

Daniel Arfan Aruan; Pengaruh Pelatihan dan Motivasi ...

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUCOFINDO (PERSERO) SURABAYA

DANIEL ARFAN ARUAN

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Kampus Ketintang Surabaya 60231

E-mail: aaruandaniel@gmail.com

Abstract : *This research aimed to analyzed the effect of job training (X_1) and motivation (X_2) on employee performance (Y) simultaneously and partially at PT. SUCOFINDO (Persero) SURABAYA. Population is management staff, men and women, total 175 employee, divide on 8 division. This research used R.V Krejcie table to determine sample size, margin of errors 5%, total 132 employee as a sample. About 132 questionnaire have been spread, only 93 questionnaire qualified to analyze. The method of analysis is multiple linear regression analysis by using SPSS software. Result of the research found that there is an simultaneously effect, between job training (X_1) and motivation (X_2) on performance (Y) about 61,7% and 38,3% others affected by another factor which didn't discuss in this research. Partially, motivation variable (X_2) is the most dominant variable on performance variable (Y), about 37,21%. Job training (X_1) on performance (Y) only affect 23,72%.*

Keywords : *job training, motivation, and performance.*

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang akan terjadi dengan efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus

dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Nawawi (2003:112) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain pelatihan, penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Winardi (2007:6) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu

kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari (dilatih). Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Menurut Mangkunegara (2005:61), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen pelatihan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) secara simultan maupun secara parsial.

PT. Sucofindo (Persero) yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang inspeksi, membutuhkan kinerja yang optimal dari karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan. Fenomena di lapangan berdasarkan informasi wawancara dari seorang staf bagian Dukungan Operasional, dijelaskan bahwa pelatihan hanya dilakukan sekali yaitu saat penempatan karyawan, sementara sebagian besar karyawan adalah karyawan lama yang telah bekerja di atas 5 tahun. Hal ini bertentangan dengan teori ahli, seperti Ivancevich (2008:45) yang menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja. Dari fenomena ini, penulis tertarik untuk meneliti mengenai seberapa pengaruh pelatihan yang hanya dilakukan satu kali, terhadap kinerja. Begitu pula pengaruh motivasi terhadap kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Menurut Hamalik (2005:10), Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2004:324), indikator pelatihan meliputi materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana dan fasilitas pelatihan, dan peserta pelatihan.

Motivasi

Winardi (2007:7), menyatakan bahwa problem inti motivasi yang berkaitan dengan manajer organisasi adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang memiliki kebutuhan yang khas dan kepribadian unik untuk bekerja sama menuju pencapaian sasaran-sasaran organisasi mereka. Indikator yang memengaruhi motivasi karyawan menurut Maslow dalam Robbins (2002:55) adalah *Physiological Needs, Safety and Security Needs, Acceptance Needs (Belongingness), Esteem Needs, Self Actualization*.

Kinerja

Mangkunegara (2007:67), mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gomes (2003:142-145), ada delapan indikator kinerja yaitu *Quantity of Work, Quality of Work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperative, Dependability, Initiative, Personal Qualities*.

Pelatihan Kerja, Motivasi, Kinerja

Menurut Ivancevich (2008:45) pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja. Pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Khan. A dan Farooq, (2011) mengenai pelatihan dan kinerja yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pelatihan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan, seperti pada penelitian Khan. G, dkk, (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi.

Menurut Robbins (2004:218), kinerja individu di tempat kerja tidak hanya tergantung pada kemampuannya, tetapi juga pada motivasi yang dimilikinya. Kinerja tidak bisa diperoleh hanya dengan memiliki kemampuan saja, karena hal ini tidak akan berarti apa-apa jika di dalam diri karyawan tidak ada keinginan atau motivasi untuk bekerja dengan baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Awosusi dan Jegede, (2011) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja. Berdasar penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Babandako dan Mawoli, 2011) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada ketidakpuasan kerja staf di Universitas IBB, ditemukan juga bahwa staf universitas sangat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingginya motivasi dalam bekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja para staf itu.

Menurut Sutermeister (dalam Usman, 2008:288), kinerja pegawai tergantung pada motivasi dan kemampuannya. Vroom dan Robbins mengartikan kinerja adalah produk dari fungsi kemampuan dan motivasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Khan, G. dkk, (2011) bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian dari Khan. A dan Farooq, (2011) juga menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Babandako dan Mawoli (2011), menyatakan bahwa tidak ada ketidakpuasan kerja staf di Universitas IBB, ditemukan juga bahwa staf universitas sangat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingginya motivasi dalam bekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja para staf itu.

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini, sebagai berikut: 1. Diduga pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) secara simultan. 2. Diduga pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) secara parsial.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain maka penelitian ini disebut penelitian eksplanatori (Sugiyono, 2007:89). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model kausalitas, karena riset kausal digunakan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sucofindo (Persero), dimana jumlah populasinya 174 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Pengambilan sampel dari populasi dilakukan dengan memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu, dimana tiap strata proporsional. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sucofindo

(Persero). Berdasarkan tabel populasi sampel R.V Krejcie, jumlah sampel sebanyak 132 orang didapat dari tabel dengan jumlah populasi karyawan 174 orang dengan taraf kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5%.

Menurut Ivancevich (2008:45) pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja. Indikator pelatihan kerja (X_1) diambil dari teori milik Rivai (2004:324), yaitu materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran, peserta pelatihan.

Nelson dan Quick (2003:125) mengemukakan motivasi adalah proses yang membangkitkan dan mempertahankan perilaku yang berorientasi pada tujuan. Indikator motivasi (X_2) menurut Maslow dalam Robbins (2002:55), yaitu *physiological needs, safety and security needs, acceptance needs (belongingness), esteem needs, dan self actualization*.

Menurut Schemerson, Hunt dan Osborn dalam Nawawi (2006:62) mengatakan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Menurut Gomes (2003:142-145), ada delapan indikator kinerja yaitu *Quantity of Work, Quality of Work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperative, Dependability, Initiative, Personal Qualities*.

Data dari penelitian ini didapat melalui artikel, jurnal, referensi buku, internet dan literatur lainnya. Selain itu, data juga didapat dari penyebaran kuisisioner yang disebar selama 2 minggu, dari 24 desember 2012 dan diambil pada 7 januari 2013 yang berlokasi di PT. Sucofindo (Persero), Surabaya. Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun kuisisioner ini adalah berbentuk skala Likert, dari skala 1-5. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2009:93).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu pelatihan kerja (X_1) dan motivasi (X_2), dan satu variabel terikat yaitu kinerja

karyawan (Y). Maka peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda, melalui *software* SPSS, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan teknik analisis yang dipakai adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$; dimana Y adalah variabel terikat, yaitu kinerja karyawan, b_1 adalah koefisien regresi pada variabel pelatihan (X_1), b_2 adalah koefisien regresi pada variabel motivasi (X_2), e adalah kesalahan pengganggu, dan a berarti konstanta.

HASIL

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah remaja yang pernah melihat iklan televisi minuman You C 1000 Vitamin versi 'Batik' dengan Leila Lopes sebagai *endorser* dan pernah mengkonsumsi minuman You C 1000 Vitamin dengan jumlah 160 responden. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan demografis dilihat dari umur dan jenis kelamin, karakteristik terkait frekuensi pembelian dan frekuensi melihat.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi dalam empat karakteristik, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja. Berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar 70%, perempuan sebesar 30%. Berdasarkan usia, sebanyak 35% berusia 30-35 tahun. Berdasarkan pendidikan, karyawan dengan pendidikan SMA sebesar 52%, sedangkan sisanya adalah 48% responden berpendidikan S1. Berdasarkan lama kerja, responden yang sudah bekerja selama 11 – 15 tahun sebesar 30%, 6–10 tahun sebesar 27%, 1–5 tahun sebesar 25%, 16 – 20 tahun sebesar 12% dan yang bekerja lebih dari 20 tahun sebesar 6%.

Analisis Regresi Berganda

Uji validitas pada variabel kinerja memiliki nilai *Item Total Correlation* dengan tingkat signifikan kurang dari 5% ($\text{sig} < 5\%$), berarti semua item pernyataan tersebut adalah valid, mampu mengukur variabel kinerja (Y).

Nilai korelasi tertinggi pada variabel kinerja (Y) adalah 0,886 dan terendah 0,316.

Pada variabel pelatihan (X_1), nilai korelasi tertinggi adalah 0,826 dan nilai terendah adalah 0,227. Uji validitas variabel pelatihan (X_1), semua item pernyataan memiliki tingkat signifikan kurang dari 5% ($\text{sig} < 5\%$), berarti semua item pernyataan valid.

Sedangkan pada variabel motivasi (X_2), nilai korelasi tertinggi adalah 0,820 dan terendah adalah 0,493. Uji validitas pada variabel motivasi (X_2), semua item pernyataan pada variabel motivasi memiliki nilai *Item Total Correlation* dengan tingkat signifikan kurang dari 5% ($\text{sig} < 5\%$), hal ini berarti semua item pernyataan tersebut adalah valid yaitu mampu mengukur variabel motivasi.

Perhitungan keandalan butir dalam penelitian ini menggunakan fasilitas yang diberikan oleh SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Uji reliabilitas pada variabel pelatihan, motivasi dan kinerja dapat dilihat pada tabel, tampak bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel tersebut menunjukkan angka yang melebihi dari 0,60. Hal ini berarti semua variabel penelitian ini adalah reliabel dengan tingkat reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 1 Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	VIF
1	Pelatihan (X_1)	1,250
2	Motivasi (X_2)	1,250

Sumber: Data diolah penulis

Pembuktian ada atau tidak gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara menghitung VIF (*Variance inflation Factor*). Berdasarkan tabel 5, nilai VIF pada variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) kurang dari 10 ($\text{VIF} < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan tidak terjadi multikolinieritas.

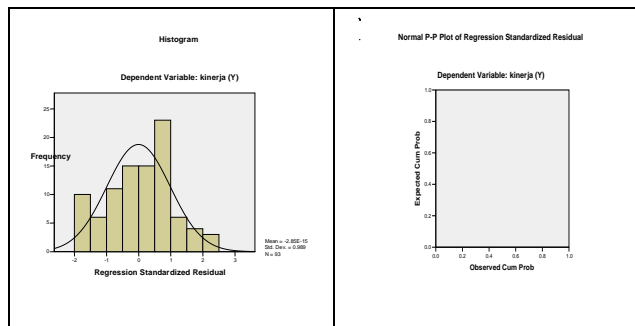
Tabel 2 Uji Heterokedastisitas

No	Variabel Bebas	Koefisien korelasi Rank Spearman	Tingkat signifikansi
1	Pelatihan (X_1)	0,031	0,770
2	Motivasi (X_2)	0,032	0,764

Sumber: Data diolah penulis

Heterokedastisitas dapat diidentifikasi dengan menghitung koefisien korelasi *Rank Spearman* antara nilai residual dengan seluruh variabel bebas. Berdasar tabel, tingkat signifikan pada variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) lebih besar dari 5% ($\text{sig} > 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3 Uji Normalitas



Sumber: Data diolah penulis

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4 Model Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	0,029
Pelatihan (X_1)	0,499
Motivasi (X_2)	0,484

Sumber: Data diolah penulis

Persamaan regresi linier yang dihasilkan adalah: $Y(\text{Kinerja}) = 0,029 + 0,499 X_1 (\text{Pelatihan}) + 0,484 X_2 (\text{Motivasi}) + e$

Uji F bertujuan untuk menguji apakah antara variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja (Y). Nilai F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 72,349 dengan tingkat signifikan (sig) sebesar 0,000. Karena tingkat signifikan kurang dari 5%, hal ini berarti bahwa variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y), sehingga hipotesis ke-1 penelitian ini teruji kebenarannya.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,617 hal ini berarti besarnya pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Tabel 5 Uji t (Parsial)

Variabel Bebas	Nilai t hitung	Sig
Pelatihan (X_1)	5,286	0,000
Motivasi (X_2)	7,302	0,000

Sumber: Data diolah penulis

Uji t bertujuan untuk menguji apakah antara variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), karena tingkat signifikan yang dihasilkan kurang dari 5% ($\text{sig}=0,000$). Begitu juga dengan variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), karena p-value atau tingkat signifikan yang dihasilkan kurang dari 5% ($\text{sig} = 0,000$), sehingga hipotesis ke-2 penelitian ini teruji kebenarannya.

Adapun besarnya pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) secara parsial terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat dari nilai r^2 parsial. Berdasarkan tabel, besarnya pengaruh variabel pelatihan (X_1)

terhadap kinerja (Y) sebesar 23,72% besarnya pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 37,21%. Hal ini berarti pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) lebih besar dibandingkan pengaruh variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y).

Tabel 6 Nilai r^2 (Parsial)

Variabel Bebas	Nilai r parsial	Nilai r^2 parsial
Pelatihan (X_1)	0,487	0,2372
Motivasi (X_2)	0,610	0,3721

Sumber: Data diolah penulis

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja secara Simultan

Hasil regresi linier berganda untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan dapat dilihat pada uji F, dimana nilai F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 72,349 dengan tingkat signifikan (sig) sebesar 0,000. Karena tingkat signifikan kurang dari 5%, hal ini berarti bahwa variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y), dan besarnya pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Apabila dilihat dari jawaban hasil angket yang telah diterima, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil angket yang telah diisi dan diolah, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memang dipengaruhi oleh pelatihan yang diterima dan juga faktor motivasi. Seperti pada variabel pelatihan (X_1) dimana angka rata-rata yang paling besar ada pada peserta pelatihan 4,40 dan juga materi yang digunakan sebesar 4,39. Begitu pula pada variabel motivasi, rata-rata yang terbesar terdapat pada dua indikator yaitu kebutuhan

sosial sebesar 4,48 dan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja sebesar 4,47.

Dari data diatas, program pelatihan yang baik, materi pelatihan yang efektif dan efisien, dan adanya kesadaran dari tiap-tiap karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik, saat dikombinasikan dengan kondisi kerja yang kondusif dimana karyawan saling menghargai, saling membantu dalam setiap permasalahan, jaminan akan timbulnya resiko kerja dan hari tua, mampu menghasilkan kinerja yang positif dan signifikan.

Upaya perusahaan dalam memaksimalkan kinerja karyawan dikatakan berhasil karena perusahaan tepat dalam memilih program pelatihan yang efektif dan efisien, ditunjang dengan budaya kerja yang saling menghargai, saling membantu satu sama lain. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang dilakukan perusahaan sudah cukup kuat, karena ditunjang dengan budaya perusahaan dimana karyawan saling menghargai, saling membantu dalam menyelesaikan masalah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2004:218), kinerja individu di tempat kerja tidak hanya tergantung pada kemampuannya, tetapi juga pada motivasi yang dimilikinya. Sutermeister (dalam Usman, 2008:288), kinerja pegawai tergantung pada motivasi dan kemampuannya. Vroom dan Robbins mengartikan kinerja adalah produk dari fungsi kemampuan dan motivasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Ghafoor Khan, dkk (2011) dimana *on the job training* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Babandako dan Mawoli (2011) dimana tingginya motivasi berpengaruh signifikan terhadap tingginya kinerja staf akademis. Winardi (2007:7), menyatakan bahwa problem inti motivasi yang berkaitan dengan manajer organisasi adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang untuk melakukan tugasnya.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Hamalik (2005:10), Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Berkaitan dengan penelitian ini, antara teori yang disampaikan oleh ahli dengan hasil penelitian terdapat kecocokan, dimana pelatihan meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 23,72% dengan tingkat signifikan (sig) sebesar 0,000.

Hal ini dapat dilihat pada variabel pelatihan, dimana indikator peserta pelatihan berada di angka rata-rata 4,40 dan indikator materi yang digunakan berada di angka rata-rata 4,39. Kedua indikator tersebut adalah yang terbesar dalam variabel pelatihan, yang berarti materi yang diberikan dalam pelatihan sangat tepat, mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan memberikan pedoman kerja yang efektif. Efektivitas pelatihan tersebut diperkuat lagi dengan adanya kesadaran dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Tiga indikator lain, yaitu metode yang digunakan, instruktur atau pelatih, serta sarana dan fasilitas, juga turut andil dalam memengaruhi motivasi. Pengaruh ketiga indikator diatas kuat, namun memang rata-rata indikator ini tidak lebih besar dari indikator peserta dan materi, dimana angka rata-rata < 4,35.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian dari Chukwunenye dan Igboke (2011) yang menyatakan bahwa 49,8% dari 71,5% karyawan yang mengikuti pelatihan memiliki kinerja tinggi. Farooq dan Khan (2011) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf akademis di Pakistan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Winardi (2007:7) menyatakan bahwa problem inti motivasi adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang memiliki kebutuhan yang khas dan kepribadian unik untuk bekerja sama menuju pencapaian sasaran-sasaran organisasi mereka. Robbins (2001:166), mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi kebutuhan individual.

Berkaitan dengan penelitian ini, teori yang disampaikan para ahli, dimana motivasi mempengaruhi kinerja, mendukung hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, dan besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 37,21% dengan tingkat signifikan (sig) sebesar 0,000. Nilai ini lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja yang hanya sebesar 23,72% saja.

Dalam variabel motivasi, terdapat 5 indikator yang dipakai. Dari lima indikator tersebut, dua diantaranya adalah yang paling besar pengaruhnya dalam motivasi, yaitu kebutuhan sosial sebesar 4,48 dan kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja sebesar 4,47.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan Bapak Makson selaku pembimbing di PT. Sucofindo, yang menjelaskan bahwa memang adanya budaya saling menghargai antar karyawan, saling membantu permasalahan yang dihadapi, bahkan tidak menutup kemungkinan karyawan yang berlainan divisi atau unit kerja saling membantu. Selain itu, penyebab kuatnya motivasi berasal dari adanya jaminan perlindungan terhadap resiko kerja dan jaminan hari tua yang disediakan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Chowdury (2007) dimana terdapat hubungan positif antara motivasi intrinsik dengan

kinerja. Begitu juga penelitian Awosusi dan Jegede (2012) dimana hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama, antara variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) yaitu sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Variabel motivasi (X_2) adalah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja (Y), dan besarnya pengaruh tersebut sebesar 37,21%. Sedangkan variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y) hanya sebesar 23,72%.

Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa pelatihan yang dilaksanakan perusahaan dinilai cukup baik dalam mempengaruhi kinerja karyawan, begitu pula dengan kondisi situasi kerja yang nyaman yang memotivasi karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, terbukti bahwa variabel motivasi (X_2) adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel kinerja (Y).

Saran

Variabel pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel kinerja (Y). Dari data yang telah diolah, maka kepada perusahaan disarankan untuk terus melakukan perbaikan dalam pelatihan. Berdasarkan data yang diterima, kemampuan instruktur dirasa kurang dalam memberikan bimbingan dan arahan selama proses pelatihan, instruktur juga kurang mampu memotivasi semangat karyawan. Terlebih lagi diperlukan tindakan perbaikan segera oleh perusahaan dalam hal sarana dan fasilitas pelatihan.

Tempat pelatihan dirasa karyawan kurang mendukung, begitu pula dengan

peralatan yang ada masih kurang memadai dan kurang memudahkan karyawan dalam melaksanakan pelatihan. Untuk pelatihan ke depan, diperlukan pembelajaran bagi instruktur bagaimana cara mempengaruhi dan memberikan semangat kepada karyawan. Mengenai efektivitas alat pendukung pelatihan, jika dirasa kurang, bisa diganti dengan alat yang lebih mampu memenuhi kebutuhan karyawan akan pelatihan yang efektif.

Variabel motivasi (X_2) adalah variabel berpengaruh dominan terhadap kinerja (Y), namun dilihat dari jawaban karyawan pada indikator penghargaan, menunjukkan bahwa perusahaan belum memberikan perhatian terhadap karyawan yang memiliki kemampuan di bidang non akademik. Untuk lebih memperkuat motivasi karyawan, perlu dipertimbangkan pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi di bidang selain pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih mendalam, mungkin dengan menambahkan variabel lain di luar variabel pelatihan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrizal. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Lima Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Kepuasan Kerja, Kasus Pengusaha Industri Mikro Kerupuk Singkong di Kecamatan Kamang Magek Kabupaten Agam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Online)*, Vol.3 No.1, (<http://www.google.com>, diakses 23 November 2012).
- Awosusi, O.O dan Jegede, A.O. 2011. Motivation and Job Performances Among Nurses In The Ekiti State Environment Of Nigeria. *Journal Pharmacy and BioSains (Online)*, Vol.2, No.2, (<http://www.google.com>, diakses 23 November 2012).
- Babandako, A.Y dan Mawoli M.A. 2011. An evaluation of staff motivation, dissatisfaction and job Performance in an academic setting. *Journal Bussines and Management (Online)*, Vol.1, No.9, (<http://www.google.com>, diakses 13 November 2012).
- Buhler, Patricia. 2004. *Manajemen Skill in 24 Hours*. Jakarta: Prenada Media.
- Chowdhury, M. 2007. Enhancing motivation and work performance of the salespeople: the impact of supervisors' behavior. *Journal Management Business (Online)*, Vol.1, No.9, (<http://www.google.com>, diakses 23 November 2012).
- Chukwunye I. O. dan Igboke B. N. (2011). Training, manpower development and job performance: Perception and relevance among civil servants in Ebonyi State, Nigeria. *Journal Economi (Online)*, Vol.3, No.6, (<http://www.google.com>, diakses 23 November 2012).
- Dessler, Gary. 2006. *Human Resource Development*. New Jersey: Pearson
- Farooq, M. dan Aslam, K. 2011. Impact of Training and Feedback on Employee Performance. *Journal Pschycologi and Business (Online)*, Vol.5, No.1, (<http://www.google.com>, diakses 23 November 2012).
- Hamalik, Oemar. 2006. *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ivancevich, John. M. dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: Erlangga
- Khan, Ghafoor dkk. 2011. Impact of Training and Development on Organizational Performance. *Journal Business and Management (Online)*, Vol.11, No.7, (<http://www.google.com>, diakses 23 November 2012)
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja. Rosdakarya.

- Mangkuprawira, Tb. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nawawi, H. H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nelson, D.L. dan Quick, J.C. 2003. *Organizational Behaviour: Foundation, Realities and Challenges*. Fourth edition. Australia: Thomson South-Western.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbin, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Uno, H. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada