

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT SUMBER DAYA MANUSIA DAN UMUM PT. POS

INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND TRAINING TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DIRECTORATE OF HUMAN AND GENERAL RESOURCES OF PT. POS

Luthfi Seftian Afif¹, Dr. Nidya Dudija S. Psi., M.A²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

¹luthfiseftian.afif@gmail.com, ²nidvadudija@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Namun hal ini tentu saja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh, dengan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi keseluruhan yaitu 60 karyawan. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi rank spearman, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi pada taraf signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum dapat dinilai cukup baik/cukup efektif, selanjutnya menunjukkan bahwa pelatihan karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS dapat dinilai baik/efektif. Dan hasil penelitian menunjukkan semua variabel independen yaitu motivasi kerja pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja dengan nilai "R" sebesar 0,691 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 47,7%, sedangkan sisanya sebesar 52,3% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Saran bagi praktisi khusus bagi karyawan bermasalah tersebut mulailah tidak menunda pekerjaan, membuat list kerja dan khusus bagi karyawan lainnya seharusnya mampu memberikan dorongan berupa intruksi ataupun kerjasama tim yang optimal dan pemanfaatan waktu pelatihan lebih ditingkatkan dengan cara memperbaiki kerjasama antara para peserta dengan pelaksana ataupun instruktur agar lebih efektif dan efisien.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is an important thing for the company. An employee who has high performance can encourage the achievement of company goals. But this of course is inseparable from the factors that influence it. This study aims to determine how the influence of work motivation and training on the performance of employees of the Directorate of Human Resources and General PT. POS. The research method used in this research is descriptive and verification methods. The population in this study were employees of the Directorate of Human Resources and General PT. POS. The sampling technique used in this study is saturated sample, with the same number of samples as the total population of 60 employees. While the analytical method used in this study is Spearman rank correlation analysis, multiple linear regression, and the coefficient of determination at a significant level of 5%. The results showed that the work motivation of the employees of the Directorate of Human Resources and General can be judged to be quite good / quite effective, further indicating that the training of the employees of the Directorate of Human Resources and General PT. POS can be assessed as good / effective. And the results of the study showed all the independent variables namely training work motivation had a significant effect simultaneously on performance with a value of "R" of 0.691 which showed that work motivation and training contributed to performance by 47.7%, while the remaining 52.3% were contributions from other variables not examined. Suggestions for special practitioners for troubled employees to start not delaying work, making work lists and specifically for other employees should be able to provide encouragement in the form of instruction or optimal teamwork and utilization of training time is further improved by improving collaboration between participants and implementers or instructors so that more effective and efficient.

Keywords: Work Motivation, Training and Employee Performance

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. (Kasmir, 2016:6) Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja, hasil dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan. Kusuma (2016:1). Berdasarkan wawancara dengan pihak Human Resources Management, ditemukan bahwa terjadi gejala bahwa target kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS yang dinilai berdasarkan dua tahun terakhir cenderung menurun pada tahun 2018.



Gambar 1 Pencapaian Target Kerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS

Berdasarkan gejala yang terjadi, peneliti menduga bahwa hal tersebut dikarenakan menurunnya kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS. Hal tersebut di dukung dengan data sebagai berikut:

Tabel 1 Penilaian Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS

No	Sasaran	Target	Pencapaian	
			2017	2018
1	Kualitas hasil kerja	94%	97%	95%
2	Ketepatan waktu	95%	98%	96%
3	Kemampuan	95%	98%	97%
4	Tanggung jawab	94%	96%	96%
5	Kuantitas kerja	95%	98%	97%

Simamora (dalam Sholihah & Haksama, 2014) menyatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian; latar belakang pendidikan; dan demografi. Faktor psikologis yang terdiri: persepsi; attitude; personality; pembelajaran; dan motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya; kepemimpinan; penghargaan; struktur; dan jobdesign. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi. Selain itu pelatihan merupakan faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:67), menyatakan bahwa pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

2. Kajian Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:6), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:61) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut

Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan, sedangkan menurut Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

2.3 Pelatihan

Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Menurut Mangkunegara (2013:44) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

2.4 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:156) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Mondy dan Martocchio (2016:187) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.

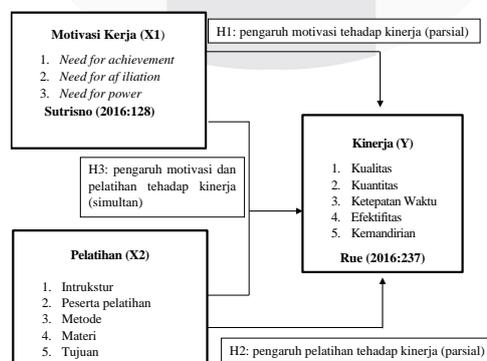
2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Mangkunegara, (2014:76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai”.

Selain faktor motivasi kerja, faktor pelatihan memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena pelatihan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Pelatihan pula lah yang mengarahkan karyawan senantiasa bekerja secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Boe (2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste.



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai motivasi kerja, pelatihan dan kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS serta menguji pengaruh secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan ke 60 karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *rank spearman*, regresi linier berganda, koefisien determinasi dengan signifikan 5%.

4. Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden penelitian ini paling banyak berusia 21-35 tahun yaitu sebanyak 33 responden dengan persentase 55%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS lebih banyak memiliki karyawan usia muda yaitu berkisar pada umur 21-35 tahun, hal tersebut dikarenakan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS membutuhkan usia produktif, memiliki semangat tinggi dan ketekunan yang tinggi, selanjutnya karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden penelitian ini lebih banyak berjenis kelamin pria yaitu berjumlah 41 responden dengan persentase 68% dibandingkan dengan responden berjenis kelamin wanita yang berjumlah 19 responden dengan persentase 32%, selanjutnya karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, terlihat bahwa tingkat pendidikan Strata I (S1) berjumlah 38 responden dengan persentase 64% yang di mana hasil tersebut lebih besar di banding dengan tingkat pendidikan yang lain dan terakhir karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terlihat bahwa 57% responden bekerja selama 2-3 tahun.

4.2 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis (t)
Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	,530	,598
	Motivasi kerja	5,411	,000
	Pelatihan	3,726	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai thitung (5,411) > ttabel (1,672). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengujian Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai thitung (3,726) > ttabel (1,672). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,367	2	12,183	25,991	,000 ^b
	Residual	26,719	57	,469		
	Total	51,086	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi kerja

3. Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, di dapat F hitung sebesar 25,991 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja

5. Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui efektif motivasi kerja, pelatihan karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS serta mencari tau bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pelatihan karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS dapat diketahui dari hasil penelitian dan analisis deskriptif, terlihat bahwa nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,89. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara 2,61 – 3,40 dan berada dalam kategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS dapat dinilai cukup baik/cukup efektif.
- b. Pelatihan karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS dapat diketahui dari hasil penelitian dan analisis deskriptif, terlihat bahwa nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,51. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara 3,41 – 4,20 dan berada dalam kategori baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS dapat dinilai baik/efektif.
- c. Berdasarkan hasil uji hipotesis terlihat bahwa semua variabel independen yaitu motivasi kerja pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja dengan nilai “R” sebesar 0,691 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 44,7%, sedangkan sisanya sebesar 55,3% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti (55,3% lainnya mungkin bisa jadi dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja atau variabel lainnya yang tidak disebutkan).

Daftar Pustaka

- Adi, Kusuma. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Jaminan Sosial dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan di Swalayan Mitra Sukoharjo.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hermawan. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Prabu. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne, Martocchio, dan Joseph. (2016). *Human Resources Management*, Fourteenth Edition, Global Edition, Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, E, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.