

Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pemberian Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Tomi Siregar

Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email: tomsiregar@gmail.com

Abstrak

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Samudra Oceaneering yang berjumlah 41 orang. Karena jumlah karyawan kurang dari 100 orang maka penulis mengambil sampel dengan mengikutkan seluruh karyawan yang berjumlah 41 orang. Adapun tiga variabel yang dikaji dalam pengumpulan penelitian ini yaitu: Pelatihan, Motivasi dan Kinerja karyawan. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan questioner (angket). Data yang digunakan dianalisis menggunakan uji regresi berganda dengan bantuan program computer SPSS for Windows Release 19.00. hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel Pelatihan (X1) sebesar 1,470 dan motivasi (X2) 8,260, yang lebih kecil dari nilai t tabel 2,021. Berdasarkan uji F atau uji simultan diperoleh F hitung sebesar 49,133 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. variabel pelatihan (X1) dan variabel motivasi (X2) sebesar 72,1% dan sisanya sebesar 27,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengaruh, Program Pelatihan, Pemberian Motivasi, Meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Samudra Oceaneering Batam



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja bagi suatu perusahaan atau organisasi merupakan aktivitas yang paling penting dilakukan, dimana hal ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan perusahaan dimana tenagana kerja tersebut bekerja. Karena menurut Bernadian dan Rusell yang dikutip oleh Cardoso (1999) Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa suatu pekerjaan yang ada kaitanya dengan pekerjaan. Dengan pelatihan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan perkerjaan sehari-hari, maka iya akan lebih mudah untuk meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan. Kegunaan pelatihan sangat diharpkan sekali. Apa lagi bagi para karyawan yang baru masuk karena mereka belum mengetahui pekerjaan apa yang harus dilakukan dan bagi karyawan lama berguna dalam menguasai masalah dengan pemecah masalah sehingga pekerjaan dengan cepat terselesaikan sesuai keinginan pimpinan. PT. Oceaneering memberikan pelatihan kepada karyawannya. Manfaat pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru banyak sekali diantaranya membantu karyawan tersebut dalam memulai tugasnya sehari-hari agar didalam melaksanakan pekerjaannya nanti tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang nantinya akan berdampak negatif pada perusahaan. Bagi karyawan lama manfaat pelatihan tersebut adalah untuk menambah wawasan pengetahuan karyawan dan juga bermanfaat untuk menambah gairah kerja kepada karyawan minimal karyawan tidak jenuh melaksanakan aktivitas pekerjaannya sehari-hari.

Meningkatnya pentingnya pelatihan bagi perusahaan maka sudah seharusnya setiap perusahaan mengadakan karyawan melalui pelatihan secara sempurna. Hal ini selain dapat mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan benar, juga agar karyawan tersebut dapat mengikuti adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

yang akan diterapkan di perusahaan. Dengan demikian karena meningkatnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan setiap karyawan maka akan tercapai pula peningkatan kualitas kerja yang pada akhirnya akan mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Masalah-masalah yang terlihat dari PT.Oceaneering di antaranya adalah belum optimalnya keahlian dan keterampilan yang di berikan karyawan dalam pelaksanaan sistem kerja serta produktivitas kerja sebagai karyawan di rasakan pihak manajemen perusahaan belum memenuhi standard yang diinginkan, sehingaa diperlukan adanya pelatihan dan pemberian motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan karywan. Dimana motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan giat dan sungguh- sungguh bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Dan dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan dan berbagai sarananya, apabila semua komponen dan organisasi berupaya menunjukkan dan menampilkan kerja yang optimal termasuk peningkatan produksi kerja.

Tujuan utama produktivitas kerja adalah agar pegawai di tingkat bawah maupun ditingkat puncak mampu menjadi pegawai yang efesien, efektif, produktif dan beribawa serta inovatif dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan dilandasi semangat dan pengabdian pada masyarakat, bangsa dan Negara. Namun masalah yang timbul saat karyawan/ staf pada organisai yang sebenarnya memiliki potensi yang baik dalam mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan padanya tetapi tidak mengerjakan tugasnya dengan baik. Disini dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja tidak dapat berhasil bila karywan dalam mengerjakan tugasnya tidak professional serta bersungguh-sungguh. Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah program penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Oceaneering Batam? Apakah pemberian motivasi kepada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Oceaneering Batam? Apakah program pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Oceaneering Batam?

Tinjauan Pustaka

Pengertian Pelatihan

Pelatihan karwayan merupakan suatu keharusan yang mutlak didalam menghadapi tugas baik masa sekarang maupun masa yang akan dating, keharusan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik baik dari organisasi, para karyawan, maupun bagi pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Berarti kesemuannya menju pada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Pengertian Motivasi

Motivasi Berasal dari kata Latin yaitu "Movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala dan upayanya. Motivasi merupakan proses pemberian motif (Penggerak bekerja) kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja sama demi tercapainya ujuan organisasi secara efisiensi. Danim (2004 :15), mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai sesuatu kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya. Dengan

demikian motivasi mengandung unsur tujuan, kekuatan dalam diri individu, dan keuntungan. Menurut Rivai (2004: 102), bahwa motivasi merupakan sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bertindak laku mencapai suatu tujuan tertentu dengan cara berusaha menimbulkan kebutuhan tertentu pada dirinya, agar tingkah laku mereka tertuju kepada tujuan yang dihendaki. Mangkunegara (2006: 62), mengemukakan Bahwa kondisi yang membangkitkan, mengarahkan . dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan Hendri Simamora (2000 : 21), Pengertian motivasi menurutnya adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dihendaki.

Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis (2009) mengemukakan bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama. Mangkunegara (2005) menyatakan, “ kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Oceaneering, Unit 608 Bintang Industrial Park2, Tanjung Ugang Batam. Waktu penelitian pada bulan Maret 2013 sampai dengan Juni 2013. Definisi operasional dari variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan ketrampilan dan kemajuan kerja seseorang atau karyawan atau sekelompok orang. (Mulia, 2000: 72) Motivasi adalah suatu istilah yang sifatnya luas dan digunakan untuk mengaktifkan dan member kekuatan pada organism dan mengarahkan tingkah laku organism mencapai tujuan (Whittaker, 2000:61) Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standard perusahaan yang telah ditentukan terlebih dahulu (Soeprihanto, 2001:7) Arikunti (2003: 108) memberikan pengertian tentang populasi yaitu keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan Sugiono (2007: 57) memberikan populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Oceaneering Batam yang berjumlah 41 orang.

Ridwan (2007: 56) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampling jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono, 2001). Menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan sampel kurang dari 100 orang sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Program pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugasnya. Pada akhirnya berpengaruh pula terhadap prestasi kerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 1 adalah 0,501. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,501 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 1 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
 2. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 2 adalah 0,475. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,475 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 2 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
 3. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 3 adalah 0,603. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,603 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 3 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
 4. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 4 adalah 0,520. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,520 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 4 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
 5. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 5 adalah 0,599. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,599 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 5 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
 6. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 6 adalah 0,588. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,588 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 6 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
 7. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 7 adalah 0,654. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,654 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 7 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
 8. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 8 adalah 0,807. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,807 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 8 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
-
1. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 1 adalah 0,688. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,688 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 1 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
 2. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 2 adalah 0,581. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,581 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 2 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
 3. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 3 adalah 0,748. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,748 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 3 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
 4. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 4 adalah 0,652. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,652 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket

(questioner) untuk pertanyaan 4 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.

5. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 5 adalah 0,592. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,592 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 5 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
6. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 6 adalah 0,483. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,483 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 6 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
7. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 7 adalah 0,483. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,483 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 7 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
8. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 8 adalah 0,700. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,700 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 8 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
9. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 9 adalah 0,578. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,578 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 9 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
10. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 10 adalah 0,735. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,735 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 10 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian yang telah diolah dengan bantuan program SPSS 19.0 for windows . dapat diperoleh kesimpulan tentang pengaruh pelatihan dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Oceaneering sebagai berikut:

1. Memperlihatkan bahwa nilai t hitung variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,171 dan Motivasi (X2) sebesar 0,961. Selanjutnya harga t tersebut dibandingkan dengan harga t tabel dengan $dk = n - 1$ ($41 - 1 = 40$) dan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$. Bila $dk = 40$ dan $\alpha = 5\%$, maka harga t tabel untuk uji dua pihak adalah 2,021. Hal ini berarti H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis1 (H_1) dan Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y) terbukti karena, t hitung $1,710 < t$ tabel 2,021 dan Motivasi Pemimpin (X2) terhadap Kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan karena t hitung $9,611 < t$ tabel 2,021. Penjelasan tersebut menunjukkan pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan R Square (R^2) sebesar 0,403. Sedangkan, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan R Square (R^2) sebesar 0,700. Artinya variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan variabel pelatihan (X1) berpengaruh sebesar 40%. Sedangkan terhadap Motivasi pemimpin (X2) sebesar 70% dan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Dari hasil analisis pada uji F hitung sebesar 49,133 dengan angka signifikan F sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan persentase sebesar 72,1%.

3. Perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,721. Ini berarti variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X1) dan variabel motivasi (X2) sebesar 72,1% dan sisanya sebesar 27,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dianjurkan saran- saran sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan pelatihan dan pemberian motivasi yang berperan dalam keberhasilan seseorang baik di lokasi kerja maupun lingkungan sekitar, maka disarankan kepada pihak PT. Samudra Oceaneering agar memasukkan unsur- unsur pelatihan dan pemberian motivasi dalam menyampaikan sesuatu kepada karyawan tersebut sehingga terjadi proses kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang memuaskan dalam bekerja di lokasi kerja tersebut.
2. Motivasi sangat penting untuk diterapkan pada PT. Samudra Oceaneering karena sesuai dengan penelitian ini motivasi memiliki nilai penelitian yang tinggi dibandingkan dengan pemberian pelatihan terhadap karyawan, sehingga kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Chandra Hadinata, Himawan. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadapkepuasan kerja karyawan.Skripsi. Kebumen, Jawa Tengah.
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kinanti, Anissa quentarina. (2012). Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada divisi sumber daya manusia. skripsi. Mangkunegara,
- Mangkunegara, A. P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Aditama.
- Robbins, P. S. (2002). Prinsip-Prinsip Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2003). Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan,. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sinta Kadek, Dewi. (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM. Skripsi. Universitas Udayana, Bali - Indonesia
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dkk. (2005). Pengantar Manajemen. Jakarta: PT.Kencana. Tajuddin, Sukma juwati. (2012) Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan, skripsi Makassar