

**EFFECT OF MOTIVATION AND TRAINING TO EMPLOYEES PERFORMANCE**  
(Case Studies On Women Workers in PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus)

Aris Setiawan Djody<sup>1</sup>, Hari Susanta<sup>2</sup> & Sari Listyorini<sup>3</sup>  
[a.s.djody@gmail.com](mailto:a.s.djody@gmail.com)

**ABSTRACT**

Commonly, every company in running its operational activity requires supported factor that to achieve good performance and high productivity. Human resources is one of the most important factors, because in the absence of good quality of the role of quality human resources, company activities will not be implemented optimally. To achieve a company goals, employees need motivation to improve performance. In addition motivation factor of work, the need for training as a process that complement of workers to get knowledge with specialized skills. This study was conducted to determine the effect of training on motivation to performance of the production employees case studies on women workers in PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus. In this study the data obtained using the technique of random sampling with sample determination that is done with the formula in the opinion of Slovin as many as 98 respondents.

Analysis that conducted is multiple regression analysis, hypothesis testing via t-test and F-test, the coefficient of determination and cross-tabulations. From the analysis of regression the equation result is  $Y = 6.040 + 0,097X_1 + 0,275X_2$ . Where the performance variable (Y), motivation ( $X_1$ ), and training ( $X_2$ ). Hypothesis testing using t test and F test showed that the two independent variabel studied was shown to significantly affect the performance dependent variable.

Suggestion that proposed by author, among others, should emphasize the importance of regulating others, reach a future in the company, seeking feedback in the work and the opportunity to achieve the goals (ideals) life / work. Moreover, the authors also suggested to maintain the achievements of training that already good and reduce the error rate in the work by analyzing mistakes that often in job then provide specific training to employees about the mistakes often made when the employee works.

Keywords: motivation, training and employee performance

**ABSTRAKSI**

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan faktor yang mendukung untuk tercapainya kinerja yang baik dan produktifitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, aktifitas dalam suatu perusahaan tidak akan dapat terlaksana secara optimal. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Selain faktor motivasi kerja, perlu adanya pelatihan sebagai proses yang melengkapai para karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dengan ketrampilan khusus. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada pekerja perempuan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus. Dalam penelitian ini data diperoleh menggunakan teknik *proporsional random sampling* dengan penentuan sampel yang dilakukan dengan rumus menurut pendapat Slovin yaitu sebanyak 98 responden.

Analisis yang dilakukan adalah analisis regresi berganda, pengujian hipotesis melalui Uji t & Uji F, koefisien determinasi & tabulasi silang. Dari analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 6,040 + 0,097X_1 + 0,275X_2$ . Dimana variabel Kinerja (Y), Motivasi ( $X_1$ ), dan Pelatihan ( $X_2$ ). Pengujian hipotesis menggunakan uji t & uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen kinerja.

Saran yang penulis ajukan antara lain harus menekankan pentingnya mengatur orang lain, meraih masa depan di perusahaan, mencari umpan balik dalam bekerja dan kesempatan untuk mencapai tujuan (cita-cita) hidup/kerja. Selain itu penulis juga menyarankan untuk mempertahankan prestasi pelatihan yang sudah baik dan mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja dengan melakukan analisis kesalahan kerja yang sering terjadi kemudian memberikan pelatihan khusus kepada karyawan mengenai kesalahan yang sering dilakukan karyawan saat bekerja.

Kata Kunci : motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan

<sup>1</sup>Aris Setiawan Djody, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [a.s.djody@gmail.com](mailto:a.s.djody@gmail.com)

<sup>2</sup>Hari Susanta, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Sari Listyorini, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## Pendahuluan

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan faktor yang mendukung untuk tercapainya kinerja yang baik dan produktifitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, aktifitas dalam suatu perusahaan tidak akan dapat terlaksana secara optimal. Setiap perusahaan menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kretifitas dan usahanya kepada organisasi, perusahaan atau instansi. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa ditunjang dengan kemampuan pegawai, mustahil perusahaan tersebut dapat maju dan berkembang.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Motivasi dalam organisasi sangat penting, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Pernyataan tersebut sudah terbukti dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai motivasi, yang menyatakan bahwa motivasi merupakan variabel yang dominan memengaruhi kinerja karyawan (Aruan. 2013).

Dengan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (Rivai, 2004: 456). Malthis dan Jakson (2001:89) mengemukakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dorongan pihak manajemen untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan juga sangat diharapkan. Dalam teori motivasi dikemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh "virus mental" yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi secara maksimal. Motivasi timbul karena adanya motif di setiap karyawan. Karyawan akan memiliki motivasi dari motif yang berbeda-beda. Untuk itu pihak perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari motif yang berbeda-beda tersebut secara maksimal karena motivasi yang tinggi akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor motivasi kerja, perlu adanya pelatihan sebagai proses yang melengkapai para karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dengan ketrampilan khusus. Menurut penelitian yang di lakukan Leonardo dan Eddy (2013) menyatakan bahwa pelatihan yang semakin baik akan mengurangi kesalahan dalam penggunaan alat kerja sehingga membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. 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. Dalam penelitian ini pelatihan yang dimaksud adalah pelatihan yang memiliki keterkaitan secara langsung dengan kegiatan rekrutmen, seleksi dan orientasi. Pelatihan di lakukan dalam proses rekrutmen di karenakan adanya kemungkinan terjadi kesulitan mendapatkan tenaga kerja baru yang memenuhi tuntutan persyaratan jabatan. Sehingga perlu diberikan pelatihan terlebih dahulu, supaya dalam proses pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diperlukan untuk mewujudkan efisiensi dan efektivitas sesuai kebutuhan organisasi saat ini. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan merupakan langkah awal untuk menentukan kebutuhan pelatihan dalam organisasi. Pelatihan yang diselenggarakan melalui proses, perencanaan dan analisis kebutuhan di lakukan supaya proses pelatihan berjalan dengan benar dan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi biaya dalam pengembangan sumber daya manusia.

Deskripsi di atas menunjukan bahwa pelatihan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi merupakan dua faktor penting bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi, tujuan perusahaan untuk mendapatkan profit akan dapat tercapai.

Demikian juga yang terjadi pada PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus yang merupakan perusahaan garmen di bawah naungan Busana Apparel Group. *Busana Apparel Group* sendiri adalah salah satu perusahaan garment berorientasi ekspor terbesar di Indonesia. *Busana Apparel Group* memiliki

factory berkelas dunia di berbagai lokasi di pulau Jawa dengan didukung oleh kurang lebih 14.000 sumber daya manusia dan 8.000 mesin, dengan kapasitas produksi untuk diekspor sebesar 28 juta garment per tahun. Dalam rangka peningkatan produksi, manajemen perusahaan selalu berusaha untuk memberikan motivasi dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja. Motivasi dan pelatihan dilaksanakan untuk menambah semangat kerja dan meningkatkan ketrampilan karyawan baru yang memiliki dampak-dampak positif terhadap pentingnya produktivitas kerja yang di dapat dari kinerja karyawan. Berikut ini adalah data tingkat prestasi kerja karyawan training dan produktivitas PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus.

Dari hasil pelatihan 60 karyawan dari 200 karyawan yang sedang melakukan training. Dari data yang di berikan juga di ketahui ada 7 karyawan putus training/ diberhentikan karena tidak dapat mengikuti kegiatan training dengan baik dan ada 10 karyawan yang langsung turun produksi karena kebutuhan dari perusahaan sendiri dan prestasi kerja yang di nilai baik.

Dari data di atas dapat dilihat masih banyak karyawan yang memiliki prestasi dibawah rata-rata dan hampir setengah dari jumlah karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal.

Produktivitas PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus mampu melebihi target produksi pada tahun 2008- 2009 yang menunjukkan kestabilan kinerja perusahaan tersebut, namun pada tahun 2010 terjadi penurunan tingkat pencapaian target produksi sebesar 3% dari 103% menjadi 100% yang menunjukkan terjadinya penurunan kinerja. Kemudian pada tahun 2011 terjadi kembali penurunan kinerja perusahaan di karenakan target produksi tidak terpenuhi dan penurunan tingkat pencapaian target produksi sebesar 2% dari 100% menjadi 98%. Pada tahun 2012 tingkat produktivitas mulai stabil kembali dan menunjukkan peningkatan kinerja .

Salah satu solusi meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal dalam bekerja adalah dengan memberikan motivasi kerja yang tinggi dan pelatihan yang efektif. Karena dengan adanya motivasi dan pelatihan akan membantu pembentukan karakter seorang karyawan agar lebih siap dalam bekerja dan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.

PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus memiliki karyawan sebanyak 4.268 yang didominasi oleh karyawan perempuan sehingga, hanya ada sedikit karyawan laki-laki yang bekerja di dalam perusahaan. Hal tersebut dikarenakan seluruh proses pengerjaan pembuatan desain pola, pemotongan hingga proses penjahitan pakaian kesemuanya adalah karyawan perempuan. Jumlah karyawan perempuan sekitar 80% sedangkan sisanya 20% adalah karawan laki-laki yang bekerja di bagian administrasi, keamanan dan pendistribusian barang.

Atas dasar penjelasan di atas, maka judul penelitian ini adalah **“PENGARUH MOTIVASI & PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Pekerja Perempuan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus)”**.

### **Perumusan Masalah**

Permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut : (1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus? (2) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus? (3) Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus?

### **Tujuan**

Seperti diuraikan di atas bahwa dalam penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sehingga tujuan penelitian yang hendak dilakukan adalah (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus. (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus. 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus.

### **Kerangka Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan

efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

1. Menurut Melayu SP. Hasibuan (2000: 10)  
MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Menurut Henry Simamora (2004: 4)  
MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.  
MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.
3. Menurut Achmad S. Rucky (2003: 15)  
MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisis, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.
4. Menurut Mutiara S. Panggabean (2002: 15)  
MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Dengan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, namun juga menyakup karyawan (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output).

### Motivasi

Teori motivasi yang biasanya digunakan sebagai acuan mengembangkan motivasi dan sumber terjadinya motivasi adalah teori **McClelland**. Model Motivasi McClelland sangat menekankan perhatian pada prestasi (*achievement*). Ada 3 (tiga) kebutuhan yang penting dalam model ini, yaitu (Robbins, 2001 : 173):

1. *Achievement*  
Artinya adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada sebelumnya, hal ini dapat dicapai dengan cara:
  - a. Merumuskan tujuan
  - b. Mendapatkan umpan balik
  - c. Memberikan tanggung jawab pribadi
  - d. Bekerja keras
2. *Affiliation*  
Artinya adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan cara :
  - a. Bekerja sama dengan orang lain
  - b. Menjalani persahabatan di tempat kerja
  - c. Sosialisasi

3. *Power*

Artinya ada kebutuhan kekuasaan yang mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya. Cara orang bertindak dengan kekuasaan sangat tergantung pada :

- |                |                   |
|----------------|-------------------|
| a. Pengalaman  | e. Status sosial  |
| b. Kepribadian | f. Tanggung jawab |
| c. Ketrampilan |                   |
| d. Jabatan     |                   |

Selanjutnya McClelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- 2) Berani mengambil risiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Simammora, 1997:3 42).

Menurut Mathis & Jackson (2002:44) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta ketrampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang

Pelatihan menurut Heidjrachman (1997:77) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan ini dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan.

Proses pelaksanaan pelatihan kerja akan berkaitan dengan fasilitas pelatihan, pemberian materi, waktu pelaksanaan dan tujuan yang ingin di dapatkan dari pelatihan kerja yang di lakukan. Menurut Panggabean (2004:41) pelaksanaan pelatihan kerja akan berkaitan dengan beberapa faktor berikut ini :

- a. Materi pelatihan
- b. Lama waktu pelatihan
- c. Pemahaman materi
- d. Hasil pelatihan dipakai untuk pengembangan

### **Kinerja**

Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Singh et.al, 1996). Faustino Gomes (1995) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi menurut Faustino Gomes (1995) merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya.

Kinerja karyawan umumnya diposisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan.

Manajemen kinerja merupakan suatu proses ataupun seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut. Kinerja sendiri memiliki arti sebagai suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional karyawannya berdasarkan standar dan kriteria (Mulyadi, 1993 : 102).

Masih dalam buku Andreas Lako (2004 : 46), Kuswadi memberikan pendapat yang sedikit berbeda mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kuswadi mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi. Apabila iklim organisasi yang diciptakan oleh perusahaan, dalam hal ini manajemen, kurang mendukung maka kemampuan atau potensi kinerja karyawannya tidak akan optimal.

Sedangkan Amin Widjaja Tunggul (1993 : 56) mengemukakan lima langkah yang dapat dilakukan dalam proses penilaian performa dari kinerja, yaitu:

1. Mengadakan standar performa.
2. Melakukan komunikasi harapan performa dengan karyawan.
3. Mendapatkan atau mengumpulkan data performa.
4. Memberi angka terhadap performa.
5. Mendiskusikan hasil dalam suatu sesi penelaahan performa yang formal atau wawancara.

Andreas Lako (2004 : 144) menjelaskan mengenai aspek positif dari penilaian kinerja yaitu sumber daya manusia secara sadar dapat mengevaluasi dan memotivasi diri untuk selalu meningkatkan kinerja. Bagi manajemen, dengan adanya standar penilaian kinerja yang jelas akan mempermudah pengendalian kinerja dan pemberian umpan balik kepada karyawan yang kinerjanya sedang dalam penilaian. Umpan balik dapat berupa pemberian motivasi, petunjuk, ganjaran, penghargaan, atau imbalan.

Pendapat lain mengenai tujuan dari penilaian kinerja disampaikan oleh Agus Dharma yang dikutip dari buku Teguh Ambar Sulistiyani (2003 : 35) yang mengatakan bahwa para karyawan dan juga supervisor dapat memanfaatkan standar dan sasaran kerja untuk menilai seberapa baik pelaksanaan kerja seseorang. Atau dengan kata lain, seberapa baik kinerja karyawan dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Dengan demikian, tujuan penilaian kerja pada dasarnya adalah untuk mengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2000:67) yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human performance} &= \text{Ability} \times \text{motivasi} \\ \text{Motivasi} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skill} \end{aligned}$$

Secara psikologis faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (knowledge + skill) artinya bahwa pimpinan dan karyawan yang memiliki potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sedangkan motivasi diartikan suatu sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi begitu juga sebaliknya.

## Metode

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Populasi dari penelitian ini adalah pekerja perempuan bagian produksi PT. Ungaran Sari Garments Unit Pringapus. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden dengan menggunakan metode *Proportionate Random Sampling*. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda dengan bantuan SPSS For Windows.

## Hasil

Motivasi karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus dinyatakan sangat baik, yaitu oleh 41 responden. Dari 41 orang yang dinyatakan memiliki motivasi sangat baik, sebanyak 7 responden (7,14%) memiliki kinerja yang sangat baik, 15 responden (15,31%) memiliki kinerja yang baik dan 19 responden (19,39%) memiliki kinerja yang cukup baik. Selanjutnya motivasi karyawan PT. Ungaran Sari

Garment Unit Pringapus yang dinyatakan baik, yaitu oleh sebanyak 57 responden. Dari 57 orang yang dinyatakan memiliki motivasi yang baik, sebanyak 8 responden (8,16%) memiliki kinerja yang sangat baik, 38 responden (38,78%) memiliki kinerja yang baik dan 11 responden (11,22%) memiliki kinerja yang cukup baik

Dari jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Sebagian besar responden menjawab motivasi kerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus termasuk sangat baik dan sebagian besar lainnya menyatakan bahwa motivasi kerja baik. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang menganggap motivasi kerja mereka cukup baik. Hal ini biasa disebabkan karena sebagian karyawan kurang memiliki keinginan atau motivasi yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisiensi.

Pelatihan kerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus dinyatakan sangat baik, yaitu oleh 71 responden. Dari 71 orang yang menyatakan pelatihan kerja sangat baik, sebanyak 14 responden (14,29%) memiliki kinerja yang sangat baik, 36 responden (36,73%) memiliki kinerja yang baik dan 21 responden (21,43%) memiliki kinerja yang cukup baik. Pelatihan kerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus yang dinyatakan baik, yaitu oleh sebanyak 25 responden. Dari 25 orang yang dinyatakan memiliki pelatihan kerja yang baik, sebanyak 1 responden (1,02%) memiliki kinerja yang sangat baik, 15 responden (15,31%) memiliki kinerja yang baik dan 9 responden (9,18%) memiliki kinerja yang cukup baik. Pelatihan kerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus yang dinyatakan cukup baik, yaitu oleh sebanyak 2 responden. Dari 2 orang yang dinyatakan memiliki pelatihan kerja yang baik, sebanyak 2 responden (2,04%) memiliki kinerja yang baik

Dari jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan kerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Sebagian besar responden menjawab pelatihan kerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus termasuk sangat baik dan sebagian besar lainnya menyatakan bahwa pelatihan kerja baik dan cukup baik.

Hasil perhitungan uji signifikansi pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan menggunakan SPSS diketahui bahwa besarnya F hitung sebesar 7,269 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan tabel F diketahui bahwa df pembilang = k = 2, df = n - k - 1 atau 98-2-1 = 95 pada alpha sebesar 5% adalah sebesar 3,092. Hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 7,269 sehingga F-hitung > F-tabel, yaitu 7,269 > 3,092 dengan signifikansi sebesar 0,001 (<0,05). Dari hasil tersebut menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

## **Pembahasan**

Hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan motivasi karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dilihat dari usaha perusahaan dalam memberikan motivasi kerja dengan memberikan penghargaan, bonus, dan segala sesuatunya yang membuat karyawan termotivasi untuk bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus sangat tinggi, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang juga dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yaitu (2) Ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya yaitu oleh Daniel Arfan Aruan (2013) menyatakan bahwa ada pengaruh variabel motivasi dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan adalah benar. Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan menurut Heidjrachman (1997:77) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan ini dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa pelatihan karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dilihat dari tanggapan positif dari karyawan yang menyatakan bahwa metode, materi, fasilitas, jumlah jam dan fungsi dari pelatihan sudah sangat baik dan sangat membantu karyawan dalam pengembangan bakat dibidang menjahit dan manajemen perusahaan. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa pelatihan karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus

sudah tergolong sangat baik, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang juga dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Dan kesimpulan terakhir yaitu (3) Ada pengaruh antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus. Motivasi dan pelatihan merupakan faktor-faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan antara motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil uji regresi linear sederhana dan uji linear berganda.

Variabel pelatihan memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karena pelatihan membuat karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus menjadi tahu mengenai banyak hal mengenai perindustrian garment dari mulai ketenaga kerjaan hingga proses produksi. Selain itu pelatihan membuat karyawan menjadi sangat ahli dalam hal membuat pakaian.

Sedangkan untuk indikator yang memiliki frekuensi paling tinggi yaitu materi yang digunakan perusahaan dalam pelatihan dan pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi dan pelatihan yang baik, akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Jika ketiga faktor ini bersinergi secara seimbang maka kerugian yang akibat kesalahan dalam bekerja dapat ditekan seminimal mungkin untuk mendapat hasil kerja yang optimal. Dengan kinerja karyawan yang baik maka kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dapat sesuai dengan harapan perusahaan.

### **Kesimpulan**

Motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil koefisien determinasi variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,079 atau 7,9%. Hal ini berarti 7,9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi.

Pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil koefisien determinasi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,083 atau 8,3%. Hal ini berarti 8,3% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan.

Motivasi dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil koefisien determinasi variabel motivasi dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,133 atau 13,1%. Kondisi ini mengandung arti jika semakin tinggi atau baik motivasi dan pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **Saran**

perusahaan harus menekankan pentingnya dapat mengatur orang lain, meraih masa depan di perusahaan, umpan balik dalam bekerja dan kesempatan untuk mencapai tujuan (cita-cita) hidup/kerja. Penekanan tersebut dapat dilakukan dengan cara menyampaikannya secara langsung saat apel dan menginformasikan melalui papan informasi atau spanduk yang ditempel di dinding.

perusahaan diharapkan dapat mempertahankan apa yang sudah ada dan dapat lebih meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelatihan.

perusahaan dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja dengan melakukan analisis kesalahan kerja yang sering terjadi kemudian memberikan pelatihan khusus kepada karyawan mengenai kesalahan yang sering dilakukan karyawan saat bekerja. Sedangkan untuk pencapaian target dan jam kerja yang tidak sesuai, perusahaan dapat melakukan evaluasi dan membagi line (kelompok kerja) sesuai dengan kemampuan dan target maksimal line tersebut melakukan produksi sehingga nantinya diharapkan apabila target dapat terpenuhi sesuai waktu yang di tentukan maka tidak ada lagi kelebihan jam kerja yang dikarenakan lembur akibat target tidak terpenuhi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. Drs., S.U., Psi., (1995). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri. Edisi 4*. Liberty. Yogyakarta.
- Andreas, Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.
- Bambang, Nur. 1999, *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Dharma Sugiyono, 2008, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Dharma, DR. Surya, MPA. 2010. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori Dan Penerapannya*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Griffin, Ricky W. *Manajemen Jilid 1*. Terjemahan Gina Gania. Jakarta: Erlangga, 2004.
- Griffin, Ricky W. *Manajemen Jilid 2*. Terjemahan Gina Gania. Jakarta: Erlangga, 2004.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hani Handoko. 1993. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T Hani. 1997. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Keenam*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Panggaben, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghallia Indonesia, Ciawi.
- Robert, Mathis L. & John, Jackson H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 9. Jilid 1*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Alwi, syafarudin. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Santoso, S. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2004, *Statistika untuk Penelitian, Cetakan Keenam*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, BPFE – Yogyakarta, 2008.
- Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, Jakarta : Rajawali.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada*, Jakarta.
- Analisa Lucky Wulan, C.2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada DISPERINDAG Kota Semarang )*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP.
- Sufara Andalia Roza, C.2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ungaran Sari Garmen Unit Pringapus Semarang*. Semarang : Badan Penerbit-UNDIP.