

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA (PERSERO) UPMS IV SEMARANG

Deni Primajaya

Abstract: *PT PERTAMINA (Persero) is BUMN which has business operation in oil and natural gas, as well as the other business activity that is related to pursue the profit. The achievement of the employee is one of the measurements that often used in determining the effectiveness of the organization. An organization or the company can not develop if the achievement of his employee also does not increase moreover with increasingly the height of the level of competition in the world of the business. The motivation and the job training have the influence in the increase in the achievement of the employee. Those two factors must be paid attention to by the company to increase achievement of its employee. Therefore, the aim of this research is to know and test the influence of the work motivation and the job training on the achievement of the employee to PT PERTAMINA (Persero) UPms IV Semarang.*

This research used an explanatory research approach with 57 respondents taken by proportionate stratified random sampling. Data collection used interview, the questionnaire and the documentation technique. The data analysed using multiple linear regression.

Based on the analysis, it conclude that work motivation have the positive influence to the employee performance, with determination coefficient as 71,8%. There is the positive influence between the job training towards performance, with the determination coefficient of 63,5%. There is the positive influence between the work motivation and the job training, with the determination coefficient of 78,6%. Higher work motivation and job training then higher employee performance.

Abstraksi: *PT Pertamina (Persero) Unit Pemasaran IV merupakan BUMN yang bergerak di bidang usaha minyak dan gas bumi, serta kegiatan usaha lain yang terkait dengan tujuan profit. Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Motivasi dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu kedua hal tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawannya. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PERTAMINA (Persero) UPms IV Semarang.*

Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research terhadap 57 responden yang diambil dengan metode proportionate stratified random sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasar hasil analisis diketahui ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja, dengan koefisiensi determinasi sebesar 71,8%. Ada pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja, dengan koefisien determinasi sebesar 63,5%. Ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja, dengan koefisien determinasi sebesar 78,6%. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan pelatihan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pendahuluan

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Dalam suatu organisasi faktor Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain. Apabila organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan dorongan atau motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola SDM tersebut.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mathis (2006) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Raymond (2010) untuk memecahkan

masalah terkait dengan peningkatkan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tersebut, karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya. Selain faktor motivasi kerja, terdapat faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan kerja. Dengan adanya pelatihan kerja karyawan dapat memperbaiki, mengembangkan ketrampilan dan kemampuannya yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat Simamora, bahwa pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora, 2004).

Data perkembangan nilai pekerja PT Pertamina (Persero) UPms IV Semarang dari tahun 2007-2009 dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Nilai Kerja Karyawan
PT Pertamina (Persero) UPms IV Semarang
Tahun 2007-2009

NILAI	Tahun						Perubahan			
	2007		2008		2009		2007-2008		2008-2009	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	0		0		0		0	0	0	0
7	1	0,94	3	2,83	8	6,2	2	1,89	5	3,37
6	61	57,55	59	55,66	27	20,93	-2	-1,89	-32	34,73
5	43	40,57	39	36,79	46	35,65	-4	-3,78	7	1,14
4	1	0,94	5	4,72	39	30,23	4	3,78	34	25,51
3	0		0		9	6,98	0	0	9	6,98
2	0		0		0		0	0	0	0
1	0		0		0		0	0	0	0
JUMLAH	106	100	106	100	129	100				

Sumber : PT PERTAMINA UPms IV SEMARANG, 2010

Berdasarkan skala penilaian karyawan, standar kinerja yang ditetapkan perusahaan yaitu pada skala 4. PT Pertamina menginginkan kinerja karyawan pada skala nilai 6, namun kenyataannya pada tahun 2009 mengalami penurunan yang sangat besar. Pada tahun 2009 banyak karyawan yang berada pada skala nilai 4, walaupun bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, hal ini menunjukkan penurunan kinerja karyawan di banding tahun sebelumnya. Sedangkan pada nilai 3 mengalami kenaikan sebesar 6,98% dimana karyawan dinilai kurang memenuhi sasaran kerjanya, hal ini turut mengindikasikan penurunan kinerja.

Penelitian dilakukan untuk menjawab beberapa permasalahan mengenai: (1) mengetahui motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) UPms IV Semarang; (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) UPms IV Semarang; (3) mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) UPms IV Semarang; (4) mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) UPms IV Semarang.

Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 1995). Sedangkan Hasibuan (2005), berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

. Untuk dapat melakukan pengukuran kinerja, banyak pakar atau ahli yang berpendapat tentang standar kinerja yang digunakan. Menurut Miner (dalam Sudarmanto, 2009) dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu : (1) Kualitas meliputi tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan; (2) Kuantitas meliputi jumlah pekerjaan yang dihasilkan; (3) Penggunaan waktu dalam kerja meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja; (4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

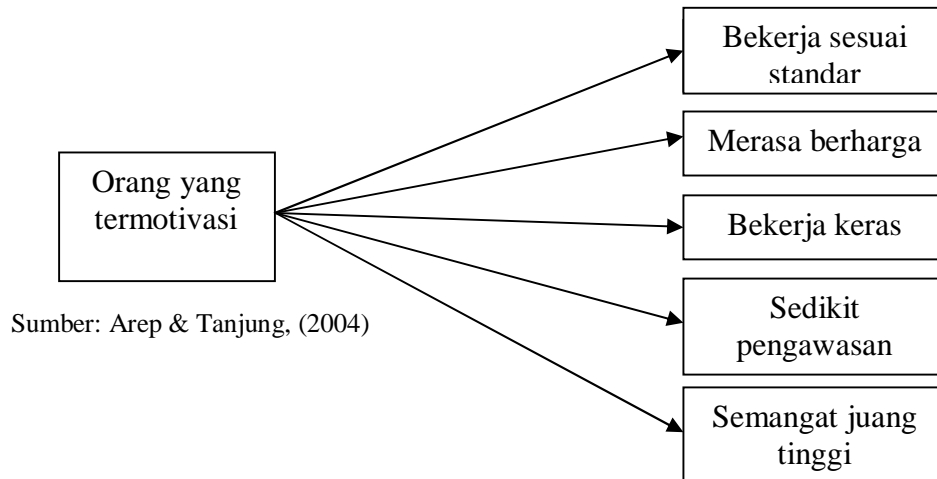
Motivasi Kerja

Perilaku manusia dalam tindakannya dimulai dengan adanya motivasi yang merupakan unsur penting yang harus dimiliki setiap orang. Motivasi dalam arti psikologis bersumber dari perbuatan alamiah yang mengarahkan manusia dalam tindakan dan perilaku. Besarnya motivasi sendiri belum dapat diukur secara pasti karena tidak ada alat ukur yang pasti, tetapi besarnya motivasi dapat dilihat dari usaha yang dilakukan dengan kata lain motivasi hanya dapat dilihat dari akibat yang timbul.

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2009).

Secara singkat, manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat (Arep & Tanjung, 2004). Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Gambar 1.1 Ciri-Ciri Orang Termotivasi



Pelatihan Kerja

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora 2004). Sedangkan Gomes (2003) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan perusahaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja karyawan (Raymond, 2010). Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bahwa upaya-upaya pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang

diinginkan pengusaha untuk diberikan oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Dessler, 2006)

Menurut Mangkuprawira (2002) tujuan adalah sebuah pernyataan tentang kehendak terjadinya perubahan dari sebuah proses. Dalam pencapaian harapan, tujuan dan hasil harus dapat diamati dan diukur, spesifik, dengan lamanya waktu pelatihan dan upaya pencapaiannya dapat dikelola dengan baik. Dengan kata lain, harus ada keterkaitan antara input, output, outcome, dan impact dari pelatihan, sebagai contoh, dikemukakan hirarki sebuah proses pelatihan sebagai berikut :

- Input meliputi : Karyawan peserta pelatihan (Jumlah, pengetahuan, dan motivasi belajar), Bentuk dan materi pelatihan (isi dan mutu), Pelatih/instruktur (jumlah dan mutu), Tim pengelola (Jumlah dan mutu), Waktu dan tempat (kenyamannya), Anggaran (kecukupannya), Fasilitas lain (unsur pendukung)
- Output meliputi : Jumlah kehadiran karyawan/ peserta pelatihan, Intensitas interaksi pelatihan, Jumlah kehadiran pelatihan, Kepuasan karyawan dan pelatih serta pengelola.
- Outcome meliputi : Peningkatan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan karyawan
- Impact meliputi : Peningkatan kinerja karyawan, Pengembangan karir perusahaan, Peningkatan kinerja perusahaan.

Pengaruh antara Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Mathis (2006) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi:

pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

Berdasarkan hubungan-hubungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat. Sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H_1 : *Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) UPms IV Semarang.*

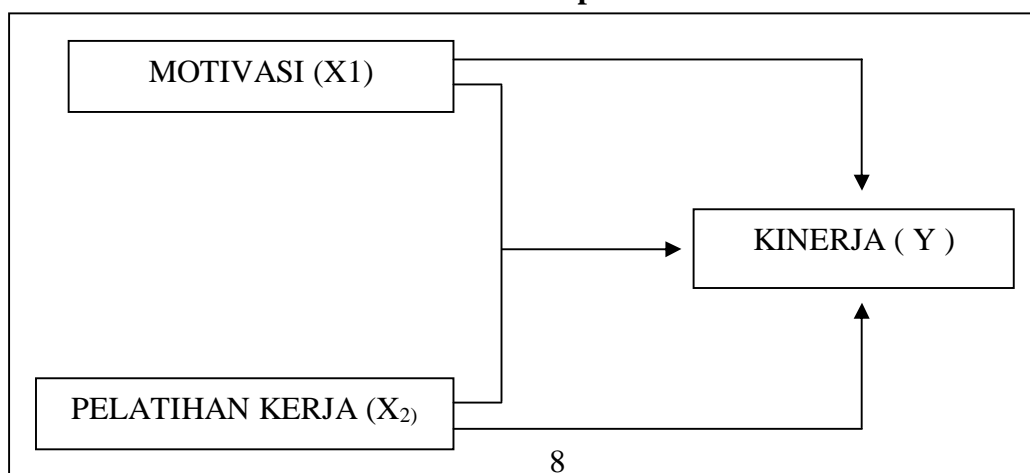
H_2 : *Ada pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) UPms IV Semarang.*

H_3 : *Ada pengaruh antara motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) UPms IV Semarang.*

Model hipotesis hubungan antar variabel penelitian ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:

Model Hipótesis

Gambar 1.2
Skema Hipotesis



Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian *explanatory research* yaitu tipe penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan antara variable-variable penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sehingga dapat dikatakan juga sebagai penelitian yang uraiannya berupa deskripsi atau penjelasan hubungan antar variable.

Populasi dari penelitian ini adalah para karyawan PT Pertamina (Persero) UPms IV Semarang yang berjumlah 135 karyawan, namun tidak seluruhnya menjadi responden. Sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan Probability Sampling, yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berdasarkan pertimbangan keterbatasan waktu, biaya dan tenaga kerja maka dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan pendekatan teknik Proportionate Stratified Random Sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan proporsional yang diambil secara random tanpa memperhatikan strata yang ada berdasarkan pada jumlah karyawan pada fungsinya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi “ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PT Pertamina (Persero) UPms IV Semarang” terbukti diterima. Diterimanya hipotesis tersebut diperkuat dengan temuan bahwa karyawan PT. Pertamina (Persero) UPms IV Semarang 77,2% mempunyai kinerja tinggi dan 21,1% sangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dengan didasari oleh karyawan memenuhi standar kerja yang ditetapkan, mampu menjalani dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan, bekerja keras dan memiliki semangat juang yang tinggi untuk

menghasilkan sesuatu sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja dengan kategori sangat tinggi dan tinggi pada umumnya mempunyai motivasi kerja yang tinggi disertai dengan kemampuan melaksanakan tugas.

Dari hasil perhitungan melalui regresi ditemukan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Angka positif yang signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja pegawai, maka kinerja mereka akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Robbins (1997) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kedua (H_2) yang berbunyi “ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja PT Pertamina (Persero) UPms IV Semarang“ terbukti diterima. Diterimanya hipotesis tersebut diperkuat dengan temuan bahwa karyawan PT. Pertamina (Persero) UPms IV Semarang 77,2% mempunyai kinerja tinggi dan 21,1% sangat tinggi atas kemampuan meminimalisir kesalahan pekerjaan, dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, selalu hadir dan mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh bermacam-macam jenis pelatihan pekerjaan yang mendukung pekerjaan karyawan. Karyawan yang mempunyai kinerja dengan kategori sangat tinggi dan tinggi pada umumnya mempunyai tingkat pelatihan kerja yang tinggi dan sangat tinggi pula.

Dari hasil perhitungan melalui regresi ditemukan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Angka positif yang signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah pelatihan kerja, maka kinerja mereka akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Raymond (2010) yang menyatakan bahwa pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan. Sasaran pelatihan bagi para karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas-aktivitas sehari-hari. Selain itu juga sejalan dengan pendapat Sudarmanto (2009) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat berfungsi sebagai perbaikan kinerja individu dalam organisasi. Pelatihan merupakan wahana atau media untuk melakukan injeksi semangat atau mendongkrak kinerja sejalan dengan standart kinerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi.

Pada hipotesis ketiga yang berbunyi “ada pengaruh antara variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT PERTAMINA (PERSERO) UPms IV Semarang” terbukti dapat diterima, yang diperkuat dengan hasil perhitungan dengan menggunakan perhitungan uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $99,194 > 3,18$.

Temuan penelitian sangat sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairul Akhir Lubis (2008) tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8.81%. hal ini

berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8.81%, sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap.

Penelitian ini berdasarkan pada teori Mathis (2006) yang mengatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja. Berdasarkan hubungan-hubungan tersebut, bahwa motivasi dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan dukungan motivasi kerja yang memadai serta adanya program pelatihan yang intensif, maka diharapkan dapat membuahkan kinerja atau prestasi bagi pegawai, sekaligus dapat menunjukkan hasil yang berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan adanya rangsangan motivasi kerja dan peningkatan kualitas kerja dari pelatihan-pelatihan kerja karyawan, karyawan mempunyai semangat kerja yang berpengaruh terhadap kualitas kerja seorang pegawai atau karyawan. Karyawan dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat, sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Penutup

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Penilaian sebagian besar responden terhadap motivasi kerja tergolong tinggi yaitu 68,4% responden menyatakan tinggi. Penilaian sebagian besar responden terhadap pelatihan kerja tergolong baik atau puas yaitu sebesar 80,7% menyatakan puas. Dan penilaian sebagian besar responden terhadap kinerja tergolong tinggi yaitu sebesar 77,2%. (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan. Hasil pengujian hipotesis penelitian diperkuat dengan menggunakan tabel silang yang menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Besarnya pengaruh yang diberikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 71,8%. (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis penelitian diperkuat dengan menggunakan tabel silang yang menunjukkan semakin baik atau puas pelatihan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Besarnya pengaruh yang diberikan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja sebesar 63,5%. (4) Variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Besarnya kontribusi yang diberikan kedua variabel bebas atau independen (motivasi dan pelatihan kerja) terhadap kinerja yaitu sebesar 78,6%, sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran yang dapat diajukan berdasarkan kesimpulan adalah: (1) Perusahaan diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan hubungan kerja yang baik antara karyawan, pimpinan maupun dengan rekan kerja agar suasana kerja menjadi nyaman. Adanya perhatian dari pimpinan terhadap karyawan mengenai beban pekerjaan ada dapat juga meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat kesalahan dan kerusakan dalam bekerja, serta dapat menumbuhkan semangat juang yang tinggi dalam bekerja seperti memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. (2) Perusahaan hendaknya perlu mengidentifikasi bidang pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan sebelum melakukan pelatihan kerja, tujuannya agar pelatihan tersebut tepat sasaran dan efektif sesuai yang dibutuhkan karyawan. (3) Dalam usaha peningkatan kinerja maka perusahaan harus dapat memperhatikan variabel motivasi dan pelatihan kerja, karena dengan memperhatikan dan memperbaiki kekurangan variabel di atas, diharapkan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja dari karyawan. (4) Perlu diadakan penelitian oleh management yang terkait atau pihak lain diluar variabel bebas (motivasi dan pelatihan kerja) yang dianggap peneliti dapat memberikan sumbangan tambahan atau mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan,

sebagai contoh diantaranya adalah etika kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, kedisiplinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10*. Jakarta: PT Indeks.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, L. Robert dan John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.