



PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA

Yuyun Yuniasih^{a,*}

^a Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia

*yuyunyuniasih@unsil.ac.id

Diterima: September 2015. Disetujui: Oktober 2015. Dipublikasikan: November 2015.

ABSTRACT

The objectives of this research are to know and to analyze about the influence of training and motivation to work achievement of The Executive Civil at The Religion Ministry Office Tasikmalaya City. Research method which applied in this research is explanatory survey research method, while data used were primary and secondary data. Sampling technique applies sample is population research and the size sample is 36 respondents. The analyzer applied is multiple regression analysis. The result of this research are indicated that training implemented by The Religion Ministry Office Tasikmalaya City on a good category, employee motivation is in a good category, work achievement is in a good category, and there is the influence of training and motivation to work achievement in The Religion Ministry Office Tasikmalaya City either simultaneously or partially. It is recommended to institution to increase training materials and providing health insurance for employees.

Keywords: Training; Motivation; Work Achievement.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey explanatori, sedangkan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan ukuran sampel sebanyak 36 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya ada pada kategori baik, motivasi pegawai ada pada kategori baik, prestasi kerja ada pada kategori baik, dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya baik secara simultan maupun parsial. Disarankan kepada lembaga untuk menambah materi pelatihan dan memberikan jaminan kesehatan bagi pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan; Motivasi; Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Organisasi dalam meningkatkan kinerjanya perlu melakukan pelatihan pegawai yang diharapkan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya

prestasi kerja yang memuaskan. Usaha meningkatkan kemampuan kerja pegawai dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap, sehingga dapat menjadi kekayaan organisasi yang paling berharga. Dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan,

sehingga dapat lebih berdaya guna, dan berprestasi optimal guna mencapai tujuan organisasi, baik pemerintah maupun perusahaan swasta.

Proses peningkatan kompetensi pada lingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (Diklat), yang terdiri dari diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan. Sedangkan diklat dalam jabatan itu sendiri dibagi kedalam tiga bagian, yaitu diklat kepemimpinan, fungsional dan teknis (PP No. 101 tahun 2000). Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Memasuki era otonomi daerah maka peran Kantor Wilayah Departemen Agama Kota Tasikmalaya semakin besar. Mengingat semakin besarnya peran Kantor Wilayah Departemen Agama Kota Tasikmalaya terutama dalam hal pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik terhadap masyarakat, secara otomatis menuntut aparatur yang profesional dalam menjalankan tugasnya di dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat maupun di dalam menjalankan kegiatan rutinnnya sehari-hari. Untuk itu pendidikan dan pelatihan, motivasi serta imbalan haruslah menjadi perhatian utama guna meningkatkan prestasi kerja para pegawai di Kantor Wilayah Departemen Agama Kota Tasikmalaya.

Pelatihan bagi karyawan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Selain pemberian pelatihan dan pengembangan, pegawai juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya (Russell

dalam Gomes: 2003: 197), sedangkan motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu (Martoyo (2000: 163), Prestasi kerja adalah: "Cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat bekerja". (Russel 2006: 12).

Berdasarkan uraian diatas, perlu untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai"**

KAJIAN TEORI

Agar pelatihan berhasil dengan baik dan mampu meningkatkan kemampuan kerja pegawai maka pelatihan harus dilakukan dengan cara-cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator, menurut Hani (2001: 128) yang termasuk ke dalam indikator pelatihan antara lain:

1. Tujuan pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Jadwal pelatihan
4. Fasilitas pelatihan
5. Materi pelatihan
6. Hambatan pelatihan

Pelaksanaan pelatihan sesuai dengan indikator diatas besar kemungkinan tujuan dari pelatihan akan tercapai yaitu pegawai yang berkualitas yang memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan sehingga sangat mendorong para pegawai untuk bekerja lebih efektif, efisien dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Selain itu juga pelatihan yang baik akan mendorong semangat para pegawai untuk lebih berprestasi dan lebih bertanggung jawab.

Menurut Malayu (2006: 163) mengatakan bahwa teori motivasi mempunyai sub variabel yaitu:

1. Motif
2. Harapan
3. Insentif

Motivasi yang tinggi diharapkan akan mempunyai dampak yaitu prestasi kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Menurut Hasibuan (2002: 95) yang termasuk kedalam indikator prestasi kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Kejujuran
3. Kerjasama
4. Kedisiplinan
5. Prakarsa
6. Tanggung jawab

Prestasi kerja yang efektif bias terjadi apabila adanya keinginan dan kesadaran dari para karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang telah diberikan. Karena prestasi kerja merupakan ukuran tingkat kemahiran dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metoda penelitian yang digunakan adalah metode survey.

Operasionalisasi Variabel

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

- Pelatihan
- motivasi

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

- Prestasi kerja

Alat Analisis

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Menurut Sugiyono (2013: 277) model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Sebelumnya data yang diperoleh dalam skala ordinal yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah melakukan penelitian dan memperoleh data-data yang diperlukan maka dilakukan pengujian

hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis secara simultan tersebut menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), sedangkan secara parsial menggunakan uji-t, dimana hasil dan pengolahan data melalui SPSS versi 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan lebih efisien. Hal ini pun terjadi di Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya, setiap tahunnya diadakan program pelatihan bagi pegawai. Biasanya metode pelatihan yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya adalah metode *on the job training*, dimana metode ini pegawai mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya.

Tabel 1. Tabel Klasifikasi Penilaian Indikator

Nilai	Klasifikasi Penilaian
36 – 64	Tidak Baik
65 – 93	Kurang Baik
94 – 122	Cukup Baik
123 – 151	Baik
152 – 180	Sangat Baik

Sumber Tabel : Perhitungan Statistika

Besarnya pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), dapat dilihat dari indikator yang digunakan masing-masing variabel, dengan menggunakan *Multiple Regression* atau analisis regresi berganda.

Perusahaan akan berhasil mencapai tujuan usahanya apabila karyawan yang dimilikinya dapat mencapai prestasi kerja optimal atau hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam perusahaan tertentu dengan melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Prestasi kerja optimal dari setiap karyawan di dalam suatu perusahaan akan terbentuk apabila karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut memiliki tingkat kemauan kerja (*Willingness to work*) dan tingkat kemampuan kerja (*Ability of work*) yang baik. Prestasi kerja yang dapat dicapai oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi maka perlu diadakannya suatu penilaian prestasi kerja. Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti bawahan mendapatkan perhatian lebih dari atasannya sehingga mendorong para karyawan agar lebih semangat dalam melaksanakan tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan atau dibebankan, asalkan penilaian yang dilakukan dengan jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya.

Dari Tabel *Coefficients* tersebut didapat suatu persamaan regresi, yaitu :

$$Y = 3,620 + 2,432X_1 + 1,179X_2$$

(2)

Dimana:

Y = Prestasi kerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Motivasi

a = 3,620

b₁ = 2,432

b₂ = 1,179

Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa variabel pelatihan (X₁) dan motivasi (X₂) memberikan pengaruh positif pada variabel prestasi kerja (Y), yang berarti bahwa pengaruh dari pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja memiliki kriteria positif (karena tanda +) yaitu sebesar 2,432 untuk setiap peningkatan kualitas pelatihan dan 1,179 untuk setiap peningkatan motivasi terhadap pegawai. Koefisien Regresi positif tersebut menunjukkan semakin baik pelaksanaan pelatihan dan motivasi maka prestasi kerja pegawai pun akan semakin meningkat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap prestasi kerja (Y), dapat menggunakan koefisien determinasi (*square/rd = (r)²*) atau menggunakan rumus **Kd = r² x 100%**.

Dari tabel *model summary* (Output SPSS terlampir) diperoleh angka R square sebesar 0,900. Hasil tersebut juga dapat diperoleh dari pengkuadratan koefisien korelasi, atau $0,949 \times 0,949 = 0,900$. Semakin kecil angka R square maka akan semakin lemah pula hubungan antar variabel. Dari hasil perhitungan didapat R square 0,900 atau 90% yang dalam hal ini berarti kegiatan pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 90% dengan *Standard Error of Estimate* (standar penyimpangan) sebesar 1,49. Sedangkan sisanya yaitu $100\% - 90\% = 10\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar pelatihan dan motivasi yang tidak diteliti. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh kegiatan pelatihan dan motivasi pegawai adalah positif bagi peningkatan prestasi kerja pegawai karena melalui kegiatan pelatihan akan membentuk suatu motivasi pegawai yang akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya.

Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan penelitian dan memperoleh data-data yang diperlukan maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis secara simultan tersebut menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya, dimana hasil dan pengolahan data melalui SPSS versi 16.0.

Dari Tabel Anova hasil perhitungan SPSS (terlampir), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 148,382. Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan df₁=2 yang diperoleh dari df₁=k -1 serta df₂=33 yang diperoleh dari df₂=n - k. Dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah observasi/sampel. Maka, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,28. Dengan kriteria penolakan H₀, jika F_{hitung} > F_{tabel} maka 148,382 lebih besar dari 3,28 atau cukup melihat sig F yaitu 0,000 yang

artinya dengan α lebih kecil dari 5% menunjukkan signifikan, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Jika pelatihan dan motivasi dilaksanakan dengan baik, maka peningkatan prestasi kerja pegawai pun akan tercapai.

Untuk pengujian secara parsial antara pelatihan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) dapat dilihat dari tabel *coefficients* (terlampir). Dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diperoleh t_{hitung} sebesar 6,157 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5 % maka nilai t_{tabel} 1,68. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 atau dengan kata lain pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Untuk pengujian secara parsial antara motivasi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) dapat dilihat dari tabel *coefficients* (terlampir). Dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diperoleh t_{hitung} sebesar 3,762 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5 % maka nilai t_{tabel} 1,68. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 atau dengan kata lain motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan yang dilaksanakan oleh Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya ada pada kategori baik. Artinya bahwa Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya selalu melaksanakan program pelatihan baik kepada pegawai baru maupun pegawai lama.
2. Motivasi pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya ada pada kategori baik, ini membuktikan bahwa pegawai di lingkungan kerja sudah mempunyai motivasi yang baik.
3. Prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya ada pada kategori baik, ini membuktikan bahwa prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya sudah baik.
4. Terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya baik simultan maupun parsial.

Disarankan bagi Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya untuk menambah materi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, memperhatikan pemberian jaminan kesehatan kepada setiap pegawainya sehingga kesehatan pegawai terjamin supaya dapat menjalankan wewenang dengan baik dan penuh tanggung jawab, tetap melaksanakan kegiatan pelatihan bagi pegawainya untuk memperkaya kemampuan dan keterampilan masing-masing pegawai sehingga apa yang diharapkan oleh lembaga ini dapat tercapai.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex S Nitisemito, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Al-Rasyid. 2004. *Teknik Penarikan sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Program Studi Ilmu Sosial Bidang Kajian Utama Sosiologi Antropologi Program Pasca Sarjana UNPAD.
- Cochran, W. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Ketiga, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Gima Sugiana. 2008. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Guadarya Intimarta.
- Hadari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang*

- Kompetitif. Yogyakarta, Gajah Mada University Press Yogyakarta.
- Heidrahman Suad Husnan, 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat, Yogyakarta, Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Malayu SP Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Moh. Nazir. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Sudjana. 2000. *Statistika untuk Ekonomi dan Niaga*. Bandung: Tarsito.
- Surya Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Susilo Martoyo. 2002. *Manajemen Sumber*. Edisi Keempat. Yogyakarta, BPFE. Yogyakarta.
- Werther, William B and Davis, Keith. 2003. *Human Resources and Personnel Management Fifth Edition*, USA; McGraw Hill.