



## **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

### ***THE EFFECT OF TRAINING AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

Sofyan Sauri Hsb

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan  
Jln. Pahlawan No. 99 Batu Aji Kota Batam, Indonesia

*E-mail:* sofyan@yahoo.com

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja. Fungsi kinerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Pelatihan dan motivasi merupakan fungsi variabel sebagai variabel bebas. Sampel penelitian ini berjumlah tiga puluh enam orang pekerja tetap di back office Rumah Sakit X Batam yang diperoleh seluruh pekerja. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan dianalisis dengan teknik Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Kata kunci: Pelatihan; Motivasi; Kinerja Karyawan

#### *Abstract*

*This research objective is to find out the impact of training and motivation to performance. Performance functions as a dependent variable on this research. Training and motivation is variable function as independent variable. The sample of this research is included thirtysix permanent worker at back office X Hospital Batam, acquired by all worker. Data is collected through questionnaire method and analyzed by Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) technique.*

*Keywords: Training; Motivation; Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Globalisasi pada saat ini mendorong perusahaan responsif dalam meningkatkan ketrampilan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar bisa bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan harus diperhatikan, salah satunya dengan cara meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan melalui pelatihan atau *training*. Melalui pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat menambah pengetahuan dan ketrampilan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan (Handoko, 2008: 104).

Pimpinan perusahaan seharusnya menyadari bahwa pelatihan yang dilakukan perusahaan bagi karyawan sangat penting, meskipun untuk memberikan pelatihan tersebut membutuhkan biaya yang sangat besar tetapi akan memberikan

manfaat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Program pelatihan adalah suatu program yang membantu karyawan dalam membentuk, meningkatkan ketrampilan dan tingkah laku agar dapat mencapai standar yang sesuai dengan tuntutan jabatan dan juga akan dapat memperbaiki sikap serta pengetahuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Menurut Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005: 75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Rumah Sakit X Batam merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka perusahaan berusaha untuk tetap menjaga kualitas pelayanan dan kinerja karyawan, salah satu cara yang dilakukan adalah meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan cara melakukan pelatihan. Program pelatihan karyawan ini dapat menggunakan pelatih dari dalam perusahaan sendiri dan dapat menggunakan jasa pelatihan dari luar perusahaan seperti konsultan manajemen, tenaga pengajar dari perguruan tinggi atau lembaga-lembaga pelatihan dan pendidikan. Pelaksanaan program pelatihan ini dapat dilakukan langsung dalam perusahaan dan di luar perusahaan. Setelah karyawan mengikuti pelatihan maka dilakukan penilaian terhadap hasil pelatihan yang disebut dengan evaluasi.

Evaluasi dapat dilakukan oleh atasan langsung sehingga dapat dilihat apakah program pelatihan yang telah diikuti bermanfaat dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan atau tidak. Evaluasi yang dilakukan harus melihat faktor-faktor dalam pelatihan seperti pelatih atau instruktur dan metode pelatihan.

### **Tujuan Penelitian**

Secara spesifik penelitian bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh faktor pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

### **Pelatihan**

Program pelatihan merupakan suatu program yang membantu karyawan dalam membentuk, meningkatkan ketrampilan dan tingkah laku, memperbaiki sikap serta pengetahuan sesuai yang diharapkan perusahaan. Simamora (1995: 287) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengalaman tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu”.

Nitisemito (2003: 53) pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawan atau pegawai, sesuai dengan keinginan dari perusahaan atau instansi yang bersangkutan. Dalam sebuah perusahaan, pelatihan akan sangat berguna bagi karyawan dalam mengembangkan kemampuannya agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Handoko (2008: 104) pelatihan adalah perbaikan penguasaan teknik pelaksanaan kerja tertentu dan ketrampilan, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan sekarang, di lain pihak apabila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan

tertentu di waktu yang akan datang. Dengan diadakannya pelatihan, akan sangat membantu perusahaan dalam mengatasi adanya keusangan karyawan yang dapat mengganggu efektivitas kerja dalam organisasi.

Dari berbagai pengertian pelatihan seperti yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik sebuah simpulan yaitu pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dalam jangka waktu tertentu yang telah dilakukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan keahlian, ketrampilan, kecakapan dan pengetahuan karyawan dalam menghadapi pekerjaan sesuai dengan jabatan mereka pada saat ini yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Karyawan yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau mempelajari ketrampilan-ketrampilan kerja baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka dalam mencapai sasaran-sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan (Handoko, 2008: 107).

### **Kinerja Karyawan**

Gomes (2003: 195) mengemukakan definisi prestasi kerja karyawan adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas.

Soeprihanto (2003: 7) memberikan batasan mengenai kinerja sumber daya manusia yang dilihat dari sudut pandang prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Prestasi kerja adalah hasil seseorang pegawai dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan demikian prestasi kerja

dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dalam waktu tertentu.

Dharma (2003: 1) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Hasibuan (2003: 105) bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Samsudin (2005: 159) mendefinisikan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Daft (2006: 13) mendefinisikan kinerja adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Kemampuan ini merupakan prestasi yang telah diraih oleh para pegawai tersebut secara akumulasi menjadi suatu prestasi kerja. Kemudian prestasi kerja akan menjadi tingkat efektivitas suatu organisasi atau kinerja. Semakin tinggi efektivitas kerjanya maka semakin tinggi kinerjanya.

Pengertian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa uraian diatas dapat dijelaskan bahwa perusahaan perlu memandang kinerja sumber daya manusianya sebagai persoalan strategis sebagai sarana membantu dalam meraih keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

### **Metode Penelitian**

#### **Rancangan Penelitian**

Penelitian menggunakan metode *purposive sampling*, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian berkaitan dengan perilaku

manusia, dimana psikologi memandang bahwa perilaku manusia (*human behavior*) merupakan reaksi yang dapat bersifat kompleks maupun sederhana, sehingga penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dari persepsi responden (*explanatory perceptual research*).

### **Hipotesis Penelitian**

1. Faktor pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Faktor motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Faktor-Faktor pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel**

Populasi dalam penelitian adalah karyawan bagian *back office* Rumah Sakit X Batam. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 36 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *back office* Rumah Sakit X Batam.

### **Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yakni pelatihan (X1), motivasi (X2) sebagai variabel eksogen dan variabel endogen yakni kinerja karyawan (Y). Definisi operasional variable sebagai berikut:

1. Pelatihan (X1) adalah pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawan atau pegawai, sesuai dengan keinginan dari perusahaan atau instansi yang bersangkutan,
2. Motivasi (X2) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.
3. Kinerja Karyawan (Y) adalah *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. prestasi kerja atau kinerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pada periode waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner dan waktu pengembalian kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuisisioner diantar langsung ke perusahaan, dimana teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui pengiriman kuisisioner lewat pos karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 16 (Statistik Penelitian)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Rumah Sakit X Batam**

Rumah Sakit X Batam merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kesehatan dipulau batam yang beralamat di Jl.Gajah Mada Kavling 1, Baloi, Batam. Penelitian ini mengambil sampel karyawan bagian back office di Rumah Sakit X Batam.

### **Deskripsi Sampel Penelitian**

Responden terdiri dari 36 responden, semuanya pria dan wanita. Usia rata-rata responden 20 - 30 tahun, dimana usia termuda 20 tahun dan usia paling tua adalah 45 tahun. Pendidikan responden sebagian besar adalah S1 yakni sebanyak 18 orang sedangkan SMA hanya 12 orang.

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS 16 pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji t Secara Parsial**

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Pelatihan	1.287	0.287
Motivasi	10.555	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

### Hipotesis

1. Hipotesis pertama yakni bahwa faktor pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, berarti terbukti bahwa faktor-faktor pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua yakni bahwa faktor motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja, berarti hipotesis kedua terbukti.
3. Hipotesis ke tiga yakni faktor pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti hipotesis ketiga terbukti.

### SIMPULAN DAN SARAN

#### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X Batam, hal ini terbukti bahwa pada *level of signifikan*  $\alpha$  (0,05), diperoleh variabel pelatihan (X1) sebesar 1,287 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,207 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X Batam, hal ini terbukti bahwa pada *level of signifikan*  $\alpha$  (0,05), diperoleh variabel disiplin kerja (X2) sebesar 10.555 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
3. Pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X Batam, hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 0,806. Hal ini berarti 80,6% variasi



variabel kinerja karyawan Rumah Sakit X Batam dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 19.4,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### **Saran**

Untuk variabel metode pelatihan (X1), hendaknya dalam program pelatihan berikutnya harus diperbaiki. Hal ini dikarenakan dalam penelitian yang dilakukan variabel X1 mempunyai pengaruh yang paling kecil, dan ini berarti bahwa metode pelatihan yang dilakukan kurang sesuai dengan kondisi karyawan. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk memperbaikinya adalah dengan mencari metode yang paling sesuai dengan kondisi kerja karyawan. Dalam menentukan metode yang tepat maka pihak perusahaan dapat melakukan konsultasi dengan pelatih-pelatih dari lembaga pelatihan atau staff pengajar dari perguruan tinggi yang sesuai dengan bidangnya.

Untuk variabel Motivasi (X2), hendaknya dipertahankan sebab dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan. Pihak perusahaan hendaknya tetap mempertahankan pelatih yang telah digunakan pada program pelatihan yang telah dilakukan, sedangkan untuk program pelatihan berikutnya perusahaan dapat menambah pelatih yang lebih berkualitas baik dari lembaga pelatihan atau dari staff pengajar dari perguruan tinggi atau juga dari perusahaan sendiri sehingga akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan yang juga akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan, program pelatihan di waktu yang akan datang lebih berhasil.

Untuk penelitian lanjutan yang ingin meneliti lebih jauh tentang pengaruh faktor-faktor pelatihan terhadap kinerja karyawan hendaknya dapat memperluas populasi dan variabel sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Daft, Richard L, 2004. **Organization Theory and Design**. Eight Edition. South Western: Thomson.
- Dessler.G, 2003. **Human Resource Management**. New Jersey: Prentice-Hall.inc.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan, Yogyakarta: Andi Offset.



- Handoko, T. Hani., 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, SP. Melayu, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung. PT Refika Aditama.
- Ratnasari, S. L. (2010). Pengaruh Organizational, Citizenship Behavioral Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. **Journal of Innovation in Business and Economics** 1 (02).
- Ratnasari, S. L. (2011). Dampak Perubahan Organisasi Terhadap Pengelolaan SDM. **Jurnal Zona Ekonomi**. 9 (1), 11-17.
- Ratnasari, S. L. (2011). **Manajemen Indonesia**. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, S. L. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan departemen Produksi PT. X (Persero) Surabaya. **Jurnal Ekonomi & Bisnis (JEB)** 5 (3), 245-251.
- Ratnasari, S. L. (2012). **Budaya Organisasi**. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, S. L. (2012). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Iglas (Persero) Surabaya. **Jurnal Zona Ekonomi**, 29-36.
- Ratnasari, S. L., Christiananta, B., Eliyana, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Kepulauan Riau. **Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)**. Vol. 24., No.1. April, 2012.
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2005. **Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen.P. dan Mary Coulter, 2005. **Manajemen**. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin, Sadili, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pustaka Setia.



Siagian Sondang P, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT.  
Bumi Aksara