

## **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Bagian Divisi Sumber Daya Manusia)**

Effect Of Working Training and Employees Motivation to Employees Performance in PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung (The Division of Human Resources)

<sup>1</sup>Deden Ihsan Fauzi, <sup>2</sup>Dudung Abdurrahman

<sup>1,2</sup>*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

*e-mail: <sup>1</sup>ihsandeden@gmail.com, <sup>2</sup>abahdar@gmail.com*

**Abstract.** The purpose of this research is to know the condition of job training and work motivation, to analyze employee performance, and to analyze how the effect of job training and work motivation on employee performance. This research was conducted on one of the State Owned Enterprises (SOEs), namely PT. Pos Indonesia (Persero) in the city of Bandung which is engaged in delivery services and established since 1746. The research method used in the form of descriptive and verifikatif analysis of data processing using the help of SPSS 24 for windows program. Sampling method using sampling technique used in this research is census sampling. With the number of respondents as many as 30 employees from the Human Resources Service Division) at PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. The independent variables studied in the form of Job Training (X1) and Work Motivation (X2) while for the dependent variable of Employee Performance (Y). data collection is done by using questionnaire. The results of this study concluded that: 1) Job Training Variables included in the high category which means great influence on Employee Performance. 2) Variables Motivation Work included in the high category which means great influence on Employee Performance. 3) Employee Performance Variables included in the high category which means a significant impact on Employee Performance. 4) The effect of Job Training variable is 47,0%. 5) The effect of Job Motivation variable is 60,4%. 6) Job Training Variables and Work Motivation have influence on Employee Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) in Bandung.

**Keywords:** Job Training, Work Motivation, Employee Performance.

**Abstrak.** Melalui penelitian ini tujuan yang diangkat yaitu untuk mengetahui kondisi pelatihan kerja dan motivasi kerja, mengkaji bagaimana kinerja karyawan, serta menganalisis bagaimana pengaruh dari pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu Badan Usaha Miliki Negara (BUMN) yaitu PT. Pos Indonesia (Persero) di kota Bandung yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman dan berdiri sejak tahun 1746. Adapun metode penelitian yang digunakan berupa analisis deskriptif dan verifikatif yang pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS 24for windows. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan dari Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia) di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian berupa Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sedangkan untuk variabel terikat berupa Kinerja Karyawan (Y). pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Variabel Pelatihan Kerja termasuk dalam kategori tinggi yang berarti berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan. 2) Variabel Motivasi Kerja termasuk dalam kategori tinggi yang berarti berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan. 3) Variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori tinggi yang berarti berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4) Pengaruh variabel Pelatihan Kerja sebesar 47,0%. 5) Pengaruh variabel Motivasi Kerja sebesar 60,2%. 6) Variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Bandung.

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

### **A. Pendahuluan**

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.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT.Pos Indonesia(Persero) Bandung yang merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos seperti pos& giro,bisnis komunikasi,bisnis logistik,bisnis keuangan dan filateli,jasa keagenan/pihak III serta jasa lainnya sesuai denganperundang-undangan. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT.Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995 Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum(perum) menjadi sebuah perusahaan (Persero).

Problematika yang terjadi terhadap kondisi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, menurut HRD, kinerja karyawan disana masih belum optimal karena masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan kualitas dalam menjalankan pekerjaannya contoh seperti memberikan pelayanan yang belum baik, pelayanan yang kurang cepat dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagai institusi publik seharusnya PT Pos Indonesia (Persero) Bandung memberikan kualitas pelayanan yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas terlihat bahwa pelatihan kerja serta motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Atas dasar itulah peneliti tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung”**.

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kinerja karyawanPT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
2. Untuk mengetahui Pelatihan kerjaPT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
3. Untuk mengetahui Motivasi kerja karyawanPT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

## **B. Landasan teori**

### **Pelatihan kerja**

Menurut Hamalik (2005), Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Pelatihan menurut Kaswan (2011) adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Menurut Rivai (2004), indikator pelatihan meliputi materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana dan fasilitas pelatihan, dan peserta pelatihan.

### Motivasi kerja

Menurut Sadili Samsudin (2006) mengemukakan bahwa: “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan”.

McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011), memperkenalkan teori kebutuhan berprestasi atau *Need for Achievement (N.Ach)*, yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. McClelland mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. McClelland memperkenalkan tiga jenis motivasi, yang diidentifikasi dalam buku “*The Achieving Society*”, yaitu 34 motivasi berprestasi (N-Ach); Motivasi untuk berkuasa (N-Pow); dan motivasi untuk berafiliasi atau bersahabat (N-Affil).

### Kinerja karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa istilah 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

Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Milner dalam Sutrisno (2010)

## C. Hasil dan Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yang diuji menggunakan analisis teknik analisis uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,433	3,870		3,729	,001
	(Constant)	8,904	3,819		2,332	,027
2	Pelatihan kerja	,459	,092	,686	4,986	,000
	Motivasi kerja	,753	,116	,776	6,501	,000

a. *Dependent Variable: kinerja karyawan*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,986. dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,052 ( $4,986 > 2,052$ ) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima artinya pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada variable motivasi kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,501 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,052 ( $6,501 > 2,052$ ) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 <sup>a</sup>	,470	,451	2,46497
2	,776 <sup>a</sup>	,602	,587	2,13807

a. Predictors: (Constant), pelatihan kerja\_motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan berkisar 47,0% sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berkisar 60,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	196,014	2	98,007	21,138	,000 <sup>b</sup>
Residual	125,186	27	4,637		
Total	321,200	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 21,138 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,34 ( $21,138 > 3,34$ ) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima Artinya pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.** Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 <sup>a</sup>	,610	,581	2,15326

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan berdasarkan tabel di atas berkisar 61,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## D. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung terdiri dari 5 dimensi (aspek) yaitu materi, metode, instruktur, fasilitas dan peserta. Dimensi tersebut berdasarkan hasil data responden yang diolah tergolong kedalam kategori tinggi yang berarti bahwa dampak yang ditimbulkan dari hal-hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung terdiri dari 3 dimensi (aspek) yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan afiliasi. Dimensi tersebut berdasarkan hasil data responden yang diolah tergolong kedalam kategori tinggi yang berarti bahwa dampak yang ditimbulkan dari hal-hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung terdiri dari 4 dimensi (aspek) yaitu kualitas dan kerja sama termasuk dalam kategori sangat tinggi yang berarti sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk kategori kuantitas dan ketepatan waktu termasuk dalam kategori tinggi yang artinya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima artinya variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diolah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sebesar 47,0%.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diolah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sebesar 60,2%.
6. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan yaitu sebesar 61,0. Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 60,2% sedangkan untuk variabel pelatihan kerja mempengaruhi sebesar 47,0%.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka penulis akan memberikan saran kepada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung harus lebih memaksimalkan lagi kinerja karyawannya meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata setiap indikator yang di rasakan sudah sangat tinggi seperti kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, kemampuan dalam memanfaatkan waktu luang dan kemampuan dalam bekerja sama dengan baik
2. Pelatihan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung harus lebih di maksimalkan lagi meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata setiap indikator yang di rasakan sudah tinggi seperti materi yang di berikan sudah cukup

lengkap, materi sesuai dengan tujuan pelatihan, Metode yang digunakan mempermudah Anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan, Instruktur menguasai materi yang diberikan dan karyawan mampu merasakan manfaat pelatihan dalam meningkatkan kinerja

3. Motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung harus lebih di maksimalkan lagi meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa rata rata setiap indikator yang di rasakan sudah tinggi seperti karyawan ingin memperlihatkan prestasi kerja yang terbaik kepada atasan, karyawan selalu mencapai prestasi yang terbaik dalam setiap pekerjaan, Karyawan mampu mempengaruhi rekan kerja dalam melakukan pekerjaan dengan baik, karyawan mendapatkan promosi jabatan yang sesuai dan karyawan mampu menciptakan hubungan yang kekeluargaan dengan atasan maupun rekan kerja.

### **Daftar pustaka**

- A.A Prabu, Mangkunegara. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hamalik, Oemar. 2005. *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal, 2004, manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke praktek, Jakarta, Radja Grapindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2008). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.