

**The Effect Of Training and Work Motivation To Employee Performance  
PT. Nasmoco Pemuda Semarang**

**Muhammad Ashari<sup>1</sup>, Apriatni EP<sup>2</sup> & Bulan Prabawani<sup>3</sup>**  
[muhammadarinasution@gmail.com](mailto:muhammadarinasution@gmail.com)

**Abstract**

*PT. Nasmoco Pemuda Semarang is a company that focus on sales and service for four wheel vehicles (car) with Toyota as their brand. For 5 years later, the company accomplishment always exceed the targets however in terms of percentage always decrease every years. This caused by lack of employee training PT. Nasmoco Pemuda Semarang. This research aimed to determine the effect training ( $X_1$ ) and work motivation ( $X_2$ ) against employee performance ( $Y$ ) PT. Nasmoco Pemuda Semarang. Type of this research is explanatory research, with a population that all of employee on service division which amounts to 62 people. The sample used in this research as many as 62 respondents with techniques of sampling using a Proportionate Stratified Random Sampling method (sampling technique based on conditions or certain categories). Data collection in this research using interview and questionnaires. The technique data analysis using validity test, reliability test, simple linear regression, multiple linear regression, t test and F test with the tools SPSS 20.0.*

*Based on statistic calculation can be known simple linear regression equation between training with employee performance is  $Y = 8,632 + 0,618 X_1$ . Linear regression equation between motivation with employee performance is  $Y = 4,581 + 0,775 X_2$ . Based on there equation can be known there is positive influence in partial between each variable  $X$  against variable  $Y$ . Multiple linear regression is  $Y = 2,856 + 0,363 X_1 + 0,538 X_2$ . This research concludes that training and work motivation have influence to employee performance. Training and motivation explain the employee performance variable by 48,7% where training has influence as 36,5% and motivation has influence as 41,7%. Training and motivation have simultaneously significant effect against employee performance PT. Nasmoco Pemuda Semarang where the motivation has the highest influence.*

*Suggestion which can be submitted in this research is the company give training continuously with can be invite the practitioners that expert in it, so that employee performance can be better.*

*Keywords : training, work motivation, employee performance*

**Abstrak**

PT. Nasmoco Pemuda Semarang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan perawatan kendaraan roda empat dengan merek mobil Toyota. Selama 5 tahun terakhir pencapaian perusahaan selalu melebihi target namun dalam hal persentasi mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini disebabkan kurangnya pelatihan kerja karyawan PT. Nasmoco Pemuda Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Nasmoco Pemuda Semarang. Tipe penelitian ini adalah *eksplanatory research*, dengan populasi yaitu seluruh karyawan bagian servis yang berjumlah 62 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Stratified Proportionate Random Sampling* (teknik penentuan sampel berdasarkan syarat atau kategori tertentu). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan alat bantu SPSS 20.0.

Dari perhitungan statistik diketahui persamaan regresi linear sederhana antara pelatihan dengan kinerja karyawan adalah  $Y = 8,632 + 0,618 X_1$ . Persamaan regresi linear antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah  $Y = 4,581 + 0,775 X_2$ . Dari persamaan-persamaan tersebut dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif secara parsial antara masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Analisis regresi berganda yaitu :  $Y = 2,856 + 0,363 X_1 + 0,538 X_2$ . Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 48,7% dimana pelatihan memiliki pengaruh sebesar 36,5% dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 41,7%. Pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Pemuda Semarang dimana motivasi memiliki pengaruh paling tinggi.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah agar perusahaan memberikan pelatihan secara berkesinambungan dengan mendatangkan praktisi-praktisi yang ahli dibidangnya agar kemampuan karyawan menjadi lebih baik.

Kata kunci : Pelatihan, motivasi kerja, kinerja karyawan

<sup>1</sup> Muhammad Ashari, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [Muhammadarinasution@gmail.com](mailto:Muhammadarinasution@gmail.com)

<sup>2</sup> Apriatni EP, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Bulan "Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar perusahaan untuk bertahan dan memajukan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber penting bagi perusahaan karena keterampilan karyawan dan kreativitas yang dimilikinya sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Terdapat beberapa pendapat tentang kinerja. Dessler (2000:41) menyatakan bahwa, kinerja merupakan prestasi kerja yang telah dicapai karyawan dan telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun menurut Robbins (2003: 226), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi.

Adapun berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah pelatihan dan motivasi. Kinerja karyawan berkaitan dengan kontribusi karyawan pada organisasi selama periode tertentu. Dengan kata lain kinerja dilihat dari bagaimana karyawan memenuhi target yang telah direncanakan oleh perusahaan.

Pelatihan kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas penting untuk dilakukan karena pelatihan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi karyawan dan organisasi. Menurut Bernadian dan Rusell yang dikutip oleh Cordoso (1999), pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab karyawan.

Pelatihan kerja merupakan salah satu solusi yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pelatihan diberikan untuk menambah pengalaman dan memberi materi baru yang belum karyawan dapatkan dimasa studinya. Pelatihan bermanfaat untuk semua karyawan yang sudah lama maupun karyawan baru.

PT. Nasmoco Pemuda Semarang adalah salah satu perusahaan besar yang berhasil menggunakan pelatihan. PT. Nasmoco Pemuda Semarang sukses menggunakan pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya, pelatihan yang digunakan adalah pelatihan *soft skill* dan pelatihan kompetensi.

Pelatihan *soft skill* yang digunakan oleh PT. Nasmoco Pemuda Semarang untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan seperti kecerdasan emosional, pengendalian emosi karyawan yang ikut dalam pelatihan tersebut. PT. Nasmoco Pemuda Semarang juga memberikan pelatihan kompetensi. Pelatihan kompetensi yang dilakukan perusahaan yaitu memberi nilai – nilai atau peringkat tertinggi bagi karyawan yang dapat mengerjakan pelatihan dengan baik. Pelatihan kompetensi ini digunakan untuk menghasilkan karyawan yang handal dan mampu bersaing dengan karyawan diluar perusahaan dan didalam lingkungan PT. Nasmoco Pemuda Semarang itu sendiri.

Selain pelatihan yang dilakukan ada variabel lain yang sama pentingnya dengan pelatihan yaitu motivasi. Motivasi menurut Robbins (2001:166) menyatakan, motivasi yaitu kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu paksaan atau hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian. Dengan diberikannya motivasi kepada karyawan dapat menyebabkan karyawan memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

PT. Nasmoco Pemuda Semarang adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. *Family gathering* sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, yaitu seperti berlibur bersama. Setiap tahunnya pasti dilakukan oleh perusahaan untuk memperkuat rasa kekeluargaan dengan mengajak seluruh karyawan dan keluarganya untuk berlibur bersama. Liburan tersebut diisi dengan acara – acara yang bertujuan untuk meningkatkan kekompakan karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasannya. *Family gathering* berguna untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan sesama karyawan yang ada di PT. Nasmoco Pemuda Semarang. *Incentif* yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi merupakan salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang telah memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT. Nasmoco Pemuda Semarang adalah salah satu perusahaan yang berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawannya dibagian bengkel. Peningkatan kinerja PT. Nasmoco Pemuda Semarang dapat dibuktikan dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data kinerja karyawan bagian bengkel/unit masuk**  
**Tahun 2009-2012**

| Tahun | Pencapaian/unit | Presentasi (%) | Unit Perubahan (%) |
|-------|-----------------|----------------|--------------------|
| 2009  | 22113           | 108,2          | -                  |
| 2010  | 23631           | 106,2          | 6,86               |
| 2011  | 25193           | 103,4          | -6,61              |
| 2012  | 28805           | 101,5          | 14,34              |

SUMBER : PT. Nasmoco Pemuda Semarang

Dilihat pada Tabel 1.1 membuktikan bahwa kinerja karyawan PT. Nasmoco Pemuda Semarang bagian servis setiap tahun mengalami kenaikan dan bahkan melampaui target yang telah di berikan oleh perusahaan. Dari tahun 2009 hingga 2012 pencapaian jumlah mobil yang menggunakan jasa servis bengkel PT. Nasmoco Pemuda Semarang selalu melampaui target yang ditetapkan, dengan persentasi tertinggi pada tahun 2009 yaitu sebesar 22.113 unit melampaui target yang diberikan perusahaan yaitu sebesar 20.424 unit dan mencapai 108,2 %.

Dari wawancara pendahuluan dengan asisten bengkel ditemukan permasalahan tentang kinerja yang ada pada bagian servis. Banyaknya konsumen yang servis tidak ditunjang dengan jumlah karyawan yang ahli, kurangnya tenaga kerja ahli sehingga menghambat penyelesaian servis mobil yang dikerjakan. Penumpukan dan lamanya pengerjaan servis dikarenakan kurangnya karyawan yang ahli dalam menggunakan peralatan di perusahaan tersebut.

Dari data dan wawancara yang didapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada bagian servis dari tahun ketahun semakin baik. Tetapi meskipun selalu mengalami peningkatan target tiap tahunnya, peneliti melihat adanya penurunan persentasi dari tahun ketahun dikarenakan kinerja karyawan dibagian servis belum baik dan lambat. Hal ini ditakutkan akan terjadi penurunan ditahun - tahun berikutnya

## KERANGKA TEORI

### 1.4.1 Manajemen sumberdaya manusia

Manajemen banyak diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa manajemen dapat dilaksanakan bila pencapaiannya tidak hanya dilakukan oleh satu orang tetapi lebih. Manajemen mempunyai fungsi-fungsi tertentu, yang merupakan fungsi pokok adalah *planning*, *organizing*, dan *controlling*. Beberapa ahli tidak sama dalam mengemukakan fungsi-fungsi manajemen tersebut. Namun demikian, semuanya selalu mengemukakan ketiga hal tersebut.

Dalam perkembangan di dunia modern saat ini, ilmu manajemen mempunyai beberapa bidang khusus yang salah satunya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia mengkhususkan diri dalam kepegawaian dan personalia, atau dapat diartikan sebagai suatu ilmu untuk melaksanakan *planning*, *organizing*, dan *controlling* sehingga *efektivitas* dan *efisiensi* personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan (Handoko,2003:23).

Manajemen sumber daya manusia banyak diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa manajemen dapat dilaksanakan bila pencapaiannya tidak hanya dilakukan oleh satu orang tetapi lebih. Manajemen mempunyai fungsi-fungsi tertentu, yang merupakan fungsi pokok adalah *planning*, *organizing*, dan *controlling*. Beberapa ahli tidak sama dalam mengemukakan fungsi-fungsi manajemen tersebut. Namun demikian, semuanya selalu mengemukakan ketiga hal tersebut.

Dalam perkembangan di dunia modern saat ini, ilmu manajemen mempunyai beberapa bidang khusus yang salah satunya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia mengkhususkan diri dalam kepegawaian dan personalia atau dapat diartikan sebagai suatu ilmu untuk melaksanakan *planning*, *organizing*, dan *controlling* sehingga *efektivitas* dan *efisiensi* personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan (Handoko,2003:23).

Kerangka teori adalah penjelasan mengenai teori-teori yang memiliki relevansi dengan variabel penelitian dan mendukung hipotesis penelitian. Menurut Singarimbun dan Efendi (1998 : 23), bahwa teori adalah serangkaian konsep, definisi yang saling berkaitan dan bertujuan untuk memberi gambaran yang sistematis tentang suatu fenomena yang dijabarkan dengan menghubungkan variabel yang lain dengan tujuan menjelaskan hal tersebut.

Berdasarkan keterangan diatas teori adalah landasan dasar dari konsep yang menguatkan variabel-variabel yang terkait sehingga menjadi satu kesatuan dan mempunyai dasar yang kokoh dan bukan perbuatan coba dan saling mendukung, memberikan gambar atau pandang yang sistematis tentang suatu fenomena yang terjadi

### 1.4.2 Pelatihan kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dan mengelolah sumberdaya manusianya dengan baik. Pelatihan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam perusahaan.

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna tujuan-tujuan organisasional (Simammora, 1997:3 42). Menurut Mathis dan 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 keterampilan, 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 berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya memfokuskan karyawan untuk bisa meningkatkan dan menutup atau menghilangkan kelemahan-kelemahan mereka dengan materi yang memadai dan mempunyai frekuensi jangka panjang.

Pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh suatu organisasi ataupun perusahaan tentu saja mempunyai agenda tertentu, yaitu mengenai tujuan dan manfaat pelatihan tenaga kerja itu sendiri. Adapun tujuan dan manfaat dari pelatihan yang diselenggarakan gerakan oleh organisasi atau perusahaan (Sunarto & Sahedhy, 2003) sebagai berikut :

a) Memperbaiki kinerja

Karyawan yang bekerja secara tidak maksimal karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Pelatihan dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan juga penting dilakukan untuk mengajarkan karyawan agar dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya.

b) Memutakhirkan keahlian para karyawan

Dengan adanya pelatihan dapat dipastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara lebih efektif menggunakan teknologi-teknologi yang lebih maju. Manajer disemua bidang harus dapat secara langsung mengetahui kemajuan-kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif.

c) Mengurangi waktu belajar

Adanya sistem seleksi karyawan belum tentu hasil yang didapatkan secara maksimal. Walaupun sudah melalui beberapa tes seperti, tes wawancara, tes psikotes dan data lainnya, karena sistem seleksi yang tidak sempurna dan terjadi kesalahan yang tidak memuaskan perusahaan oleh kinerja karyawan baru. Oleh karena itu pelatihan sering diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan baru atau karyawan lama yang belum memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.

d) Memecahkan permasalahan operasional

Persoalan yang terjadi disetiap organisasi atau perusahaan pasti datang disetiap bagian-bagian yang ada di perusahaan tersebut. Pelatihan adalah salah satu cara terpenting yang dilakukan para manajer. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya secara efektif

e) Promosi karyawan

Pengembangan karir yang sistematis adalah salah satu cara untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Pelatihan adalah unsur utama dalam mengembangkan dan memberi wawasan pada karyawan, ini juga secara tidak langsung memotivasi karyawan dari dalam untuk meningkatkan kinerja mereka.

f) Orientasi karyawan terhadap organisasi

Setelah karyawan diterima atau masuk kedalam sebuah organisasi pasti mereka membutuhkan penyesuaian, tahap awal yang didapat adalah kesan dari teman-teman yang berada di dalam organisasi tersebut, dari kesan menyenangkan sampai yang tidak mengenakan, kesan yang didapat tersebut menentukan produktivitas seluruh karyawan yang ada di dalamnya.

Teknik-teknik pelatihan dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi ketidakhadiran dan memperbaiki kinerja karyawan. Ada dua katagori pokok teknik pelatihan, yaitu:

### **1. Metode Praktis (*On The Job Training*)**

Teknik-teknik "*On the job training*" merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut :

#### a. Rotasi jabatan

Tujuan rotasi jabatan adalah menambah pengalaman karyawan. Individu-individu berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam sampai dua tahun. Manfaat dari rotasi jabatan yaitu, mereka melaksanakan setiap pekerjaan dengan baik, mendapatkan pengalaman kerja dan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Sering digunakan dalam rangka menyiapkan individu-individu untuk posisi-posisi manajemen. Rotasi jabatan memberikan orientasi pada berbagai fungsi pekerjaan pada biaya yang agak rendah.

#### b. Magang (*Apprenticeship*)

Program magang dirancang untuk tingkat keahlian yang lebih tinggi. Program magang cenderung lebih mengarah kepada pendidikan (*education*). Pelatihan dalam hal pengetahuan melakukan suatu keahlian atau suatu rangkaian dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan di dalam ruang kelas untuk subyek-subyek tertentu.

#### c. Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

#### d. *Coaching*

Penyedia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sebagai bawahan serupa dengan hubungan tutor atau mahasiswa.

#### e. Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi menajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

### **2. Metode Simulasi (*Off The Job Training*)**

#### • Metode Simulasi (*Off The Job Training*)

*Off the job training* dilaksanakan pada lokasi yang terpisah. Program ini memberikan individu-individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Berbagai macam teknik yang digunakan antara lain

#### • Metode Studi Kasus

Studi kasus (*case studies*) adalah serangkaian fakta dari permasalahan yang dianalisis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan. Studi kasus memungkinkan peserta menerapkan keahlian-keahlian analisis dan pengambilan keputusan dengan menelaah sebuah deskripsi tertulis dari situasi nyata. Para partisipan diminta membaca laporan sebuah kasus yang menggambarkan aspek-aspek teknis, sosial, dan organisasional dari sebuah permasalahan organisasional (umpamanya kepemimpinan yang buruk, konflik antar kelompok).

#### • *Role Playing* (Permainan Peran)

Dalam pelatihan permainan peran (*Role Playing*), para peserta memainkan peran-peran dan berupaya melakukan perilaku-perilaku yang dibutuhkan dalam peran-peran tersebut. Tujuan pokok permainan peran adalah menganalisis masalah-masalah antarpribadi untuk memupuk keahlian-keahlian hubungan manusia. Permainan peran ini lazim digunakan guna mengasah kecakapan-kecakapan

wawancara, negoisasi, konseling pekerjaan pendisiplinan, penilaian kinerja, penjualan dan tugas-tugas pekerjaan lainnya yang melibatkan komunikasi antar pribadi.

- *Business Games*

*Business* (manajemen) games adalah suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata. Tujuannya adalah untuk melatih para karyawan (atau manajer) dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi perusahaan.

- *Vestibule Training* (Pelatihan Berganda)

*Vestibule Training* (pelatihan Berganda) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan di dalam sebuah ruang kelas bagi pekerja-pekerja. Jenis-jenis pelatihan ini biasanya dipakai untuk melatih klerek, teller bank, operator mesin, juru ketik dan pekerjaan-pekerjaan sejenis.

- *Laboratory Training* (Latihan Laboratorium)

Teknik ini adalah suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antarpribadi. Latihan ini juga berguna untuk mengembangkan perilaku sebagai penanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

### 1.4.3 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah salah satu cara untuk membangun kepercayaan diri karyawan dan memberikan dorongan agar karyawan di dalam perusahaan tersebut bisa kerja secara maksimal dalam menjalani tugas yang diembannya. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan karyawan bisa mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, memenuhi kebutuhan serta tujuan dan kepuasan (Danang Sunyoto, 2012 :11 ).

Menurut Weyne F. Cascio, motivasi adalah sesuatu kegiatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal: rasa lapar, haus dan dahaga (Malayu SP.Hasibuan ,1996:5 ).

Menurut K. Kartono (1990:157) motivasi artinya sebab, alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia.

Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia ditempatkan kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Pendapat dari Moh.As'ad ( 1995:61 ) yang mengatakan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Dari kesimpulan diatas bahwa motivasi adalah alat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang datang dari dalam diri sendiri karena dorongan dari lingkungan atau keadaan. Kuat lemahnya motivasi kepada karyawan akan ikut menentukan produktivitas kerja. Menurut Chung dan Megginson dalam Drs. Faustino Caudoso Gomes (2000:178) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran, motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar sebuah tujuan tertentu, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Inti dari teori ini adalah bahwa kebutuhan itu tersusun dalam suatu Hierarki. Tingkat kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan realisasi diri. Kebutuhan ini diartikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis yaitu:

Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari sakit serta kebutuhan jasmaniah lainnya.

2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan yaitu:

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan. Atau dapat dikatakan juga kebutuhan untuk mendapat perlindungan terhadap gangguan fisik serta emosional.

3. Kebutuhan Rasa memiliki/Sosial yaitu:

Kebutuhan akan teman, kasih sayang, pengakuan oleh masyarakat, keanggotaan dalam kelompok dan kesetiakawanan.

4. Kebutuhan Penghargaan yaitu:

Kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, Pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri yaitu:

Proses pengemabangan diri dengan penggunaan kemampuan maksimum, ketrampilan dan potensi yang sesungguhnya dari diri seseorang.

Dari penjelasan di atas dan dari pandangan orang-orang besar yang telah mengadakan penelitian. Disimpulkan bahwa motivasi sebagai masukan dan tambahan moril yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang telah termotivasi.

Berdasarkan uraian mengenai beberapa pengertian motivasi dan teori motivasi diatas maka dapat ditarik kesimpulan, ada tidaknya suatu motivasi kerja bagi masing-masing pekerja atau karyawan bersifat relatif. Jika pekerjaan tidak terlaksana dengan baik, hal ini kemungkinan disebabkan karena ketidakmampuan dan ketidakmauan dalam menyelesaikan pekerjaan

Dalam memotivasi karyawan ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh semua pemimpin :

- Pemimpin harus tau apa yang dilakukan bawahan
- Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
- Tiap orang berbeda –beda didalam memuaskan kebutuhan
- Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan
- Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk bentuk.
- Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik.

Diberikan motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, antara lain :

- Mendorong gairah dan semangat karyawan
- Meningkatkan moral dan kepuasan kinerja karyawan
- Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan
- Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- Menciptkan suasana dan hubungan kerja yang baik
- Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaan

Tugas dilaksanakan oleh manajer personalia setelah melakukan perekrutan, seleksi, melatih serta mengembangkan melalui pelatihan dan pendidikan selanjutnya adalah memotivasi agar produktivitasnya meningkat. Harapan menajer sebagai motivator adalah hasil kerja yang dilakukan. Keberhasilan motivator dalam memotivasi karyawan akan sangat mempengaruhi pada prinsip kerja karyawan (Dadang Sunyoto, 2012: 18).

Herzberg yang tergabung dalam "Psychological Service Pittsburgh", memperluas Hierarkhi Kebutuhan dari Maslow dan mengembangkan suatu teori motivasi kerja secara khusus.

Berdasarkan penelitiannya terhadap lebih dari 200 akuntan dan ahli mesin, Herzberg mengambil kesimpulan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu pemuas kerja (*job satisfier*) yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang bersangkutan dengan suasana kerja. Satisfier disebut dengan istilah motivator dan dissatisfier disebut sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*). Dengan menggabungkan kedua istilah tersebut, teori yang dikemukakan Herzberg dikenal sebagai teori motivasi dua faktor.

Faktor-faktor higienis, seperti istilah medis, adalah bersifat preventif dan merupakan faktor lingkungan, dan secara kasar ekuivalen dengan kebutuhan-kebutuhan tingkat dasar Maslow. Faktor-faktor higienis ini bukan sebagai sumber kepuasan kerja,tetapi justru sebaliknya sebagai sumber ketidakpuasan kerja.

Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
2. Supervisi (*technical supervisor*)
3. Hubungan antarpribadi (*interpersonal relation*)
4. Kondisi kerja (*working condition*)
5. Gaji (*wages*)

Faktor yang lain adalah faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik. Faktor-faktor ini secara kasar ekuivalen dengan kebutuhan tingkat atas Maslow.

Menurut Herzberg, seorang karyawan harus mempunyai pekerjaan yang lebih menantang, lebih banyak tuntutan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan agar dia dapat termotivasi. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Keberhasilan pelaksanaan (*achievement*)
2. Pengakuan (*recognition*)
3. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
4. Pengembangan (*development*)

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh motivatornya, motivator yang dimaksud adalah merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Sagir (1985) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi sebagai berikut:

1. Prestasi (*achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu "kebutuhan" atau *needs* dapat mendorongnya mencapai sasaran. Mc Clelland menyatakan bahwa tingkat "*Needs of Achievement*" (N-Ach) yang telah menjadi naluri kedua (*second nature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang. N-Ach biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan (*calculated risk*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan. Melalui suatu *Achievement Motivation Training* (AMT) maka entrepreneurship, sikap hidup untuk berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

2. Penghargaan (*recognition*)

Penghargaan pengakuan atau *recognition* atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atas pengakuan dalam bentuk piagam atau medali, dapat menjadikan motivator yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus dan uang.

3. Tantangan (*challenges*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan motivator kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi motivator, bahkan cenderung untuk menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegiatan kegairahan untuk mengatasinya.

4. Tanggung Jawab (*responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk ikut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini *Total Quality Control* (TQC), atau dalam istilah bahasa Indonesianya Peningkatan Mutu Terpadu (PMT) yang bermula dari negara Jepang (*Japanese Management Style*), berhasil memberikan tekanan pada tenaga kerja, bahkan setiap tenaga kerja dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang, suatu proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab subsistem dalam proses produksinya, sebagai hasil rasa tanggung jawab kelompok (subsistem) maka produk akhir merupakan hasil dari TQC atau PMT. Tanggung jawab merupakan kelompok dalam mata rantai proses produksi tersebut, merupakan QCC (*Quality Control Circle* = PMT/Kelompok Peningkatan Mutu Terpadu), merupakan tanggung jawab bersama.

5. Pengembangan (*development*)

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan motivator kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan prestasi atau produktivitas tenaga kerja.

6. Keterlibatan (*involvement*)

Rasa ikut terlibat (*involved*) dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula "kotak saran" dari tenaga kerja, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan motivator yang cukup kuat untuk tenaga kerja. Tenaga kerja merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau langkah-langkah kebijakan yang akan diambil manajemen. Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan "tantangan" yang harus dijawab, melalui peran serta dan prestasi untuk mengembangkan usaha maupun pengembangan pribadi. Adanya rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa turut bertanggung jawab (*sense of responsibility*), tetapi juga menimbulkan rasa untuk mawas diri serta bekerja lebih baik menghasilkan produk yang lebih bermutu.

7. Kesempatan (*opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat atas (*top-level management*) akan merupakan motivator untuk berprestasi atau bekerja produktif.

#### 1.4.4 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Singh et al.1996:67). Faustino Gomes (1995:142) 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 (1995:142) merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya.

Kinerja karyawan umumnya dijadikan sebagai variabel dependen oleh penelitian- penelitian empiris karena kinerja adalah sebagai dampak yang terjadi didalam perilaku organisasi atau peraktek-peraktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau variabel pendukung.

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

Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangatlah penting. Penilaian kinerja adalah proses melalui dimana perusahaan atau organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawannya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik tentang bagaimana kinerja yang dilakukan sehari-hari di perusahaan tersebut dimana kegunaan dari penilain kinerja adalah :

- perbaikan prestasi
- penyesuaian kompensasi

- keputusan-keputusan penempatan
- pelatihan dan pengembangan
- perencanaan dan pengembangan karir
- kesempatan kerja yang adil

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Handoko (2001:135), mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

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.

Pada setiap organisasi baik bersekala kecil maupun bersekala besar kinerja karyawan perlu dievaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai gaji, penugasan, promosi keperluan training, beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seorang pemimpin mampu mengukur tingkat kinerja mereka. Edwin Flippo (1995) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

- a. mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan
- b. kualitas kerja, berkaitan dengan tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, misalkan lembur
- c. ketangguhan, disini berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kinerja
- d. sikap, sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja dalam mengevaluasi tugas.

Ada beberapa faktor atau pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja menurut Harold E.Burt adalah :

- a. faktor hubungan antara karyawan dengan karyawan, hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial antar karyawan, dan masukan dari teman sekerja.
- b. faktor individu, hubungan dengan sikap pekerjaan, usia dengan pekerjaan yang diembanya, dan jenis kelamin
- c. Faktor keadaan keluarga karyawan
- d. rekreasi, meliputi pendidikan

Menurut Ghiselli dan Brown tentang faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kinerja :

- a. Kedudukan

Orang yang berada pada kedudukan yang tinggi akan merasa lebih puas dibandingkan dengan orang yang berkedudukan rendah ( manajer dan karyawan, karyawan tetap dan karyawan kontrak).

- b. Pangkat

Pada dasarnya ada perbedaan pada golongan tingkat pekerjaan, pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada karyawan. Jika ada kenaikan upah, maka karyawan beranggapan bahwa ada kenaikan pangkat.

- c. Umur

Adanya hubungan antara umur dan kepuasan kinerja karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dengan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasanya mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaan yang dilakukannya.

- d. Mutu pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan dengan melalui perhatian seorang pemimpin terhadap karyawannya, hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan akan menimbulkan perasaan bahwa karyawan tersebut adalah bagian penting dari organisasi tersebut.

Menurut Syafarudin Alwi (2001 : 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan:

- Prestasi riil yang dicapai individu
- Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja
- Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- perbaikan prestasi
- penyesuaian kompensasi
- keputusan-keputusan penempatan
- pelatihan dan pengembangan
- perencanaan dan pengembangan karir
- kesempatan kerja yang adil

## METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah suatu cara, prosedur, atau langkah yang digunakan untuk mengumpulkan data, mengolah data, dan menganalisis data dengan menggunakan teknik tertentu

Berdasarkan pertimbangan bahwa penelitian yang akan dilakukan adalah hendak menguji hipotesa tertentu dengan maksud membenarkan atau memperkuat teori yang dapat dijadikan landasan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan tipe penelitian eksplanatory atau penelitian yang sifatnya menjelaskan. Penelitian eksplanatory adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2004 : 11)

## PEMBAHASAN

Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang menunjang peningkatan kinerja karyawan. Dalam pemenuhan pengetahuan dan skill atau yang ditawarkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan secara umum bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pelatihan yang dilakukan PT. Nasmoco Pemuda Semarang yaitu cukup baik. Sebagian besar responden menilai pelatihan sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan, menambah skill para peserta pelatihan, dan memperbaiki kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi variabel pelatihan adalah sebesar 0,365 atau 36,5%, artinya pelatihan memberi kontribusi pengaruh sebesar 36,5% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 63,5% adalah pengaruh dari variabel lain. Artinya jika pelatihan semakin baik akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis kedua menyatakan ada pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan PT. Nasmoco Pemuda Semarang. Variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 5% dan diperoleh nilai dari t tabel sebesar 1,997, sedangkan nilai dari t hitung sebesar 6,553. Hal ini terlihat bahwa t hitung > t tabel, yaitu  $6,553 > 1,997$  sehingga dapat dikatakan ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel motivasi mempunyai nilai koefisien determinasi sebesar 0,417 atau 41,7%. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel motivasi sebesar 41,7% sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati. Menurut

Hasibuan (dalam Sutrisno, 2009:116) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada kinerja karyawan PT. Nasmoco Pemuda Semarang bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi dan baik maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Hipotesis alternatif yang ketiga menyatakan ada pengaruh antara pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 29,996. Maka berdasarkan hasil uji statistik tersebut dapat dilihat bahwa  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  yaitu  $29,996 > 3,15$ , sehingga menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh kinerja karyawan, dimana variabel motivasi yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja dibanding variabel yang lain. Sedangkan nilai variabel pelatihan dan motivasi Dilihat dari *Standardized Coefficients* dengan signifikansi 0,002 dan 0,000 masing-masing sebesar 0,355 dan 0,448.

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang. Karyawan mempunyai kinerja yang tinggi di sebabkan adanya pelatihan dan motivasi yang baik serta variabel lain yang tidak diamati. Dengan adanya kinerja yang tinggi mampu memberikan kontribusi yang baik untuk kemajuan perusahaan PT. Nasmoco Pemuda Semarang.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dari hasil penelitian yang diperoleh, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun beberapa saran yang dapat diberikan atau disampaikan oleh penulis kepada PT. Nasmoco Pemuda Semarang adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan secara umum sudah menunjukkan kondisi yang cukup baik. Akan tetapi masih terdapat beberapa permasalahan yang dialami oleh para karyawan dan diharapkan perusahaan mampu meningkatkannya kekurangan dari permasalahan tersebut. Dari hasil penelitian beberapa hal yang harus diperbaiki dan ditingkatkan kembali oleh perusahaan berkenaan dengan pelatihan yaitu mengenai durasi waktu pelatihan, materi pelatihan dan frekuensi pelatihan yang seharusnya diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang diembannya. Penunjukan pemberi materi yang profesional dan berlisensi juga harus diperhatikan demi kelancaran dan pemberian materi yang sesuai dengan kendala yang terjadi dilapangan.
2. Motivasi kerja secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan apa yang sudah ada dan baik bagi karyawan selama ini dan meningkatkan kekurangan dari permasalahan yang terjadi pada para karyawannya. Dari hasil penelitian yang dilakukan masih terdapat adanya

## DAFTAR REFERENSI

- Drs. Danang Sunyoto SH., SE., MM. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. BUKU SERU, 2013. - Vol. I.
- Nasution, mulia, SE. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Djambetan.
- Tulus, Drs. Moh. Agus. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia.
- Notoatmodjo, DR. Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ranupandjojo, Heidrachman. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta : Karunika
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia

- Mulyono, Deddy, M.A, DR. 2001. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rasdakarya*
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta*
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara*
- Lako, Andreas. 2004. Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi. Yogyakarta : Amara Books.*
- Winardi, Prof. Dr. J, SE. 2001. Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen. Bandung : PT Raja Grafindo Persada*
- Arep, ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta : Grasindo*