

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang)

Fuad Nazar
Endang Siti Astuti
Muhammad Faisal Riza
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail : fuad.nazar@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of training methods on motivation, training material effect on motivation, influence on employee performance training methods, training material effect on employee performance, and the influence of motivation on employee performance in PT. Pakis Malang branch of the Bank. Analysis of the data used in this study is a descriptive and inferential statistical analysis using path analysis (path analysis). The samples in this study were all employees of PT. Pakis Malang branch of the Bank by 60 employees. The results of the path analysis testing showed that the method of training a significant effect on motivation, training materials significant effect on motivation, training methods have a significant effect on the performance of employees, training materials have a significant effect on employee performance and motivation significantly influence employee performance.

Key words: *Methods of training, training materials, motivation, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh metode pelatihan terhadap motivasi, pengaruh materi pelatihan terhadap motivasi, pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh materi pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN Cabang Pakis Malang. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang sebanyak 60 karyawan. Hasil pengujian analisis path menunjukkan bahwa metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Metode pelatihan, materi pelatihan, motivasi, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital, keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi serta harus menyiapkan langkah-langkah untuk mengantisipasi fenomena tersebut. Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek

kehidupan manusia, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang

mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas kerja yang tinggi.

Karena kinerja adalah satu hasil dimana sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada setiap mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki

keahlian dan kemampuan sesuai dengan visi misi organisasi.

Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan, untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan tersebut yang menghasilkan pekerjaan yang bermutu. Karyawan mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Namun terkadang karyawan malah tidak tahu apa yang harus dikerjakan terkait banyaknya pekerjaan yang harus mereka kerjakan. Untuk itu sangat diperlukan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia agar para karyawan bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan.

Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia yang kompeten harus dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki personal secara individual harus mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan dengan kata lain kompetensi yang dimiliki harus mendukung sistem kerja organisasi.

Melalui perencanaan sumber daya manusia, yang merupakan fungsi awal dan kegiatan departemen sumber daya manusia, diketahui kebutuhan sumber daya manusia dan analisis pekerjaan, yang merinci orang dengan kualifikasi tertentu, yang selanjutnya dilakukan proses rekrut, seleksi dan orientasi, terkumpul biodata dan preferensi karir karyawan yang selanjutnya proses penilaian karyawan dapat dipergunakan sebagai media umpan balik untuk perencanaan dan konseling bagi karyawan. Pada saat ini ada kecenderungan bahwa perencanaan karir lebih banyak dipergunakan untuk karyawan profesional, karyawan teknis dan manajerial, serta bagi karyawan yang berminat saja, sedangkan perencanaan karir akan lebih efektif bila karyawan yang bersangkutan mempunyai minat terhadap karirnya dan supervisornya merasa berkepentingan dan mampu memberi bimbingan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan motivasi dan prestasi pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai

yaitu dengan melakukan pelatihan (Ambar T.S dan Rosidah, 2003:175). Untuk mencapai motivasi dan kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005:67). Untuk meningkatkan mutu atau prestasi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau prestasi harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya (Widjadja, 1995:73).

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan adanya pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. PT. BTPN Cabang Pakis Malang merupakan salah satu bank yang mengelola pensiun dari para pegawai. PT. BTPN Cabang Pakis Malang dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan, dimana para pegawai dituntut untuk siap memberikan pelayanan yang baik. PT. BTPN Cabang Pakis Malang sendiri hampir tiap tahun mengadakan pelatihan dan pendidikan kepada karyawannya. Pelatihan dan pendidikan karyawan bagi PT.BTPN Cabang Pakis Malang sangat diperlukan untuk menunjang motivasi dan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Dari uraian di atas, peneliti merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk sebuah penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang).**

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan, menurut Panggabean (2002:25) dapat didefinisikan sebagai cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang.

Komponen pelatihan menurut Mangkunegara (2003:63) adalah:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (*Profesional*).
- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Moekijat (2003) antara lain:

1. Untuk mengembangkan keterampilan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Metode Pelatihan

Ada dua strategi pendidikan dan pelatihan yang dapat dilakukan organisasi, yaitu pendidikan yang dilakukan didalam organisasi tempat kerja pegawai (*on the job training*) dan pendidikan yang dilakukan diluar tempat kerja pegawai (*off the job training*). Strategi atau Metode *on the job training* dilakukan oleh instansi kepada pegawai dengan tetap bekerja sambil mengikuti pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini meliputi rotasi kerja dimana pegawai pada waktu tertentu melakukan suatu rangkaian pekerjaan (*job rotation*).

Menurut Handoko (2001:110-114) ada 2 kategori pokok metode pelatihan dan pengembangan, yaitu :

a. Metode praktis (*on the job training*)

Karyawan dilatih tentang pekerjaan yang baru dengan supervisi langsung, seorang pelatih yang berpengalaman.

Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut:

1. Rotasi jabatan
2. Latihan instruksi pekerjaan
3. Magang
4. Pengarahan
5. Penugasan sementara

b. Metode simulasi (*off the job training*)

Dengan metode ini karyawan peserta latihan representasi tiruan (artificial). Suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya.

Diantara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Studi Kasus.
2. Permainan Rotasi Jabatan.
3. Permainan Bisnis
4. Ruang Pelatihan

5. Latihan Laboratorium.

6. Program-program pengembangan eksekutif

Materi Pelatihan

Menurut Hamalik (2001:56), bahan/materi pelatihan yaitu: bahan/materi tulisan yang akan disajikan dalam pelatihan. Bahan/materi tersebut seyogyanya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari. Penulisan harus memperhatikan faktor tujuan, tingkatan kognesi peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan.

Menurut Handoko (2010:109), “pemilihan materi (isi program pelatihan) yang tepat merupakan unsur yang penting dalam pencapaian tujuan kegiatan pelatihan yang efektif dan efisien”. Tentunya pemilihan materi ini harus mempertimbangkan banyak hal, seperti peserta, tujuan yang hendak dicapai dan pekerjaan yang akan dihadapi. Lebih lanjut Handoko menyatakan bahwa “isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran pelatihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Program hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta”.

Motivasi

Moekijat dalam Hasibuan (2003:95) motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Menurut Hasibuan (2003:145), pemberian motivasi kepada para bawahan atau karyawan oleh pimpinan atau manajer bertujuan untuk:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan di perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi tanggungjawab karyawan terhadap tugasnya.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi seseorang bekerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, Menurut Siagian (2004:294) faktor motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor antara lain faktor internal dan faktor eksternal.

Yang termasuk faktor internal mempengaruhi motivasi seseorang antara lain adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Yang termasuk faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain adalah:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat orang bekerja
- d. Situasi lingkungan kerja pada umumnya
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang, dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja seseorang dapat dilihat dari usaha usaha dari karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, ketrampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Musnaf (2006 : 49) bahwa kinerja adalah hasil dari kemampuan dan usaha serta mendefinisikan seseorang yang sangat mampu mungkin hanya membutuhkan usaha sangat sedikit untuk mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya kemampuan yang terdapat dalam kinerja meliputi:

1. Pengetahuan dalam merencanakan
2. Ketrampilan dalam merencanakan
3. Ketrampilan dalam mengorganisasi
4. Kemampuan hubungan antara pribadi dan kelompok.

Pengukuran kerja tenaga kerja di bidang produksi adalah atas dasar sepuluh unsur, menurut Siswanto (2000:338) :

- 1) Kualitas hasil kerja (*quality of work*)
Seorang karyawan dituntut untuk dapat memenuhi kualitas kerja yang ditentukan oleh perusahaan, kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas hasil kerja yang dicapai.
- 2) Kuantitas hasil kerja (*quantity of work*)

Karyawan dituntut untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, kinerja yang dicapai dapat dilihat dari kuantitas hasil kerjanya.

- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*)

Pengetahuan tentang pekerjaan yang dimiliki akan membantu pelaksanaan pekerjaan, sehingga orang yang memiliki pengetahuan tersebut seringkali memiliki kinerja yang baik.

- 4) Ketergantungan (*dependability*)

Karyawan dituntut memiliki kemandirian dalam bekerja, tidak menggantungkan diri pada lingkungan kerjanya. Seseorang yang kinerjanya baik seringkali ditemukan tidak tergantung pada lingkungan sekitar. Orang yang tergantung pada sulit untuk mencapai kinerja yang baik.

- 5) Kerjasama (*cooperation*)

Kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan. Adanya kerja sama yang baik akan memudahkan pelaksanaan pekerjaan.

- 6) Adaptasi atau penyesuaian diri (*adaptability*)

Orang yang mudah menyesuaikan diri dengan lingkungannya cenderung menghasilkan kinerja yang baik. Seseorang yang sulit menyesuaikan diri cenderung mempunyai kinerja yang kurang baik.

- 7) Kehadiran atau presensi (*attendance*)

Orang yang kinerjanya baik dapat dilihat dari kehadirannya setiap hari kerja. Karyawan yang jarang terlambat atau absen dan memiliki keterlibatan yang tinggi akan mengarah pada kinerja yang baik.

- 8) Pengetahuan serba guna (*versability*)

Pengetahuan serba guna atau pengetahuan lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan. Orang akan lebih mudah mengatasi masalah yang dihadapi untuk membantu menghasilkan kinerja yang baik bila memiliki pengetahuan tersebut.

- 9) Pemeliharaan (*house keeping*)

Kinerja yang diharapkan dapat dicapai dengan melakukan pemeliharaan alat-alat kerja yang digunakan. Hal ini dapat menjaga aktivitas kerja sehari-hari agar dapat berjalan lancar.

- 10) Keamanan (*safety*)

Orang yang dalam bekerja mempunyai kebiasaan untuk selalu menjaga keamanan diri

sendiri maupun orang lain disekitarnya cenderung mempunyai kinerja yang baik.

Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara metode pelatihan (X1) terhadap motivasi (Y1) pada PT. BTPN Cabang Pakis Malang.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara materi pelatihan (X2) terhadap motivasi (Y1) pada PT. BTPN Cabang Pakis Malang.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara metode pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) pada PT. BTPN Cabang Pakis Malang.
4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara materi pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) pada PT. BTPN Cabang Pakis Malang.
5. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) pada PT. BTPN Cabang Pakis Malang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT.BTPN Cabang Pakis Malang sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Variabel eksogen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel endogen. Adapun yang merupakan variabel-variabel endogen adalah:
 - X1 : Metode pelatihan, cara yang digunakan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, dan teknik pelaksanaan kerja
 - X2 : Materi pelatihan, bahan/materi tulisan yang akan disajikan dalam pelatihan
- b. Variabel perantara (*intervening*), yaitu merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel *intervening* pada penelitian ini adalah motivasi kerja (Y1), yaitu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk bekerja.

- c. Variabel endogen, yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel eksogen. Adapun variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y2). Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang, dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja seseorang dapat dilihat dari usaha usaha dari karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, ketrampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- 1) Analisis deskriptif.

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2004:142).

- 2) Analisis inferensial.

Analisis statistik inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sempel yang hasilnya akan diberlakukan untuk populasi (Sugiyono 2004:37). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang distandarisasi yakni Analisis Jalur (*Path Analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Path

Hasil Analisis Path Pengaruh Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) terhadap Motivasi (Y1) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Path Pengaruh Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) terhadap Motivasi (Y1)

Variabel Bebas	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
X1	0.453	3.801	0.000	Signifikan
X2	0.347	2.913	0.005	Signifikan
Variabel terikat		: Y1		
R		: 0.727		
R Square		: 0.529		
F hitung		: 31.993		
Sig.		: 0.000		

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pengaruh metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) terhadap motivasi karyawan (Y1) menghasilkan persamaan path $Y1 = 0.453 X1 +$

0.347 X2. Penjelasan dari persamaan path yang dihasilkan adalah:

- Koefisien path pada variabel Metode Pelatihan (X1) sebesar 0.453 berarti bahwa metode pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi sebesar 0.453.
- Koefisien path pada variabel Materi Pelatihan (X2) sebesar 0.347 berarti bahwa materi pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi sebesar 0.347.

Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.529 atau 52.9% menunjukkan bahwa variabel Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) memberikan kontribusi terhadap Motivasi (Y1) sebesar 52.9%. Sedangkan sisanya yaitu 47.1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hasil analisis path pengaruh Metode Pelatihan (X1), Materi Pelatihan (X2) dan Motivasi (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Path Pengaruh Metode Pelatihan (X1), Materi Pelatihan (X2) dan Motivasi (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Variabel Bebas	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
X1	0.289	2.324	0.024	Signifikan
X2	0.282	2.373	0.021	Signifikan
Y1	0.311	2.520	0.015	Signifikan
Variabel terikat		: Y2		
R	: 0.774			
R Square	: 0.599			
F hitung	: 27.849			
Sig.	: 0.000			

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pengaruh metode pelatihan (X1), materi pelatihan (X2) dan motivasi (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) menghasilkan persamaan path $Y2 = 0.289 X1 + 0.282 X2 + 0.311 Y1$. Penjelasan dari persamaan path yang dihasilkan adalah:

- Koefisien path pada variabel Metode Pelatihan (X1) sebesar 0.289 berarti bahwa metode pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.289.
- Koefisien path pada variabel Materi Pelatihan (X2) sebesar 0.282 berarti bahwa materi

pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.282.

- Koefisien path pada variabel Motivasi (Y1) sebesar 0.311 berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.311.

Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.599 atau 59.9% menunjukkan bahwa variabel Metode Pelatihan (X1), Materi Pelatihan (X2) dan Motivasi (Y1) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y2) sebesar 59.9%. Sedangkan sisanya yaitu 40.1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis I

Metode pelatihan (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi (Y1) dengan nilai koefisien path sebesar 0.453. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3.801 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.003 atau sig. sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi (Y1), sehingga hipotesis I diterima.

2. Hipotesis II

Materi pelatihan (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi (Y1) dengan nilai koefisien path sebesar 0.347. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2.913 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.003 atau sig. sebesar 0.005 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 menunjukkan bahwa variabel materi pelatihan (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi (Y1), sehingga hipotesis II diterima.

3. Hipotesis III

Metode pelatihan (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y2) dengan nilai koefisien path sebesar 0.289. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2.324 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.004 atau sig. sebesar 0.024 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y2), sehingga hipotesis III diterima.

4. Hipotesis IV

Materi pelatihan (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y2) dengan nilai koefisien path sebesar 0.282. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2.373 lebih besar

dibandingkan t tabel sebesar 2.004 atau sig. sebesar 0.021 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 menunjukkan bahwa variabel materi pelatihan (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y2), sehingga hipotesis IV diterima.

5. Hipotesis V

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel motivasi (Y1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y2) dengan nilai koefisien path sebesar 0.311. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2.520 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.004 atau sig. sebesar 0.015 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 menunjukkan bahwa variabel motivasi (Y1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y2), sehingga hipotesis V diterima.

Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini adalah membahas hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pembahasan Hipotesis I

Hipotesis I yang menyatakan bahwa metode pelatihan berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang diterima. Pelatihan yang telah dilaksanakan oleh PT. BTPN Cabang Pakis Malang selama ini dilakukan secara rutin setiap tahun sebagai sarana pembinaan dan pengembangan karir. Metode pelatihan yang dilakukan di PT. BTPN Cabang Pakis Malang terdiri dari *on the job training* maupun *off the job training*. *On the job training* dilakukan oleh instansi kepada pegawai dengan tetap bekerja sambil mengikuti pendidikan dan pelatihan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan yang baru dengan supervisi langsung, seorang pelatih yang berpengalaman. Pada *off the job training* merupakan latihan representasi tiruan (*artificial*) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapinya seperti dalam keadaan sebenarnya.

Metode pelatihan yang dilakukan di PT. BTPN Cabang Pakis Malang disesuaikan dengan tingkat kemampuan karyawan dan dilaksanakan dengan baik. Metode pelatihan yang sudah berjalan dengan baik di PT. BTPN Cabang Pakis Malang mampu menciptakan kegairahan kerja karyawannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya metode pelatihan yang baik maka mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Pembahasan Hipotesis II

Hipotesis II yang menyatakan bahwa materi pelatihan berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang diterima. Materi-materi yang diberikan pada pelatihan yang pernah diikuti sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja, tingkatan kognesi peserta dan pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Waktu pelatihan yang disediakan juga cukup untuk menyampaikan semua materi yang telah dirancang. Materi pelatihan yang dirancang dengan baik di PT. BTPN Cabang Pakis Malang akan menambah pengetahuan dan meningkatkan perkembangan pribadi karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Moekijat (1991:4) yang menyatakan bahwa pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja.

Materi yang baik dalam suatu pelatihan akan mampu meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal. Pengetahuan yang diperoleh melalui materi pelatihan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik karena karyawan memiliki bekal yang cukup dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Pembahasan Hipotesis III

Hipotesis III yang menyatakan bahwa metode pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang diterima. Metode pelatihan yang diterapkan pada saat melaksanakan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian para karyawan agar efektif dalam bekerja. Hal ini didukung pendapat Siagian (2004:175) yang mengemukakan bahwa proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Seorang karyawan dituntut untuk dapat memenuhi kualitas kerja yang ditentukan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas hasil kerja yang dicapai. Karyawan juga dituntut untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, sehingga kinerja yang dicapai dapat pula dilihat dari kuantitas hasil kerjanya. Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk

memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

4. Pembahasan Hipotesis IV

Hipotesis IV yang menyatakan bahwa materi pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang diterima. Pengetahuan tentang pekerjaan yang dimiliki akan membantu pelaksanaan pekerjaan, sehingga orang yang memiliki pengetahuan tersebut seringkali memiliki kinerja yang baik. Materi pelatihan yang telah diterima pada saat pelatihan akan menambah pengetahuan dan kecakapan para karyawan. Hal ini akan mendukung kinerja para karyawan untuk bekerja lebih baik. Sesuai dengan pendapat Hersey and Blanchard (dalam Rivai dan Basri, 2005:1) yang menyatakan bahwa untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

5. Pembahasan Hipotesis V

Hipotesis V yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang diterima. Motivasi karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang. Dengan adanya motivasi maka mendorong gairah atau semangat kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan segala kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi ini sangat penting, karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan memiliki semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pada dasarnya manusia melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Didalam perusahaan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh

keterampilan serta pengetahuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sangatlah diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2005:14) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individual, psikologis, dan organisasi. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran dan motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian analisis path menunjukkan bahwa hipotesis I diterima, yang menyatakan bahwa metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
2. Hasil pengujian analisis path menunjukkan bahwa hipotesis II diterima, yang menyatakan bahwa materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
3. Hasil pengujian analisis path menunjukkan bahwa hipotesis III diterima, yang menyatakan bahwa metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian analisis path menunjukkan bahwa hipotesis IV diterima, yang menyatakan bahwa materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil pengujian analisis path menunjukkan bahwa hipotesis V diterima, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Besarnya pengaruh materi pelatihan terhadap motivasi dan kinerja lebih kecil dibandingkan besarnya pengaruh metode pelatihan terhadap motivasi dan kinerja, sehingga perlu dilakukan beberapa perbaikan pada materi pelatihan yang selama ini telah diberikan kepada karyawan. Pemilihan materi pelatihan hendaknya harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dapat menambahkan variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel *ability*.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, Musnaf 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2001. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Bandung: Mandar Maju.
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya manusia*. Cetakan Keempat. Bandung: Mandar Maju.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai Veizal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Ketigabelas. Cetakan Pertama. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutojo, Siswanto. 2000. *Strategic Marketing Manajemen, Strategi Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT. Damar Mulia Pustaka Utama.
- T.S, Ambar dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widjadja. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.