

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH DI GRESIK

Dini Kusumaningrum¹, Erick Firmansyah²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

Email : dhinning.room2@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training on employee performance at the Regional Disaster Management Agency in Gresik, the influence of motivation on the performance of the employees of the Regional Disaster Management Agency in Gresik, and the effect of training and motivation on employee performance at the Regional Disaster Management Agency in Gresik. This type of research is a survey. The population and sample in this study are employees who are still working at the Regional Disaster Management Agency in Gresik. The sampling method was total sampling with 38 respondents. Data were collected using a questionnaire that has been tested for its validity and reliability. This study uses a quantitative research approach to multiple regression analysis. The result of this research is that training and motivation variables simultaneously affect the employee performance of the Regional Disaster Management Agency in Gresik. This is evidenced by the value of F_{count} (448,000) is greater than F_{table} (3.24) and the significant level of F 0.000 is smaller than $\alpha = 0.05$.

Keywords : Training, Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman, perusahaan dituntut harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Teknologi secanggih apapun tidak akan

dapat berjalan jika tidak di proses oleh manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat

penting bagi perusahaan, baik yang bergerak di bidang produksi

maupun jasa. Dalam menghadapi arus globalisasi perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan.

Menurut Edwin B. Filippo dalam Sri Larasati (2018:111), “Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan

memperoleh masukkan yang baik untuk menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada”.

Serta menurut Marzuki dalam Sri Larasati (2018:111), “pelatihan adalah pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan pengetahuan, skill, sikap, agar mencapai sesuatu yang diinginkan”. Hal tersebut ditunjang dengan pemberian motivasi karena motivasi adalah perangsang agar bekerja lebih baik.

Menurut Hasibuan (2011:110), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Okky Sandy Pranata (2018:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini akan mengamati **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Gresik”** pada saat

pelaksanaan tanggap darurat, ini didasarkan fakta bahwa karyawan yang ditugaskan Badan Penanggulangan Bencana Daerah memiliki peran yang sangat penting saat pelaksanaan tanggap darurat dengan memiliki lingkup kaji cepat terhadap wilayah yang terkena bencana, para karyawan harus meningkatkan keterlibatan dan peran serta dalam kegiatan penanggulangan bencana untuk meningkatkan kapasitas karyawan agar dapat bekerja dengan terkoordinasi, efektif, dan efisien, guna meningkatkan kinerja dengan membantu Badan Penanggulangan Bencana Daerah untuk mengambil keputusan yang cepat, tepat dan benar.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Wilson Bangun (2012:202), Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para

karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Simamora dalam Denny Triasmoko (2014:2), ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi. Pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan secara khusus dan perusahaan secara umumnya.

Motivasi

Menurut Wesley dan Yukl dalam Edy Sutrisno (2017:110), motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan dalam Edy Sutrisno

(2017:111), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja Karyawan

Menurut Khaerul Umam (2012:186), kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

HIPOTESIS

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Gresik yang terletak di JL. Dr. Wahidin S.H. No. 133, Kebomas, Randuagung, Kec. Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, di mana penelitian ini menghasilkan data yang berbentuk angka dan di olah komputer menggunakan program SPSS.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel, di antaranya sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) dan Motivasi(X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, maka perlu diadakannya pengujian validitas. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan

untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, dengan kata lain instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel Hasil Uji validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,771	0,3246	Valid
X1.2	0,820	0,3246	Valid
X1.3	0,810	0,3246	Valid
X1.4	0,728	0,3246	Valid
X1.5	0,345	0,3246	Valid
X2.1	0,596	0,3246	Valid
X2.2	0,705	0,3246	Valid
X2.3	0,819	0,3246	Valid
X2.4	0,775	0,3246	Valid
X2.5	0,532	0,3246	Valid
Y1	0,610	0,3246	Valid
Y2	0,909	0,3246	Valid
Y3	0,946	0,3246	Valid
Y4	0,895	0,3246	Valid
Y5	0,627	0,3246	Valid

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,240	.735		,327
	Pelatihan	.694	.059	.677	11,678
	Motivasi	,358	.060	.345	5,948
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Uji Realibilitas

Hasil dari uji statistik *Cronbach Alpha* (α) akan menentukan instrumen yang digunakan dalam penelitian reliabel digunakan atau tidak. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60. Setelah dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 20 for windows terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan, hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Dari hasil Tabel Uji Reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yang

cukup besar yaitu di atas 0,60. Maka dapat disimpulkan reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Silalahi (2012: 430) metode analisis regresi linier berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Nilai Deviasi	Ket.
Pelatihan (X ₁)	0,735	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,718	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,856	0,60	Reliabel

yaitu Pelatihan (X₁), Motivasi (X₂), dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan tabel dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,240 + 0,694 X_1 + 0,358 X_2.$$

a. Konstanta.

Jika variabel Pelatihan dan Motivasi dianggap sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,240.

b. Pelatihan (X₁)

Nilai koefisien beta pada variabel pelatihan sebesar 0,694 artinya setiap perubahan variabel pelatihan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,694, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Peningkatann satu satuan pada variabel pelatihan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,694 satuan.

c. Motivasi (X_2)

Nilai koefisien beta pada variabel motivasi sebesar 0,358 artinya setiap perubahan variabel motivasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,358, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel motivasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,358 satuan.

Uji Hipotesis

a) Uji – t

Pengujian hipotesis secara parsial di maksudkan untuk mengetahui adanya variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel Uji t

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	,327	,746
1 TOTAL_X1	11,678	,000
TOTAL_X2	5,946	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dari tabel tersebut bahwa rata – rata semua variabel nilai t signifikansi lebih kecil dari (0,05) maka dapat di simpulkan memiliki semua variabel secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b) Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka di lakukan uji F.

Tabel Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	448,000	,000 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: TOTAL_Y			
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1			

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 448,000 lebih besar dari F_{tabel} (3,24) maka dapat di simpulkan secara simultan berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

Pembahasan

1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Hal ini dilihat dari t_{hitung} sebesar (11,678) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,030) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukan bahwa pelatihan

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Gresik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Denny Triasmoko (2014) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)” yang menyatakan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Hal ini dilihat dari t_{hitung} sebesar (5,946) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,030), dan nilai signifikansi

0,000 lebih kecil dari 0,05, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Gresik.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amajida idzni (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Bank Sumut)” yang menyatakan variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara pelatihan

dan motivasi terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar (448,000) lebih besar dari F_{tabel} (3,24) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat dikatakan bahwa kedua variabel pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Gresik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lita Lestari (2016) yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Penelitian Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah)” yang menyatakan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Gresik adalah sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu t_{hitung} (11,678) > t_{tabel} (2,030).
2. Variabel Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu t_{hitung} (5,946) > t_{tabel} (2,030).
3. Secara simultan (bersama-sama) Variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu F_{hitung} (448,000) > F_{tabel} (3,24).
4. Hal ini berarti bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,962 hal ini menunjukkan bahwa besar persentase kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel pelatihan dan motivasi sebesar 96,2%. Sedangkan

sisanya 3,8% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak terdapat dalam model regresi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Penerbit Erlangga.
- Hasibuan S.P. Malayu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Flippo, B Edwin (2016). *Manajemen Personalia* . Jakarta : Penerbit : Erlangga.
- Idzmi Nurul Amajida (2017). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penyelamat Kredit Pada PT. BANK SUMUT*. Jurnal.
- Lestari Lita (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kampoeng Sekatul, Kendal, Jawa Tengah*. Jurnal..
- Larasati, Sri (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit : Deepublish.
- Mangkunegara Prabu Anwar (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mashar, Widyawati (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal.
- Umam, Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

- Pranata, Sandy, Okky (2018) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Tetap Di PT. BANK TABUNGAN Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah)*. Jurnal Vol 61, No 3.
- Sutrisno Edy (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Silalahi, Ulber (2012). *Metode penelitian sosial*. Bandung : Penerbit Reflika Aditama
- Sugiyono, (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif kombinasi dan R&D*. Alfabeta CV JL. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi dan R&D dan Penelitian Pendidikan)* Alfabeta CV JL. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung.
- Triasmoko Denny (2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Kota Kediri*. Jurnal: Administrasi Bisnis (JAB). VOL. 12. No. 1.