

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT BISTEM [Business Training and
Empowering Management] Surabaya)**

Abstract

This research entitled Effect of Work Discipline, Training, Work Facilities, And Work Motivation on Employee Performance In 2000 Auto Repair Pecindilan Surabaya. Research Objectives It to Know Influence Work Discipline (X1), Training (X2), Work Facilities (X3), and work motivation (X4) on Employee Performance (Y) In 2000 Auto Repair Pecindilan Surabaya. Sample retrieval technique used is (nonprobability sampling) saturated sampling technique in which all members of the population used the sample with a sample of 55 respondents. This research uses descriptive analysis with quantitative approach and referring to existing theories. Data analysis technique used is regresi multiple linear serve to prove the hypothesis of the study, data that has met the test of validity, reliability test and classical assumption is processed to produce a regression equation as follows:

$$Y = 0.769 + 0.170 X1 + 0.485 X2 + 0.131 X3 X4 + 0.200 + e$$

Results of regression analysis to get the value of the F test regression coefficient variable work discipline of (0.170) units, training of (0.485) units, working facilities for (0.131) units, and motivation of (0.200) units, which means it has a positive and significant impact the variable performance of employees in the workshop Auto 2000 Pecindilan Surabaya.

Hypothesis testing using partial test (t) which shows tcount greater than ttable to variable labor discipline (1,146) training variable (3.256) variable working facilities (1,401) and work motivation (1,118) partially positive and significant impact on performance employees. Of the four independent variables obtained partial correlation highest job training variables (3.256) compared with other independent variables. Therefore, the training variables that contribute to a dominant or significant and positive effect on employee performance.

From the results of multiple linear regression analysis obtained Fcount 45 237 and Ftable at 2:55 on the degrees of freedom (4:51) and α confidence level of 0.05. So Fcount greater than Ftable (45 237 > 2:55), then Ho is rejected and Ha accepted, this means the variable work discipline, training, working facilities and motivation to work together influence on employee performance variables. Figures adjusted R-square for 0766 show that 76.6% increase employee performance is influenced by variables work discipline, training, working facilities and motivation while the remaining 23.4% is influenced by other variables not measured in this study.

Keywords: discipline is Work, Training, Facilities Work, Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bengkel Auto 2000 Pecindilan Surabaya. Tujuan Penelitian Ini Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2), Fasilitas Kerja (X3), Dan Motivasi Kerja (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Bengkel Auto 2000 Pecindilan Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah (*nonprobability sampling*) teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel dengan jumlah sampel 55 responden. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan mengacu pada teori yang ada. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian, data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut $Y = 0,769 + 0,170 X_1 + 0,485 X_2 + 0,131 X_3 + 0,200 X_4 + e$

Hasil dari analisis regresi mendapatkan nilai uji F koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar (0,170) satuan, pelatihan sebesar (0,485) satuan, fasilitas kerja sebesar (0,131) satuan, dan motivasi kerja sebesar (0,200) satuan, yang berarti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di bengkel Auto 2000 Pecindilan Surabaya.

Pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (t) yang menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} untuk variabel disiplin kerja (1,146) variabel pelatihan (3,256) variabel fasilitas kerja (1,401) dan variabel motivasi kerja (1,118) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari keempat variabel bebas diperoleh korelasi parsial tertinggi yaitu variabel pelatihan kerja (3,256) dibanding dengan variabel bebas lainnya. Oleh karena itu variabel pelatihan yang memberikan kontribusi dominan atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh F_{hitung} sebesar 45.237 dan F_{tabel} sebesar 2.55 pada derajat bebas (4:51) dan taraf kepercayaan α 0,05. Sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($45.237 > 2.55$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel disiplin kerja, pelatihan, fasilitas kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Angka *adjusted R square* sebesar 0.766 menunjukkan bahwa 76.6% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, pelatihan, fasilitas kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya 23.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan, Perusahaan harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusiannya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Pelatihan karyawan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, karena dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan karyawan memberi kesempatan kepada karyawan untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pelatihan memberi peluang terhadap karyawan agar dapat berperan dalam perusahaan (Salmah 2012:279). Pelatihan karyawan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang efektif untuk memenuhi kondisi lingkungan yang dinamis (Nzonzo 2011:187).

Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan disiplin dan motivasi kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala, 2013:825).

LANDASAN TEORI

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Raka dalam Veithzal Rivai (2013) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan

mencapai hasil yang optimal. Menurut Raka dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:193):

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Adapun pentingnya kedisiplinan yang tinggi secara umum adalah agar tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien dalam hal memiliki dampak untuk kontinuitas organisasi. Sedangkan secara khusus kegiatan disiplin kerja adalah untuk :

1. Mendorong para karyawan untuk menaati pelaksanaan dan peraturan perusahaan dan organisasi.
2. Memanfaatkan penggunaan prasarana dan sarana barang dan jasa secara optimal.
3. Meningkatkan produktivitas kerja yang disebabkan oleh penggunaan input yang efisien sehingga dapat meningkatkan output.
4. Mendorong pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk dari pencapaian tujuan dari perusahaan sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan bentuk pendisiplinan. Ada 2 bentuk disiplin kerja menurut Raka dalam Prof. Dr. Sondang P. Siagian (2013:305) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, yaitu :

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas, adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki pelanggar.
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Dalam setiap organisasi memiliki disiplin kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan di organisasi itu sendiri. Agar tujuan tersebut dapat dicapai maka perusahaan perlu mengadakan pendisiplinan sering diartikan macam-macam. Ada yang menganggap bahwa disiplin berbentuk hukuman, ada juga yang berpendapat disiplin adalah suatu kondisi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan.

Dari pendapat T. Hani Handoko Dan Malayu S.P. Hasibuan (2013) tampak adanya usaha dari pihak manajemen untuk mendidik guna membentuk dan memperbaiki sikap dan perilaku karyawan sehingga mempunyai kesadaran untuk melakukan peraturan perusahaan. Untuk itu akan lebih tepat juga digunakan istilah pendisiplinan.

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

3. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin kerja yang baik dapat ditegakkan apabila semangat pegawai itu sendiri, kerja yang baik tercermin dengan melihat absensi karyawan, ketepatan waktu kerja, dan terpenuhinya kebutuhan mereka.

HASIL

Auto2000 adalah suatu jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang manajemennya ditangani penuh oleh PT Astra International Tbk. Pada saat ini Auto2000 adalah main dealer Toyota terbesar di Indonesia, yang menguasai antara 70-80 % dari total penjualan Toyota. Dalam aktivitas bisnisnya, Auto2000 berhubungan dengan PT Toyota Astra Motor yang menjadi Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) Toyota. Auto2000 adalah dealer resmi Toyota bersama 4 dealer resmi Toyota yang lain.

Auto2000 berkembang pesat karena memberikan berbagai layanan yang sangat memudahkan bagi calon pembeli maupun pengguna Toyota. Dengan slogan “ Urusan Toyota jadi mudah! ” Auto2000 selalu mencoba menjadi yang terdepan dalam pelayanan. Produk-produk Auto2000 yang inovatif seperti THS (*Toyota Home Service*), *Express Maintenance* (servis berkala hanya satu jam) dan *Express Body Paint* (perbaikan body 3 panel dalam 8 jam saja) Booking Service mencerminkan perhatian Auto2000 yang tinggi kepada pelanggannya. Auto2000 memiliki cabang yang tersebar di seluruh Indonesia (kecuali Sulawesi, Maluku, Irian Jaya, Jambi, Riau, Bengkulu, Jawa Tengah dan D.I.Y). Selain cabang-cabang Auto2000 yang berjumlah 66 outlet, Auto2000 juga memiliki dealer yang tersebar di seluruh Indonesia (disebut *indirect*), yang totalnya berjumlah 67 outlet. Dengan demikian, terdapat 133 cabang yang mewakili penjualan Auto2000 di seluruh Indonesia. 48 Bengkel milik Auto2000 merupakan

yang terbesar dan terlengkap di Asia Tenggara. Disamping itu Auto2000 juga memiliki 407 *Partshop* yang menjamin keaslian suku cadang produk Toyota. Auto2000 berdiri pada tahun 1975 dengan nama *Astra Motor Sales*, dan baru pada tahun 1989 berubah nama menjadi Auto2000.

Visi Auto 2000 yaitu menjadi *Main Dealer Otomotif* nomor satu di Indonesia dengan praktek usaha dan pelayanan pelanggan yang bertaraf Internasional. Auto 2000 juga memiliki goal tujuan yaitu menjadi mitra usaha yang terpercaya bagi seluruh *stakeholders* (pelanggan, karyawan, supplier, pemegang saham, pemerintah dan masyarakat).

1. Memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan
2. Mencari pangsa pasar nomor satu untuk Toyota
3. Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan
4. Menciptakan nilai tambah ekonomis bagi pemegang saham

Strategi perusahaan dalam menghadapi pesaing antara lain:

1. *7 step sales (prospecting, menggali kebutuhan, presentasi produk, menangani keberatan, closing, delivery, dan follow up)*
2. *Standart service* perusahaan (untuk *counter sales, perbaikan/ warranty/ service, customer service* dan lain-lain)
3. Promosi dari pihak dealer maupun perusahaan Catur Darma Auto 2000
 - a. Menjadi milik yang bermanfaat bagi bangsa dan negara
 - b. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan
 - c. Saling menghargai dan membina kerjasama
 - d. Berusaha mencapai yang terbaik

PENUTUP

Setelah membandingkan antara teori dengan melihat kenyataan yang ada dan juga dianalisa, ternyata hipotesis yang telah dirumuskan adalah benar. Dari semua bab-bab dimuka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh F_{hitung} sebesar 45.237 dan F_{tabel} sebesar 2.55 pada derajat bebas (4:51) dan taraf kepercayaan α 0,05. Sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($45.237 > 2.55$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel disiplin kerja, pelatihan, fasilitas kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Diperoleh t_{tabel} sebesar 1.075, dan Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai uji t (t_{hitung}) untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu variabel pelatihan, variabel disiplin kerja, variabel fasilitas kerja dan variabel motivasi kerja yang memiliki nilai uji t (t_{hitung}) lebih besar daripada t_{tabel} secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Hal itu dapat dilihat dari perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana masing-masing variabel bebas mempunyai nilai t_{hitung} yang lebih besar daripada t_{tabel} .
3. Dari hasil uji regresi berganda didapat pembuktian variabel bebas yang mana pengaruhnya dominan terhadap variabel terikat. Uji dominan dapat dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficients Beta* (*Koefisien standar regresi beta*) maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi

yang distandarkan (B) atau *Standardized of Coefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. Besarnya koefisien Beta untuk variabel disiplin sebesar 0,166 variabel pelatihan sebesar 0,482 variabel fasilitas kerja sebesar 0,114 variabel motivasi kerja sebesar 0,204 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan.

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan faktor pelatihan kerja, memberikan motivasi supaya produktivitas karyawan dapat meningkat untuk membuat pekerjaan menjadi lebih ringan karena faktor pelatihan tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja, pelatihan, fasilitas kerja dan motivasi kerja, mempunyai pengaruh baik secara *simultan* maupun *partial* terhadap kinerja karyawan. maka hal ini dapat dijadikan dasar dalam mengambil keputusan.
3. Variabel Pelatihan (X_2) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan faktor tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusiaperusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Dessler, Gray. 2013. *Human Resource Management thirteenth edition*. England: Pearson
- Edwin B. Flippo, 2009, *Manajemen Personalialia*, Jilid I, Erlangga Jakarta.
- George Strauss dan Leonard R. Sayles (Hadikusuma (2012) "Personnel: The Human Problems of Management"

Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, S P Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Moekijat (2011:155) Fasiitas kerja dan Faktor Pendukung

Mathis L. Robert-John H. Jackson. 2011. *Human Resources Management 10th ed.* Jakarta. Salemba Empat.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pt. Rineka Cipta.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers

Salmah, dkk. (2008). Asuhan kebidanan. Jakarta: EGC

Silalahi, Ulber. (2010). Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Refika Aditama

Veithzal. Rivai (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Sunyoto, D., 2012, Teori, Kuesioner dan Analisis Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Grahal Ilmu, Yogyakarta

Sunyoto, D. (2012). Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS