

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara Simultan (Uji F)

Pengaruh secara simultan yaitu pengaruh dari variabel bebas yang secara bersamaan saling mempengaruhi variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersamaan dari motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Galatta Lestarindo Gresik, dengan F_{hitung} sebesar 6.270 dan F_{tabel} 3,073 sebesar yaitu $6.270 > 3,073$.

Pekerjaan seseorang karyawan merupakan suatu kegiatan menjalankan fungsinya di dalam perusahaan yang sesuai dengan jabatan yang ditempatinya. Pekerjaan seorang karyawan yaitu mengerjakan tugas sesuai bagian serta tanggung jawab dan wewenangnya.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.²

¹ Malayu hasibuan S.P, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, cet ke -2 1999), 115.
² Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an*, (Jakarta: CV. Pustaka Al-Kautsar, 2010)

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich, “sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”.³ Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, di mana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*)

[illegible]

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Dalam Sinn⁴ dikemukakan bahwa prestasi merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada satu organisasi tertentu. Allah SWT memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal. Dalam QS. Al-Nahl : 97

[illegible]

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁵

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya, “janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan yang berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat

[illegible]

Pegawai PT Galatta yang berprestasi akan mendapatkan bonus dari pemimpin sebagai apresiasi atas kerja mereka yang telah memberikan keuntungan atau mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh secara parsial yaitu pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara individu mempengaruhi variabel terikat dengan tingkat pengaruh yang berbeda-beda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Galatta Lestarindo Gresik. Dengan koefisien regresi variabel motivasi (X_1) adalah positif, nilai t_{hitung} yang dihasilkan lebih dari t_{tabel} yaitu $2.392 > 1,960$. Hal ini berarti variabel motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) adalah positif, nilai t_{hitung} yang dihasilkan lebih dari t_{tabel} yaitu $2.834 > 1,960$. Hal ini berarti variabel pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Pemberian motivasi merupakan sesuatu yang mutlak diperlukan dalam kegiatan menjalankan usaha, dan bentuknya bermacam-macam tidak terbatas pada imbalan semata. Pada zamannya Rasulullah lebih banyak memberi motivasi non-materi dalam bentuk pujian, perkataan, maupun arahan. Banyak hal yang dapat dilakukan dalam membangkitkan motivasi para sahabatnya. Dalam kondisi yang lebih mapan dan tertata baik seperti sekarang, maka motivasi kerja dapat tercipta melalui budaya yang kuat.

[illegible]

Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.⁷

Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Prestasi pegawai PT Galatta dinilai dari mereka yang memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan dalam mencapai target perusahaan.

- b. Apakah pelatihan Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT Galatta Lestarindo Gresik

⁷ Sondang P Siagian, *Sumber Daya Manajemen Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), 134.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pelatihan yang tepat dan diterima oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja serta prestasi karyawan pada PT Galatta Lestarindo Gresik.

[illegible]

termotivasi untuk mengikutinya. Terdapat dua hal yang harus diperhatikan pelaku bisnis untuk mencapai pelatihan yang efektif. Pertama, memerhatikan posisi pelatihan dalam proses bisnis, dan kedua, berkaitan dengan tahapan-tahapan pemrograman dan pengimplementasian pelatihan.

Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Di samping itu, program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil. Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan sedemikian cepat.

Pelatihan efektif dapat dicapai dengan pemosisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

Berkaitan dengan kebutuhan pelatihan tersebut, maka harus diketahui pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja dan pengetahuan serta keterampilan apa saja yang telah dimiliki karyawan.

Byars dan Rue, “mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada

pekerjaannya”. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individual di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam di dalam pekerjaannya.

Manajer PT Galatta Lestarindo Gresik memberikan wewenang penuh kepada setiap pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, karena pegawainya sudah diberikan pelatihan sesuai dengan jabatan dan keterampilan serta kemampuannya dalam menangani pekerjaannya.

Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kerja kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1. Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

Setiap pegawai memberikan prestasi yang baik kepada PT Galatta Lestarindo untuk mencapai target atau tujuan perusahaan, yaitu setiap bulannya produksi yang dihasilkan pegawai selalu meningkat dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Pegawai menunjukkan sikap kerja keras dan semangat yang tinggi serta tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja.

Kenyataannya pegawai PT Galatta memberikan keuntungan dan mencapai target perusahaan dengan memberikan hasil yang sesuai diharapkan oleh perusahaan. Pegawai tidak melanggar kedisiplinan dan mereka cepat dalam menerima intruksi atau perintah dari atasannya.

