

Pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi pada kinerja karyawan yamaha surabaya

Mohammad Rois¹, Slamet Riyadi²

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Dr. Soetomo

slamet.riyadi@unitomo.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi pada Yamaha Surya Inti Putra di Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan instrumen kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 50 karyawan teknisi. Alat analisis yang digunakan meliputi tabulasi terhadap kuesioner, pengumpulan data yang berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji hipotesis secara parsial, alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan *software* SmartPLS v.3.2.6. Sedangkan untuk pengujian hipotesis secara simultan, alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 21. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : pelatihan; motivasi kerja; budaya organisasi

Abstract *This research aims to analyze the effect of Training, Motivation, and Organizational Culture on Employee Performance of Technicians at Yamaha Surya Inti Putra in Surabaya. This research uses a quantitative method using a questionnaire instrumen. The sampling technique used in this research is saturated sampling with a population of 50 technicians employees. Analysis tools used include tabulation of the questionnaire, data collection in the form of a validity test and a reliability test. To partially hypothesis, the analysis tool used is Partial Least Square (PLS) with SmartPLS v.3.2.6 software. Whereas for simultaneous hypothesis testing, the analytical used is SPSS version 21. The results of data analysis showed that training, motivation, and organizational culture simultaneously had a significant positive effect on employee performance. Training has a significant positive effect on employee performance. Motivation has a significant positive effect on employee performance. While the organizational culture has a significant positive effect on employee performance. Training has a dominant effect on employee performance.*

Keywords: training; work motivation; organisation culture

PENGANTAR

Persaingan dunia usaha pada era globalisasi saat ini sangat ketat yang terjadi di Indonesia. Perkembangan dunia usaha juga tumbuh semakin pesat seiring dengan meningkatnya kebutuhan konsumen akan produk atau jasa yang mampu memenuhi kebutuhan para konsumen tersebut. Hal ini yang memacu para produsen sepeda motor untuk menciptakan inovasi baik dari segi teknologi, model, dan kualitas agar dapat bersaing dengan kompetitor.

Sepeda motor merupakan salah satu sarana transportasi yang banyak digunakan di Indonesia saat ini. Selain karena harganya yang relatif terjangkau serta pengoperasiannya yang mudah dan praktis membuat banyak masyarakat yang memilih sarana transportasi sepeda motor untuk membantu aktifitas yang dilakukan sehari-hari.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi pemerintah maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Di era globalisasi ini, kemampuan SDM untuk menjalankan tugas-tugasnya merupakan faktor kunci bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu SDM tersebut harus dibina dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi dan efektivitas di dalam kinerjanya.

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen yang menjabarkan aktivitas operasional yang dilakukan sehari-hari dengan tujuan agar pekerjaan tersebut dilakukan secara benar, tepat, dan konsisten (Tathagati:2014). Adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) sangat penting bagi kegiatan operasional yang ada di dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya SOP tersebut para karyawan dapat mengetahui cara yang dilakukan oleh karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya sehingga karyawan tidak merasa bingung di dalam melakukan pekerjaannya tersebut.

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk peningkatan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. (Malayu S.P. Hasibuan, 2012:70). Anshory dan Indrasari (2018:170) mengatakan bahwa fungsi pelatihan adalah memperbaiki kinerja (*performance*) para peserta. Selain itu pelatihan juga bermanfaat untuk mempersiapkan promosi ketenagakerjaan pada jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi.

Pelatihan yang dilaksanakan dengan sebaik-baiknya tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mendongkrak potensi organisasi tersebut. Dengan diadakannya pelatihan tersebut diharapkan karyawan dapat meningkatkan kemampuan serta menggali potensi yang dimilikinya sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Anshory dan Indrasari (2018:259) motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi diharapkan setiap karyawan bisa bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Proses memotivasi seorang karyawan sangat bergantung pada kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya sebagai sebagai upaya untuk mencapai dan mewujudkan tujuan dari organisasi (Damayanti dan Riyadi, 2017). Motivasi merupakan suatu konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri masing-masing individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi.

Selain pelatihan dan motivasi, budaya yang ada di dalam organisasi tersebut juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan organisasi tersebut. Budaya organisasi yang baik mampu membuat para karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa merasa mendapatkan tekanan. Organisasi yang memiliki budaya positif akan menunjukkan citra positif, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

Menurut Anshory dan Indrasari (2018:340) budaya organisasi merupakan perpaduan antara kepercayaan, harapan, dan nilai yang ditampilkan oleh para anggotanya, dan ditularkan dari satu generasi karyawan kepada karyawan lainnya secara berkesinambungan. Budaya organisasi mempunyai peranan sebagai identitas organisasi, hal inilah yang membedakan suatu organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya. Selain itu budaya

organisasi juga mempunyai peranan untuk menyatukan organisasi, memecahkan konflik yang terjadi dan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Yamaha Surya Inti Putra merupakan salah satu bentuk badan usaha yang bergerak di bidang jasa dalam penjualan sepeda motor, suku cadang dan servis sepeda motor Yamaha. Sehingga dalam melakukan pekerjaan tersebut tentunya dibutuhkan tenaga-tenaga yang terampil. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi.

Ditemukannya beberapa perilaku menyimpang yang telah dilakukan oleh beberapa teknisi dalam melaksanakan pekerjaannya. Padahal sebelum melaksanakan pekerjaan tersebut setiap teknisi telah diberikan arahan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan sebelumnya.

Pengertian sumber daya manusia secara garis besar yakni individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun pemerintah yang berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Ansory dan Indrasari (2018:59) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia didasari oleh suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin, dan bukan semata-mata menjadi sumber daya bisnis.

Sedangkan menurut Edison, dkk (2017:10) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri dan memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangkian untuk meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu proses untuk mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang seluruh aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis suatu organisasi.

Menurut Edison, dkk (2017:117) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Kekuatan dan budaya organisasi sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Bahkan budaya ini tidak hanya harus dipahami anggotanya, tetapi juga harus diterima dan diperkenalkan pada saat rekrutmen, sehingga calon pegawai/karyawan menyadari bahwa ia akan memasuki suatu arena yang berbeda dengan segala tantangannya.

Budaya perusahaan merupakan perpaduan antara kepercayaan, harapan, dan nilai yang ditampilkan oleh para anggotanya dan ditularkan dari satu generasi karyawan kepada karyawan lainnya secara berkesinambungan (Anshory dan Indrasari, 2018:340). Beberapa peranan dari budaya organisasi, yaitu sebagai identitas organisasi, menyatukan organisasi, reduksi konflik, komitmen kepada organisasi kelompok, menciptakan konsistensi, kinerja organisasi, dan keselamatan kerja.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk, 2017:188). Sedangkan manajemen kinerja menurut Edison, dkk (2017:188) didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada pondasi yang kuat.

Menurut Indrasari (2017:49) pengelolaan kinerja karyawan yang cemerlang pasti akan mengantarkan sebuah organisasi bisnis ke jalan yang menghamparkan kejayaan, dan sebaliknya apabila pengelolaan kinerja karyawan yang dijalankan dengan spirit abal-abal hanya akan membawa perusahaan ke bibir kemalangan.

Pengelolaan kinerja bukan hanya sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan saja, tetapi juga sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Keberhasilan pengelolaan kinerja ditentukan oleh sistem penilaian yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakomodasi kebutuhan perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2015:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian teknisi di Yamaha Surya Inti Putra wilayah Surabaya yakni sebanyak 50 orang. Menurut Sugiyono (2015:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:124). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang yakni karyawan bagian teknisi di Yamaha Surya Inti Putra sebagai sampel penelitian.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan SPSS untuk menguji hipotesis secara simultan dan menggunakan SEM PLS (*Partial Least Square*) untuk menguji hipotesis secara parsial. Analisis *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:161). *Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing value*), dan multikolinearitas. PLS merupakan alternatif yang lebih baik dibandingkan regresi berganda karena menghasilkan parameter model yang lebih kokoh tanpa mengubah atau mengalibrasi ulang sampel dari populasi. Model pengukuran yang digunakan untuk uji validitas dan realibilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

DISKUSI

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS, dapat diketahui bahwa pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi dilakukan secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan PLS menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dan memiliki koefisien jalur yang positif. Artinya ketika variabel pelatihan yang dilakukan meningkat maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dihan dan Pratama (2018), yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Rosa (2015), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabulasi jawaban responden menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap pelatihan dikategorikan tinggi. Indikator yang memperoleh jawaban tertinggi yakni indikator yang menyatakan bahwa materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan. Sementara itu penilaian responden terhadap kinerja karyawan dikategorikan tinggi. Indikator

yang memperoleh jawaban tertinggi yakni indikator proses yang saya lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan PLS menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Koefisien jalur variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai positif. Artinya ketika variabel motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan tabulasi jawaban responden menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap motivasi dikategorikan tinggi. Indikator yang memperoleh jawaban tertinggi yakni indikator yang menyatakan bahwa saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.

Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan PLS menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Koefisien jalur variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai positif. Artinya ketika variabel budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan tabulasi jawaban responden menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap budaya organisasi dikategorikan tinggi. Indikator yang memperoleh jawaban tertinggi yakni indikator yang menyatakan bahwa saya selalu bekerja dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Baba (2014), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Dihan dan Pratama (2018), yang menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan PLS menunjukkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada Yamaha Surya Inti Putra di Surabaya terbukti. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien jalur yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai yang paling besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada Yamaha Surya Inti Putra di Surabaya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada Yamaha Surya Inti Putra di Surabaya.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada Yamaha Surya Inti Putra di Surabaya.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada Yamaha Surya Inti Putra di Surabaya.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada Yamaha Surya Inti Putra di Surabaya.
5. Pelatihan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada Yamaha Surya Inti Putra di Surabaya.

REFERENSI

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS). Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. (D. Prabantini, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Andreani, T. W. dan F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2), 37–45.

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedika Pustaka.
- Baba, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 18(4), 524–540.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Square Approach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Bussines Research*.
- Dihan, F. N., & Pratama, M. R. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 9(1), 58–75.
- Edison, O., Yohny, A., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (B. Aksara, Ed.) (Enam Belas). Jakarta.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Pertama)*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Susan Sandiasih, Ed.) (14 ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Riyadi, N. D. dan S. (2017). *Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Blambangan Banyuwangi*. Dr Soetomo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Enam Belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(Mei), 187–197.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Dua Puluh)*. Bandung: Alfabeta.
- Taghati, A. (2014). *Step by Step Membuat SOP*. Jakarta: Efata Publishing.