

ANALISIS PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PT MULTI GARMENTAMA

Oleh : Cahyadi Supyansuri, S.E., M.M.
Dosen Tetap Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik LP3I Bandung
e-mail: csupyansuri@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Multi Garmentama Bandung. Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori harapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom. Teori ini menjelaskan bahwa Motivasi (M), *Instrumentality (I)*, *Valence (V)*, dan *Expectancy (E)* adalah merupakan faktor-faktor yang saling berhubungan dengan persamaan $M = I \times V \times E$. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan jenis penelitiannya adalah eksplanatoris. Hasil akhir dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang cukup lemah dan positif +0,46 antara program pelatihan dengan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Elemen motivasi (*Instrumentally, Valence, and Expectancy*), motivasi kerja karyawan

PENDAHULUAN

Wakil Presiden Boediono mengatakan kualitas sumber daya manusia (SDM) akan menjadi salah satu masalah yang dihadapi Indonesia dalam mewujudkan pembangunan jangka panjang. "Saat ini kelemahan kualitas SDM Indonesia belum terasa. Pada jangka panjang akan terlihat". Ia mengemukakan hal tersebut saat silaturahmi dengan pejabat daerah di Provinsi Jawa Tengah, di Semarang. (antaranews.com)

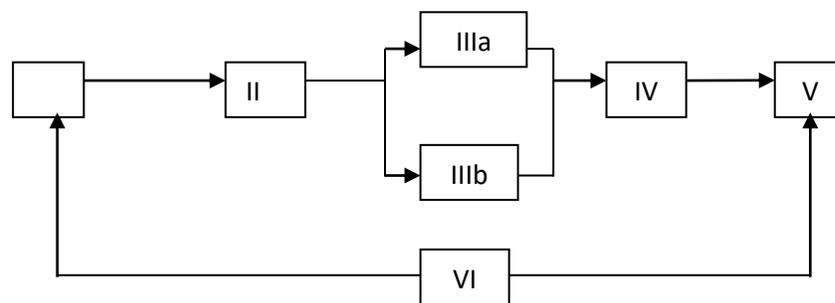
Demikian halnya dalam dunia industri seringkali dihadapkan pada persoalan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang secara kualitas kurang memadai. Sementara itu suatu perusahaan dituntut oleh pelanggan untuk menghasilkan produk/layanan dengan kualitas yang prima. Terdapat kesenjangan yang besar antara tuntutan bisnis dengan rendahnya kemampuan SDM yang ada. Kesenjangan ini kemudian dapat dijembatani melalui pelatihan. Melalui analisa kebutuhan pelatihan para karyawan perusahaan dilatih dalam waktu satu hari sampai satu minggu untuk ditingkatkan kemampuannya agar dapat memenuhi tuntutan bisnis. Tampaknya pelatihan menjadi efektif karena para karyawan dilatih menjadi lebih trampil dan bisa menyelesaikan persoalan yang sering dihadapi saat itu. Pelatihan kemudian diyakini menjadi suatu kebutuhan bisnis karena dengan meningkatnya kemampuan karyawan dapat menyebabkan produktivitas menjadi naik.

Pelaksanaan kegiatan pelatihan memerlukan biaya yang tidak sedikit. Namun demikian banyak manfaat yang dapat dipetik dari aktivitas ini. Manfaat yang diperoleh tentu saja tidak hanya bagi perusahaan, tetapi juga bagi pihak karyawan yang menjalani aktivitas pelatihan. Dengan pelatihan, perusahaan akan memperoleh karyawan yang siap melaksanakan pekerjaannya dengan bekal pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang sesuai bidangnya masing-masing sehingga dapat menunjang proses pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan manfaat bagi karyawan adalah mereka dapat mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan serta penambahan pengetahuan tentang pekerjaannya. Hal ini akan menumbuhkan motivasi kerja mereka dan diharapkan akan mengarah pada peningkatan prestasi kerja karyawan tersebut. Gibson (1996, 47) menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi tertarik dalam menghasilkan produk atau jasa yang bermutu tinggi, mereka lebih cenderung produktif daripada karyawan yang tidak termotivasi dan apatis. Dengan adanya pelatihan, maka pengetahuan karyawan akan semakin bertambah dengan sendirinya sehingga membuat ia akan lebih percaya diri dalam mengerjakan pekerjaannya dan merasa lebih mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dengan sendirinya ia akan mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kariernya di perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Werther dan Davis, (1996, 302) menyatakan bahwa program pelatihan harus dilaksanakan secara sistematis dan terencana agar bermanfaat bagi perusahaan. Adapun langkah-langkah utama dalam mempersiapkan program pelatihan digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut ini:



Gambar 2.1
Langkah-langkah persiapan pelatihan

- I. Penilaian kebutuhan (*need assesment*)
- II. Tujuan pelatihan dan pengembangan (*training and development objectives*)
- III.
 - a. Isi program (*program content*)
 - b. Prinsip belajar (*learning principles*)
- IV. Program nyata (*actual program*)
- V. Pengetahuan dan keahlian para pekerja (*skill and knowledge of workers*)
- VI. Evaluasi (*evaluation*)

Riset motivasi menggambarkan satu cara sistematis untuk mendiagnosis derajat motivasi dan cara meningkatkannya. Hasil riset ini kemudian berkembang menjadi teori motivasi.

1. Teori Kebutuhan

Maslow mengatakan bahwa individu memiliki lima kebutuhan yang tersusun secara hierarkis dari tingkat sangat dasar hingga tingkat yang tinggi, yaitu *physiological, safety and security, belongingness and love, esteem and self actualization*. Kelima kebutuhan ini dikelompokkan menjadi dua tipe kebutuhan, yaitu kebutuhan tingkat rendah (*lower order needs*) yang terdiri dari *physiological, safety and security* dan kebutuhan tingkat tinggi (*higher order needs*) yang terdiri dari *belonginess and love, esteem and self actualization*. Perbedaan dari kedua tingkat kebutuhan ini ialah, bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipuaskan secara internal untuk pribadi, sedangkan kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipuaskan secara eksternal. Teori ini kemudian dimodifikasi oleh Clayton Alderfer yang mengembangkan *ERG theory*. Revisi ini menekankan bukan saja klasifikasi kebutuhan disederhanakan menjadi tiga jenis, yaitu *Existence* (mencakup *physiological, safety and security*), *Relatedness* (*belonginess and love*), dan *Growth* (*esteem and self actualization*), melainkan juga menekankan bahwa kebutuhan ini tidak tersusun secara hirarkis. Teori lain yang dikelompokkan sebagai teori kebutuhan antara lain:

- a. *Three Needs Theory* atau *Trichotomy of Needs* atau *Acquired Needs Theory* dari Mc Clelland, yang mengembangkan tiga kebutuhan yang terdiri dari *need for achievement, need for power and need for affiliation*.
- b. *Two Factor Theory* atau *Motivation–Hygiene Theory* dari Hersberg, yang mengembangkan adanya faktor intrinsik atau faktor motivator yang membuat orang puas dan faktor ekstrinsik atau faktor hygiene yang membuat orang tidak puas. Adapun faktor intrinsik yang membuat orang puas terdiri dari *recognition, work itself, responsibility, advancement and growth*; sedangkan faktor ekstrinsik yang membuat orang tidak puas terdiri dari *supervision, relationship with supervisor, work conditions, salary, relationship with peers, personal life, relationship with subordinates, status and security*.

2. Teori Proses

Para ahli lain melihat bahwa yang memotivasi orang untuk berkelakuan atau berusaha untuk mencapai tujuan bukan atas dasar pemenuhan kebutuhan, melainkan karena proses pemikiran atau kognisi yang ada dalam diri manusia. Teori–teori yang berkembang dalam kategori ini adalah *Expectancy Theory* dari Victor Vroom, *Equity Theory* dari James Stacy Adams, *Reinforcement Theory* dan *Goal Setting Theory*.

Vroom mengemukakan sebagai berikut: dalam *Expectancy Theory*, dikemukakan argumentasi bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan tindakan dalam cara tertentu pada kekuatan suatu harapan, yaitu suatu tindakan akan diikuti oleh apa yang diterima dan pada daya tarik dari hasil tersebut untuk individu. Disini motivasi individu dijelaskan dalam dinamikanya, yaitu proses pikir dan kognitif yang mempengaruhi tingkah laku. Apa sebetulnya yang menentukan keinginan individu untuk mencurahkan waktu, pikiran, dan tenaganya dalam tugas–tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga ada kontribusi yang mempunyai arti dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian ada tiga hal penting dalam teori harapan, yaitu daya tarik, hubungan kinerja dan imbalan dan hubungan antara usaha dan kinerja. Sama seperti Maslow dan F. Herzberg, Vroom menunjuk motivasi sebagai penentu keinginan untuk bekerja. Namun motivasi ini dijelaskannya bukan dalam arti pemenuhan suatu kebutuhan seperti

yang dikemukakan oleh Maslow dan F. Herzberg, tetapi sebagai proses penyusunan strategi. Pendek kata dalam pandangan Vroom tentang motivasi ini tersirat adanya semacam *cost benefit analysis*, ketika individu dalam kesadarannya sedang menentukan besarnya waktu, pikiran, dan tenaga yang diberikan kepada organisasi. Dalam rumusan: $Motivation = Valence \times Instrumentality \times Expectancy$ ($M = V \times I \times E$).

E atau *Expectancy* menunjuk pada persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha akan mempengaruhi kinerja. Misalnya, seseorang yang menganggap bahwa jika ia bekerja keras, kemudian ia akan menghasilkan lebih, memiliki *expectancy* tinggi. Orang menganggap bahwa jika ia bekerja keras, kemudian ia akan bersama dengan pekerja lain dan tidak akan menrima kerjasama yang dibutuhkan untuk kinerja, memiliki *expectancy* rendah. Orang yang melihat tidak ada hubungan antara usaha dan kinerja akan memiliki *expectancy* nol, maka motivasi akan menjadi rendah jika *expectancy* positif.

I atau *Instrumentality* menunjuk pada persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa penghasilan tertentu, positif atau negatif, akan ditentukan oleh kinerja. Misalnya, seseorang yang mengharapkan bahwa ia akan menerima upah atau keuntungan lebih besar jika ia memiliki instrumentalitas tinggi. Orang yang melihat tidak ada hubungan antara kinerja dan upah akan memiliki instrumentalitas nol.

V atau *Valence* menunjuk pada persepsi seseorang tentang nilai penghasilan khusus, yaitu sejauh mana seseorang suka atau tidak suka menerima pendapatan tersebut. Individu dengan kebutuhan penghargaan tinggi secara umum akan menimbulkan valensi yang tinggi untuk suatu titel pekerjaan baru atau suatu promosi.

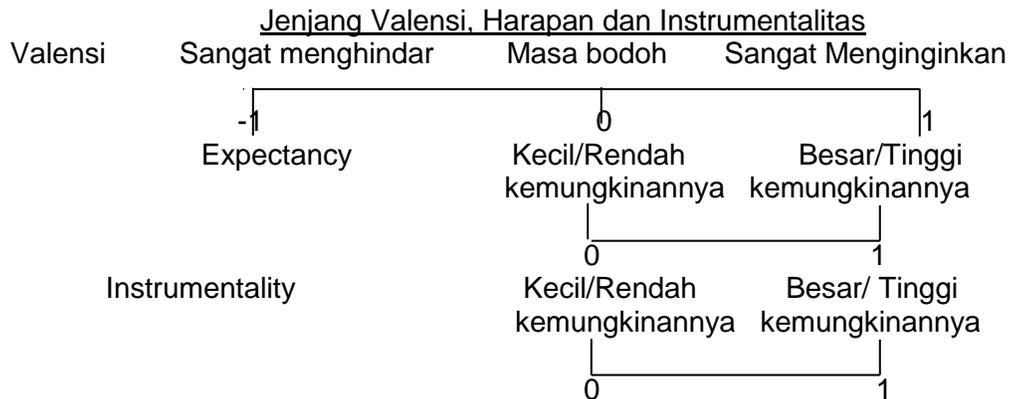
Persamaan ini menunjukkan bahwa satu faktor tidak ada berarti motivasi rendah. Misalnya, pada faktor pertama katakanlah bahwa seseorang melihat tidak adanya kemungkinan atau sangat kecilnya kemungkinan untuk memenuhi tingkat *performance* tertentu yang diisyaratkan, dapat memenuhi tingkat motivasi yang rendah atau menjadi sama sekali tidak termotivasi. Hal ini dapat dipahami sebab biar bagaimanapun tertariknya seseorang terhadap *reward* yang akan didapat dimana hal ini juga pasti didapat bilamana dapat menunjukkan tingkat *performance* tertentu, tetapi kalau seseorang melihat bahwa tidak ada kepastian akan mendapatkan ganjaran juga mengakibatkan turunnya motivasi. Selanjutnya, meskipun kemungkinan memenuhi tingkat *performance* yang diharuskan dan adanya suatu ganjaran yang akan didapat tetapi bila ganjaran tersebut tidak menarik bagi seseorang juga akan mengakibatkan motivasi rendah.

Teori ini merupakan teori yang lebih komprehensif mencakup beberapa teori motivasi yang lain. Disamping sumber motivasi berasal dari dalam diri seseorang juga dapat dirangsang dari luar. Manusia pada prinsipnya makhluk irasional juga rasional sehingga apa yang dilakukan oleh manusia disamping dapat didorong oleh aspek-aspek *instinctive* juga oleh aspek-aspek rasional.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat dengan jelas bahwa untuk meningkatkan motivasi seseorang dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan seseorang, yang dapat dilakukan dengan program – program latihan dan pengembangan pegawai.

Hal ini tentu saja dapat meningkatkan karena semakin tinggi kemampuan semakin besar kemungkinan seseorang dapat memenuhi tingkat *performance* yang diisyaratkan. Kemudian aspek lain adalah hendaknya keseluruhan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti sistem ganjaran, sistem promosi harus jelas dan dipahami

semua orang agar dengan cepat seseorang dapat melihat hubungan antara tingkat *performance* dengan *reward*. Selanjutnya kondisi dan fasilitas kerja harus diperhatikan karena ini dapat meningkatkan kemungkinan untuk mencapai unjuk kerja yang diinginkan organisasi.



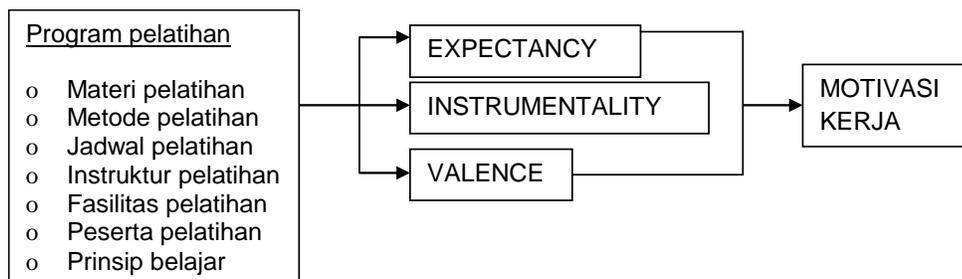
Hubungan Antara Pelatihan dengan Motivasi Kerja

Salah satu pertimbangan yang mendasari perusahaan menyelenggarakan program pelatihan adalah adanya kebutuhan. adapun kebutuhan perusahaan bukan hanya karyawan yang memiliki kecakapan dan keterampilan namun yang terpenting adalah karyawan yang memiliki kemauan untuk bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal. Pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan yang diperoleh selama masa pelatihan akan sangat berarti bagi perusahaan bila karyawannya memiliki motivasi kerja tinggi untuk memanfaatkan pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan tersebut.

Oleh karena itu, pelaksanaan program pendidikan pelatihan yang baik adalah yang mampu menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan motivasi yang tinggi, perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, sebaliknya jika motivasi kerja turun maka dapat dipastikan bahwa perusahaan akan mengalami banyak kerugian.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan paradigma Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Penjualan pada PT. Multi Garmentama Bandung adalah seperti terlihat pada gambar 2.2 berikut ini :



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan paradigma penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis bahwa: "Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Bagian Penjualan di PT Multi Garmentama Bandung".

METODE PENELITIAN

Untuk mencapai tujuan penelitian mengenai Analisis Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT Multi Garmentama, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Operasionalisasi Variabel

Variabel independen adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi variabel-variabel lain, bahkan variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lainnya. Disini pelaksanaan program pelatihan (X) menempati posisi sebagai variabel bebas (X).

Variabel dependen adalah variabel tidak bebas yang artinya variabel tersebut merupakan suatu yang dipengaruhi atau dihasilkan oleh variabel independen. motivasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel tidak bebas/terikat (Y).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer didapat dengan cara: melakukan melakukan observasi, wawancara dengan manajemen PT Multi Garmentama, dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Multi Garmentama. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari bahan yang ada di perusahaan dan hasil publikasi pihak lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi dalam peneltian ini adalah karyawan bagian penjualan. Jumlah total karyawan bagian penjualan berjumlah 30 orang. Dikarenakan jumlah populasinya terbatas oleh karenanya penulis menjadikan keseluruhan karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Data yang sudah didapat oleh penulis, diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan program pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan bagian penjualan, penulis menggunakan analisis statistika. Analisis statistika yang digunakan adalah rumus Rank Spearman karena kedua variabel yang digunakan berskala ordinal. Analisis korelasi Rank Spearman ini digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana hubungan variabel satu dengan variabel lainnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

dimana:

$$\sum x = \frac{(n^3 - n)}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y = \frac{(n^3 - n)}{12} - \sum T_y$$

Tx dan Ty adalah faktor korelasi : $\frac{t^3 - t}{12}$

keterangan:

rs = koefisien korelasi spearman

di = selisih antara rank x dan rank y

n = jumlah pasangan data yang besarnya sama dengan jumlah responden

Untuk mencapai koefisien korelasi Spearman, pertama-tama tentukan rangking untuk variabel x dan y mulai dari nilai yang terendah sampai nilai yang tertinggi. Bila ada data yang nilainya sama besar maka diambil rata-rata hitung dari rangking data yang sama itu. Setelah diketahui ranking dari masing-masing nilai variabel x dan variabel y, akan didapat selisih dari pasangan ranking (di) dengan cara mengurangi ranking x (Rx) dengan rangking y (Ry).

Hubungan antara variabel x dan variabel y ditampilkan dengan menggunakan Table Rank spearman seperti ditampilkan pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1
Tabel Rank Spearman

No. responden	Variabel X	Variabel Y	Rx	Ry	di (Rx - Ry)	di
1	101	0,72	30	30	0	0
2	86	0,28	7	19	-12	144
3	99	0,31	27	24	3	9
4	90	0,28	13,5	19	-5.5	30,25
5	94	0,36	22	26	-4	16
6	99	0,49	27	29	-2	4
7	92	0,36	19	26	-7	49
8	94	0,24	22	14	8	64
9	100	0,22	29	12,5	16,5	272,25
10	99	0,14	27	8	19	361
11	91	0,04	17	1,5	15,5	240,25

12	95	0,20	24,5	10,5	14	196
13	94	0,28	22	19	3	9
14	91	0,28	17	19	-2	4
15	93	0,28	20	19	1	1
16	91	0,20	17	10,5	6,5	42,25
17	95	0,28	24,5	19	5,5	30,25
18	87	0,07	8,5	4,5	4	16
19	90	0,28	13,5	19	-5,5	30,25
20	90	0,28	13,5	19	-5,5	30,25
21	85	0,06	6	3	3	9
22	84	0,16	4	9	-5	25
23	89	0,07	10,5	4,5	6	36
24	89	0,36	10,5	26	-15,5	240,25
25	87	0,39	8,5	28	-19,5	380,25
26	81	0,13	1,5	7	-5,5	30,25
27	81	0,04	1,5	1,5	0	0
28	84	0,10	4	6	-2	4
29	84	0,22	4	12,5	-8,5	72,25
30	90	0,28	13,5	19	-5,5	30,25
					Total	2376

Sumber : data primer yang telah diolah

Penentuan ranking untuk variabel x mulai dari nilai yang terendah sampai nilai yang tertinggi ditampilkan pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Ranking Kembar X

Ranking kembar X	Frekuensi	Tx
99	3	2
95	2	0,5
94	3	2
91	3	2
90	4	5
89	2	0,5
87	2	0,5
84	3	2

81	2	0,5
		$\sum T_x = 15$

Sumber : data primer yang telah diolah

Selanjutnya penentuan rangking untuk variabel y mulai dari nilai yang terendah sampai nilai yang tertinggi ditampilkan pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3
Ranking Kembar Y

Ranking kembar Y	Frekuensi	Ty
0,04	2	0,5
0,07	2	0,5
0,20	2	0,5
0,22	2	0,5
0,28	9	60
0,36	3	2
		$\sum T_y = 64$

Sumber : data primer yang telah diolah

Karena adanya nilai yang sama, maka berdasarkan ketentuan rumus dapat dihitung:

$$\begin{aligned}\sum x &= \frac{(n^3 - n)}{12} - \sum T_x \\ &= \frac{(30 - 30)/12}{12} - 15 \\ &= 2232,5\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum y &= \frac{(n^3 - n)}{12} - \sum T_y \\ &= \frac{(30 - 30)/12}{12} - 64 \\ &= 2183,5\end{aligned}$$

Sedangkan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara program pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan bagian penjualan, maka dari perhitungan di atas dapat dihitung nilai r_s sebagai berikut:

$$\begin{aligned}r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \\ &= \frac{2232,5 + 2183,5 - 2376}{2(2232,5)(2183,5)} \\ &= \frac{2040}{4415,73} \\ &= 0,46\end{aligned}$$

Setelah diketahui koefisien korelasi maka untuk mengetahui kuatnya hubungan antara kedua variabel tersebut, Dean Jean Champion memberikan pedoman sebagai berikut: jika batas koefisien korelasi adalah $-1 < r_s < +1$ dapat ditarik kesimpulan bahwa: kuatnya hubungan antara kedua variabel tersebut:

- + 0,00 – 0,25 = tidak ada korelasi
- + 0,26 – 0,50 = korelasi cukup lemah
- + 0,51 – 0,75 = korelasi cukup kuat
- + 0,76 – 1,00 = korelasi sangat kuat

Tanda positif (+) dan negatif (-) memiliki arti sebagai berikut:

- a. Koefisien korelasi antara kedua variabel berbentuk terbalik, artinya kenaikan bila r_s mempunyai tanda negatif (-) maka yang terjadi variabel yang satu terjadi bersamaan dengan penurunan variabel yang lain.
- b. Bila r_s mempunyai tanda positif (+), maka koefisien korelasi antara kedua variabel bersifat searah, artinya kenaikan atau penurunan yang terjadi pada variabel yang satu terjadi bersamaan dengan kenaikan atau penurunan variabel yang lain.

Dengan pedoman di atas, maka koefisien korelasi (r_s) sebesar 0,46, berarti hubungan antara variabel x (program pelatihan) dengan variabel y (motivasi kerja) adalah cukup lemah.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel y (motivasi kerja) akibat pengaruh variabel x (program pelatihan) maka digunakan perhitungan koefisien determinasi.

$$\begin{aligned} \text{Koefisien determinasi} &= r_s^2 \times 100\% \\ &= 0,46^2 \times 100\% \\ &= 21,16\% \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelaksanaan program pelatihan terhadap motivasi kerja sebesar 21,16%, sedangkan sisanya sebesar 78,84% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut diantaranya: program kesejahteraan karyawan, kepemimpinan dari atasan, dan lain-lain.

Sedangkan untuk menguji hipotesa, maka penulis menggunakan uji signifikansi dengan menggunakan sebesar 5%, dengan asumsi sebagai berikut:

$H_0 : r = 0$, artinya tidak ada pengaruh pelaksanaan program pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan bagian penjualan

$H_1 : r > 0$, artinya ada pengaruh pelaksanaan program pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan bagian penjualan

$$\alpha = 5\%$$

Statistik Uji:

$$\begin{aligned} t &= \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} \\ &= \frac{0,46 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,2116}} \\ &= 2,76 \end{aligned}$$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika t yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih besar atau sama dengan t yang diperoleh dari tabel distribusi t atau t hitung $> t$; $n-2$. Dengan $\alpha = 5\%$ maka sesuai tabel distribusi t , t tabel = t ; $n-2 = 1,7$, ternyata t hitung lebih besar dari t tabel ($2,76 > 1,7$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh program pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan bagian penjualan PT. Multi Garmentama Bandung, sehingga penulis menyimpulkan bahwa hipotesa yang dikemukakan dalam Bab I dapat diterima yaitu “Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Multi Garmentama Bandung”.

KESIMPULAN

- Melalui analisis kuantitatif terhadap elemen motivasi yaitu *Instrumentality (I)*, *Valence (V)*, dan *Expectancy (E)*, diperoleh bahwa total motivasi kerja karyawan bagian penjualan dapat dikategorikan tinggi.
- Melalui perhitungan statistik, diperoleh hasil bahwa tanggapan responden terhadap pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan bagian penjualan. Dengan nilai sebesar 0,46 menunjukkan bahwa antara tanggapan responden terhadap program pelatihan dengan motivasi kerja karyawan bagian penjualan mempunyai korelasi yang cukup lemah, dan koefisien determinasi sebesar 21,16% merupakan pengaruh pelaksanaan program pelatihan terhadap motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 78,84% dipengaruhi oleh faktor–faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor–faktor tersebut diantaranya: program kesejahteraan karyawan, kepemimpinan dari atasan, dan lain–lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John dan Joyce E. A. Russel. 1993. *Human Resources An Experimental Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill Book Company, Inc.
- Black, James A. dan D.J. Champion. 1999. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Flippo, Edwin B. 1984. *Personnel Management – Sixth Edition*. New York: Mc Graw-Hill Book Company, Inc.
- Flippo, Edwin B. 1991. *Principles of Personnel Management*. New York-Toronto-London: Mc Graw-Hill Book Company, Inc.
- Handoko, T. Hani. 1985. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia-Cetakan Pertama*. Yogyakarta:Liberty.
- Marzuki. 1995. *Metodologi Riset – Cetakan Keenam*. Yogyakarta: BPFE-VII.
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Proctor, John. H dan William M. Thornton. 1961. *Training American Management Association*. New York.
- Werther B. William Jr. dan Keith Davis. 1989. *Personnel Management and Human Resources–Third Edition*. Singapore: Mc Graw-Hill Book Company, Inc.