

Relevansi Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) Guna Meningkatkan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh :

Andi Tarlis¹, Dedi Iskandar², Selvi May Hetti³
Politeknik LP3I Kampus Langsa

Email: anditarlis@gmail.com, deddy.iskandar@lp3i.id, selvimahetti@gmail.com

Abstrak: Peningkatan kinerja karyawan tentunya bisa ditingkatkan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia . Dimana salah satunya yang paling mendasar adalah melalui program pelatihan achievement motivation training (AMT) bagi seluruh karyawan di tingkat bawah (lower) hingga menengah (middle). Dengan melalui program AMT tersebut akan sangat dapat meningkatkan motivasi karyawan terhadap rutinitas kerja yang sehari-hari mereka lakukan. Selain itu yang menjadi dasar diperlukannya Pelatihan AMT tersebut karena Pelatihan AMT tersebut merupakan suatu program pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam rangka membuka rasa memiliki (sens of belonging) tentang apa yang mereka miliki di dalam potensi diri mereka masing-masing untuk kemajuan diri mereka maupun perusahaan. Selain itu dari hasil analisis yang dilakukan di lapangan serta sebagaimana yang dikemukakan di atas, bahwa kegiatan pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) guna meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan dinilai sangat relevan dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh semua perusahaan atau institusi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau institusi.

Kata Kunci : Prestasi (Achievement), Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar belakang masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan pilar utama majunya suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang bermutu maka akan lebih dapat menciptakan peningkatan produktifitas dan kinerja yang lebih baik dalam memberikan kontribusi kepada suatu organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya dapat dilakukan di institusi formal akan tetapi dapat juga dilakukan di institusi non formal. Salah satu bentuk kegiatan non formal yang dapat dilakukan adalah melalui kegiatan pelatihan baik yang bersifat teknis maupun non teknis.

Adapun berbagai macam bentuk pelatihan yang dilakukan beragam, mulai dari pelatihan dasar seperti peningkatan motivasi, pelatihan manajemen hingga ke tingkat lanjutan seperti pelatihan *leadership & outbond*. Hal ini diharapkan agar dapat menghasilkan sumber daya yang potensial yang dapat membawa perusahaan menjadi lebih baik dikemudian hari.

Selain itu kita tahu bahwa karyawan adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan selaku motor penggerak perusahaan yang memiliki hakekat potensi yang

berkualitas (kecerdasan *holistic*) yang dianugerahkan Tuhan pada setiap sumber daya manusia.

Peran Direktur ataupun Manajer selaku pimpinan suatu perusahaan dalam meningkatkan kemampuan potensi sumber daya manusia yang ada di bawahnya sangat besar, ini dapat diwujudkan dalam berbagai upaya termasuk salah satunya melalui pemberdayaan sumber daya manusia selaku motor penggerak berjalannya perusahaan. Hal ini dapat menjadi sebuah tolak ukur keseriusan pimpinan dalam mewujudkan kemandirian personil dan kemampuan team yang solid dan terampil. Dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada sekaligus dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut, yang nantinya juga dapat memiliki nilai plus dengan adanya sumber daya manusia yang tangguh dan terampil baik dalam ilmu pengetahuan maupun *life skill* yang mereka miliki. Sejauh ini para karyawan yang ada di hampir setiap perusahaan secara personal belum sepenuhnya mampu memaksimalkan potensi mereka. Namun ada baiknya semua itu didukung sepenuhnya oleh pihak manajemen dalam rangka memaksimalkan potensi *life skill* sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut agar memiliki karyawan yang terampil dan profesional.

Langkah efektif yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan atau instansi agar kinerja karyawan bisa ditingkatkan adalah dengan melakukan suatu pola pelatihan & pengembangan terpadu kepada para karyawan secara berkala untuk dapat melihat dan memanfaatkan serta memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kemampuan kinerja karyawan yang handal dan profesional.

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dimana yang menjadi variabel di dalam penelitian yang dilakukan melalui program pelatihan AMT guna meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan tersebut antara lain Pelatihan AMT (X1) & Peningkatan Motivasi (X2) dan Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Y).

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis antara lain :

1. Studi kepustakaan (*library research*)

Dalam metode ini penulis memperoleh / mengumpulkan data dengan cara membaca dan mempelajari berbagai buku, literature terhadap kajian pustaka.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

Dalam metode ini dilakukan penelitian langsung ke lapangan di beberapa tempat pelatihan yang pernah dilakukan oleh penulis untuk berbagai perusahaan maupun institusi di beberapa kota dengan cara :

1) Observasi (*Observation*)

Yaitu dengan melakukan serangkaian pengamatan dan pencatatan secara teliti dan sistematis terhadap objek yang diteliti di dalam kegiatan pelatihan tersebut baik indoor maupun outdoor.

2) Psikotes (*Psychotest*)

Yaitu dengan melakukan serangkaian pertanyaan secara psikologis kepada semua peserta pelatihan untuk memperoleh keterangan maupun data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber dan Jenis Data

Dalam penelitian ilmiah ini yang dijadikan sumber informasi adalah database peserta pelatihan yang dihimpun atau diperoleh langsung oleh penulis di dalam konsultan milik sendiri.

Adapun jenis data yang digunakan oleh penulis antara lain :

1. Data Primer

Yaitu data yang digunakan oleh penulis yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti, kemudian diolah sendiri.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh berupa kumpulan dari berbagai buku yang dijadikan sebagai acuan bahan kajian teoritis.

Metode Analisis Data

Dalam melakukan kajian analisis data penelitian tersebut, penulis menggunakan Metode Kualitatif yakni suatu pengolahan data dengan tidak dinyatakan dengan bilangan / angka melainkan hanya dengan kata-kata atau deskriptif.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Relevansi

Secara umum, arti dari relevansi adalah kecocokan. Relevan adalah bersangkutan, berguna secara langsung (kamus bahasa Indonesia). Relevansi berarti kaitan, hubungan (kamus bahasa Indonesia).

Menurut Joan M. Reitz (2004) mengemukakan bahwa :

“relevance the extent to which information retrieved in a search of a library collection or other resource, such as an online catalog or bibliographic database, is judged by to user to be applicable to (about) the subject of the query.”

Pendapat ini menyatakan bahwa relevansi merupakan sejumlah informasi terpenggil dalam sebuah pencarian pada koleksi perpustakaan atau sumber lainnya, seperti catalog online atau basis data bibliografi, dimana informasi yang diberikan sesuai dengan subjek pada query dan relevan dengan kebutuhan pengguna

Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Dalam penelitian ini motoda pelatihannya adalah motode *on the job*.

Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas, secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang sfesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Pengertian pelatihan menurut Gary Dessler (2004) bahwa Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Pengertian pelatihan menurut Barry Chusway (2002) yaitu :

“Pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan standar”.

Tujuan Pelatihan

Adapun yang menjadi tujuan diadakannya pelatihan bagi karyawan adalah :

1. Meningkatkan rasa empati karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja baik personal maupun kelompok
3. Meningkatkan kualitas kerja (kinerja)
4. Meningkatkan sikap moral dan mental serta semangat kerja di dalam diri seseorang baik secara personal maupun kelompok.
5. Meningkatkan kemampuan life skill (keahlian) non formal dan informal karyawan
6. Meningkatkan keselamatan kerja

Prinsip-prinsip Pelatihan

Idealnya, pelatihan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Adapun prinsip pembelajaran merupakan suatu *guediline* (pedoman) dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif, semakin banyak prinsip ini direfleksikan dalam pelatihan.

Dengan demikian prinsip pembelajaran menurut Veitzhal Rivai (2004) adalah sebagai berikut :

1. Partisipasi meningkatkan motivasi dan tanggapan sehingga menguatkan proses pembelajaran. Sebagai hasil partisipasi, peserta akan belajar lebih cepat dan mempertahankan pembelajaran jangka panjang.
2. Pengulangan merupakan proses mencetak satu pola kedalam memori pekerja.
3. Relevansi pembelajaran akan sangat membantu apabila materi yang dipelajari mempunyai arti yang maksimal. Sebagai contoh, instruktur biasanya menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan sebelum menjelaskan tugas – tugas khusus.
4. Pengalihan (*transfer*) semakin dekat kesesuaian antara program kebutuhan pelatihan, semakin cepat pekerja dapat belajar dari pekerjaan utama.
5. Umpan balik memberikan informasi kepada peserta mengenai progress atau kemajuan yang dicapai, sehingga peserta dapat menyesuaikan sikap untuk mendapatkan hasil sebaik mungkin mereka dapat menjadi tidak puas.

Manfaat Pelatihan

Setiap pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan tentunya memiliki suatu manfaat baik itu secara langsung yang diserap oleh masing-masing individu karyawan secara personal maupun perusahaan yang memberikan pelatihan tersebut.

Menurut Sondang P. Siagian (2007)terdapat 2 manfaat dari adanya pelatihan adalah:

1. Manfaat bagi organisasi
2. Manfaat bagi karyawan

Pengertian Motivasi

Setiap orang dalam melakukan segala aktifitasnya pasti memiliki suatu motivasi atau dorongan atas keinginan yang mereka miliki apapun itu. Karena jika tidak ada motivasi maka apapun yang akan dilakukan hasilnya akan menjadi tidak maksimal,

akan tetapi jika yang dilakukan itu memiliki motivasi bahkan motivasi yang sangat kuat, maka hasil yang diperoleh juga akan sangat baik dan maksimal.

Oleh karena perlu diketahui tentang apa pengertian dari motivasi tersebut.

Dimana pengertian motivasi tersebut adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi berasal dari kata *motify* yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang.

Fungsi Motivasi

Menurut Oemar Hamalik (1992), fungsi motivasi antara lain :

1. mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
2. sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan
3. sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Manfaat Motivasi

Dengan adanya motivasi yang baik maka proses kerja dan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang akan menjadi lebih baik. Motivasi juga sering disamakan dengan istilah *mood* bagi anak muda sekarang.

Motivasi yang dimiliki seseorang jika dikaitkan dengan definisi motivasi tersebut bahwa motivasi memberikan banyak manfaat baik baik terhadap personal maupun kelompok.

Manfaat motivasi adalah untuk memberikan dorongan perbuatan, pengarah perbuatan dan penyeleksi perbuatan.

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Menurut Mangkunegara (2002) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Baik atau buruknya kinerja yang dihasilkan oleh seseorang dalam bekerja tentunya tentunya tidak terlepas dari faktor yang menentukan. Baik itu faktor internal maupun faktor eksternal.

Faktor internal biasanya dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain :

1. Motivasi
2. Kepuasan Kerja

3. Kesesuaian Jabatan
4. Kesehatan, baik jasmani maupun rohani
5. Kreatifitas
6. Ilmu Pengetahuan & Wawasan

Sedangkan faktor external biasanya dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain :

1. Aturan Jam Kerja
2. Lingkungan Kerja
3. Kesesuaian dengan Atasan / Bawahan / Tim Kerja
4. Kesejahteraan
5. Lokasi / Jarak tempat kerja

Menurut Prawirosentono (1999) faktor yang dapat mempegaruhi kinerja antara lain:

- a. Efektifitas dan efisiensi
- b. Otoritas (wewenang)
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

Indikator Kinerja Karyawan

Kita bisa mengukur kinerja karyawan dengan berbagai metode pengukuran yang dapat dilakukan. Karena capaian kinerja merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh perusahaan atau institusi dalam menjalankan perusahaan secara berkesinambungan.

Yang lazim dilakukan oleh setiap perusahaan dalam mengukur indikator kinerja karyawannya adalah melalui penilaian Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan Karyawan (DP3) yang didalam memuat beberapa indikator. Namun terkadang, penilaian menggunakan konsep DP3 bersifat subjektif yakni tergantung harmonisasi hubungan antara atasan terhadap bawahan sehingga DP3 sering dijadikan sebagai senjata untuk menggeserkan atau memberhentikan karyawan atau bawahannya.

Menurut Robbins (2006) bahwa Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas.
2. Kuantitas..
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas..
5. Kemandirian.

Efektifitas Pelatihan AMT bagi Karyawan.

Sepeti yang kita ketahui bahwa rutinitas pekerjaan yang sering dilakukan oleh seluruh karyawan dimanapun akan dapat menghasilkan tingkat kejenuhan yang tinggi baik pola pikir, sikap maupun hasil kerja yang dicapai. Hal ini dikarenakan monotonisme yang terjadi sehari-hari baik di lingkungan internal maupun eksternal membuat karyawan jenuh.

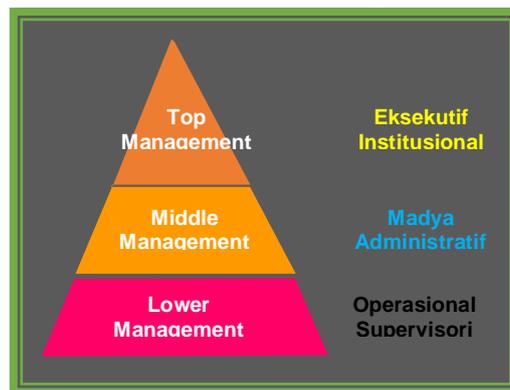
Untuk menghilangkan tingkat kejenuhan tersebut diperlukan suatu kegiatan pelatihan yang bersifat interaktif kepada seluruh karyawan berdasarkan tingkatan manajerial di setiap perusahaan. Hal ini dikarekanan efektifitas tingkat pelatihan di

berbagai jenjang tingkatan manajerial memiliki tingkat kesulitan baik materi maupun teknis yang berbeda baik ditingkat lower management, middle management maupun top management walaupun kesemuanya sama-sama pada level pelatihan *Achievement Motivatioan Training* (AMT).

Bidang keahlian pada masing-masing jenjang manajemen sangat berbeda yakni pada level lower management keahlian yang dibutuhkan adalah kegiatan pelaksana teknis dengan yakni 20% berfikir dan 80% bekerja, untuk tingkat *middle management* keahlian yang dibutuhkan adalah keahlian *humanity* yakni 50% berfikir dan 50% bekerja, sedangkan keahlian untuk *top management* adalah *Conceptual* yakni 80% berfikir dan 20% bekerja.

Adapun yang membedakan dari kedalaman materi yang disajikan kepada para peserta pelatihan berdasarkan jenjang tingkatan manajerialnya yakni lebih didasarkan pada bidang keahlian yang dimiliki oleh masing-masing bagian sebagaimana yang digambarkan berikut ini :

Gambar 1
Keahlian Manajemen



Oleh karenanya konsep pelatihan AMT tersebut harus berbeda untuk setiap level pelaksanaan baik indoor maupun outdoor dimana pelaksanaan Pelatihan tersebut dilakukan harus di alam bebas yang berada cukup jauh dari lingkungan kantor. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan konsentrasi penuh kepada seluruh peserta pelatihan tanpa terganggu oleh kesibukan urusan pekerjaan mereka.

Pelaksanaan tersebut dilakukan selama 5 (lima) hari untuk setiap level baik untuk level lower management, middle management, maupun top management, namun dengan interval waktu yang berbeda.

Dari hasil analisis terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan AMT (X1) tersebut dapat diketahui bahwa sejauhmana kemampuan manajerial yang dimiliki oleh masing-masing peserta baik secara individu maupun kelompok. Suasana yang semula terjadi kebekuan baik intrapersonal maupun kelompok perlahan menjadi cair kembali. Kebekuan maupun kekakuan yang diakibatkan oleh pola egosentris intrapersonal berubah menjadi sesuatu yang bernilai positif dan produktif baik membangun kinerja secara pribadi maupun kelompok.

Konsep pelatihan yang diberikan meliputi kecepatan, ketepatan, kecerdasan/ketangkasan, kerjasama tim, *problem solving* dan pembangunan karakter. Semuanya terangkum di dalam pelatihan yang bersifat indoor maupun outdoor.

Berdasarkan dari beberapa materi pelatihan yang diberikan kepada seluruh peserta, maka dapat dilihat efektivitas hasil yang dicapai dari kegiatan pelatihan AMT tersebut yakni kinerja karyawan yang semula menurun bahkan cenderung apatis, namun setelah dilakukan kegiatan pelatihan tersebut maka Motivasi (X2) yang dihasilkan oleh karyawan sebagai peserta semuanya kembali bangkit dan bahkan memiliki rasa empati yang sangat tinggi baik secara pribadi maupun kelompok. Semua yang selama ini telah mengkristal terhadap ketidak harmonisan intrapersonal pada akhirnya kembali berubah menjadi cair yang pada akhirnya mereka sama-sama bahu membahu membangun Kinerja (Y) yang positif sesuai dengan visi dan misi yang diinginkan oleh perusahaan atau pun institusi. Oleh karenanya, program pelatihan AMT tersebut sebagai pondasi dari berbagai pelatihan dan pengembangan manajemen dinilai sangat berperan aktif dalam membangun karakter personal maupun kelompok untuk menuju ke jenjang pelatihan selanjutnya maupun dalam rangka pencapaian ke jenjang karir yang paling tinggi.

Yang mendasari diperlukannya Pelatihan AMT tersebut bagi Karyawan

Sebagaimana yang telah dikemukakan di atas bahwa pelatihan AMT tersebut dikarenakan merupakan sebagai pondasi awal dari berbagai pelatihan dan pengembangan SDM di semua lini, maka Pelatihan AMT sangat erat kaitannya dengan pembentukan karakter (*character building*) bagi setiap karyawan dimanapun dan apapun.

Namun yang menjadi dasar untuk dilakukannya kegiatan pelatihan AMT tersebut adalah bahwa Pelatihan AMT tersebut merupakan pelatihan peningkatan motivasi karyawan yang seharusnya selama ini mereka miliki akan tetapi tidak mereka sadari bahkan cenderung mengerucut atau bahkan hilang, namun dengan dilakukannya pelatihan AMT tersebut harus dibukakan kembali aura kesadaran mereka akan arti penting dari apa yang sebetulnya mereka miliki secara lahiriah untuk dapat dikembangkan sebagai potensi diri guna menghasilkan kinerja baik personal maupun kelompok dimanapun mereka berada.

Seperti yang sering dilakukan pada setiap pelatihan AMT, di hari pertama diberikan materi secara klasikal tentang apa saja yang mereka miliki dalam hidup mereka dan apa saja yang tidak mereka miliki dalam hidup mereka, kemudian apa tujuan mereka hidup dan bekerja dan untuk siapa mereka hasilkan pekerjaan itu.

Pada hari kedua diberikan pemahaman materi tentang apa saja yang selalu menjadi faktor penghambat di dalam pekerjaan dan hidup mereka, apa itu kerjasama tim dan bagaimana membangun kerjasama tim, apa itu salah dan kesalahan serta apa penyebab timbulnya masalah. Dari sini mereka diberikan pemahaman materi tentang arti bagaimana melakukan *problem solving* atau pemecahan masalah baik masalah yang terdapat di dalam diri mereka maupun di sekitar lingkungan mereka. Di dalam pelatihan di hari kedua ini materi yang diajarkan bersifat indoor dan outdoor.

Di hari ketiga, para peserta diajarkan mengenai pembangunan karakter. Dimana dari hasil pelatihan tersebut dapat diketahui tentang apa yang menjadi karakter dari masing-masing peserta yang mampu membantu dalam hal penempatan posisi atau jabatan yang tepat (*the right man on the right place*) sesuai dengan bidang

kemampuan dan keahlian yang mereka miliki baik berdasarkan keahlian formal maupun non formal sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau institutusi.

Seperti yang diketahui bahwa kinerja yang dihasilkan bukan karena posisi jabatan akan tetapi kemampuan motivasi yang dihasilkan dari dalam diri karyawan secara pribadi. Motivasi yang dihasilkan bisa dari kenyamanan dan keamanan yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Di hari keempat, para peserta diberikan materi tentang pembangunan visi dan misi mereka ke depan yang nantinya dapat mereka ketahui kemana arah mereka sebetulnya bekerja. Sering kita ketahui bahwa sebanyak 75% karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan baik dari segi pekerjaan, jabatan, bahkan sampai kesejahteraan. Hal ini dikarenakan mereka tidak menyadari akan visi dan misi yang mereka sendiri miliki dalam hidup mereka untuk masa depan mereka.

Oleh karenanya tingginya tingkat *turn over* atau pergantian karyawan di dalam perusahaan tersebut dikarenakan mereka tidak memiliki visi dan misi yang jelas di dalam hidup mereka. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa hampir tujuan orang bekerja adalah mencari uang bukan lebih ditujukan kepada kepuasan kerja.

Seperti yang kita ketahui, kebanyakan orang memiliki gaji yang besar namun diri mereka sendiri tidak memiliki kepuasan batin dan bahkan selalu merasa kurang sehingga cenderung melakukan tindakan korupsi baik waktu maupun materi. Apalagi untuk karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan rendah maka motivasi mereka menjadi sangat lemah sebagaimana yang diuraikan oleh teori maslow yang mengemukakan Teori X dan Teori Y. Hal ini jelas diketahui bahwa yang menjadi dasar adalah hampir semua karyawan tidak memiliki visi dan misi hidup dan pekerjaan yang jelas akan tetapi hanya sekedar mendapat pekerjaan daripada tidak bekerja atau menjadi pengangguran.

Di hari kelima, para peserta diberikan pemahaman tentang potensi apa yang sesungguhnya mereka miliki dan bagaimana mereka mengembangkan potensi itu di dalam hidup mereka.

Dari uraian sebagaimana dijelaskan di atas, maka yang menjadi dasar kenapa diperlukannya Pelatihan AMT tersebut bagi Karyawan yakni karena Pelatihan AMT tersebut merupakan suatu program pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam rangka membuka rasa memiliki (*sens of belonging*) tentang apa yang mereka miliki di dalam potensi diri mereka masing-masing untuk kemajuan diri mereka maupun perusahaan.

Setelah dilakukan pelatihan AMT sebagai pelatihan yang sifatnya mendasar tersebut maka selanjutnya oleh pihak manajemen baru dapat dilakukan ke berbagai program pelatihan dan pengembangan SDM yang relevan seperti pelatihan *D'Miracle of Spiritual & Thinking* (D'MOST), *Character Building* (BD), *Total Quality Management* (TQM), *Leadership Training* (LT), Outbond sebagaimana yang sering dilakukan oleh penulis di berbagai perusahaan maupun instansi baik yang berskala besar maupun kecil.

KESIMPULAN

1. Sebagaimana yang dipaparkan di atas bahwa pelatihan AMT bagi karyawan dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dinilai sangat efektif. Hal ini dikarenakan AMT merupakan program pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan yang selama ini telah hilang dan bahkan mengkristal (membeku) yang diakibatkan ketidak harmonisan intrapersonal pada akhirnya kembali berubah menjadi cair yang pada akhirnya mereka sama-sama bahu membahu membangun dan meningkatkan Kinerja yang positif sesuai dengan visi dan misi yang diinginkan oleh perusahaan atau pun institusi.
2. Yang menjadi dasar kenapa diperlukannya Pelatihan AMT tersebut bagi Karyawan yakni karena Pelatihan AMT tersebut merupakan suatu program pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam rangka membuka rasa memiliki (*sens of belonging*) tentang apa yang mereka miliki di dalam potensi diri mereka masing-masing untuk kemajuan diri mereka maupun perusahaan
3. Dari hasil analisis yang dilakukan di lapangan serta sebagaimana yang dikemukakan di atas, bahwa kegiatan pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) guna meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan dinilai sangat relevan dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh semua perusahaan atau institusi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Sofyan dan Haryant*, PT, Elex Media Komputindo, Jakarta, 1999
- Andrew E, Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung, 2011
- Barry, Chusway, *Human Resource Management*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2002
- Bedjo Siswanto, *Manajemen Kerja Indonesia (Pendidikan administrasi dan operatif)*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003
- Dessler, Gary, *Human Resource Management*, Edisi 14, Salemba Empat, Jakarta, 2004
- Fikri, M Ali, *Modul Kuliah, Pengantar Manajemen*, STIE IBK, Pangkalpinang, 2007
- Fikri, M Ali, *Modul Kuliah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE IBK, Pangkalpinang, 2007
- Fikri, M Ali, *Thesis, Peran Komunikasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada PT, Timah Tbk Pangkalpinang*, Pascasarja STIE IBK, Jakarta, 2006
- Hamalik, Oemar, *Administrasi dan Supervisi Pengembangan Kurikulum*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1992
- Howard, S,A, *Guiding collaborative Teamwork in the Classroom Effective Teaching*, New York, 1999
- Luthans, F, *Organizational Behavior*, McGraw-hill, New York, 2005
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002

- Mathis, R,L,& J,H, Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, Jakarta, 2006
- Prawirosentono, Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 1999
- Reitz, Joan M, *Dictionary for Library and Information Science*, Libraries Unlimited ed, Westport, 2004
- Rivai, Vethzal & Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa HedayanaPujaatmaka*, Jakarta, Prenhalindo, 1996
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta, 2006
- Siagian, Sondang, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, PT, Gunung Agung, Jakarta, 2007
- Stonner, AF, James, *Pengantar Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta, 2014
- Tim Penyusun Pusat Kamus, *Kamus besar bahasa indonesia*, Balai pustaka, 2007, Jakarta
- Veitzhal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004