

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWA DI PERUSAHAAN DAERAH AIR
MINUM (PDAM) KABUPATEN BULELENG**

**OLEH :
KOMANG TRISNA SARI DEWI**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuisioner dengan alat ukur berupa SPSS. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 65 orang khusus bagi karyawan yang sudah pernah mengikuti kegiatan pelatihan dengan tehnik sampling jenuh. Tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, dan analisis uji-t dengan bantuan program SPSS versi 17.0. Dari tiga hipotesis yang diajukan, semua hipotesis diterima dengan rincian : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng dengan nilai t hitung $>$ t -tabel ($2,125 > 1,699$) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = $0,038$ dibawah 0.05 . Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng nilai t hitung $>$ t -tabel ($2,363 > 1,699$) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = $0,021$ dibawah 0.05 . Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng dengan nilai t hitung $>$ t -tabel ($4,005 > 1,699$) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = $0,000$ dibawah 0.05 . Berdasarkan paparan di atas, dapat dijelaskan bahwa aspek motivasi, komunikasi dan pelatihan merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, pihak PDAM Kabupaten Buleleng agar terus mempertahankan aspek – aspek tersebut dan terus dilakukan evaluasi dan pengembangan di masa yang akan datang. Disatu sisi besarnya pengaruh variabel motivasi, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Buleleng adalah sebesar $70,4\%$ dan sisanya sebesar $29,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk itu, pihak PDAM Kabupaten Buleleng

juga harus memperhatikan aspek-aspek lain yang berpotensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam perusahaan tersebut. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia bagi suatu perusahaan merupakan aset (kekayaan) yang sangat penting. Karena manusia yang merumuskan tujuan, menggali dana untuk membelanjai pencapaian tujuan, manusia pula yang bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut, mereka pula yang mengawasi serta menikmati tujuan yang dicapainya. Sumber daya manusia merupakan suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan

organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana telah diharapkan (Sedarmayanti, 2007). Pada saat ini peran karyawan menjadi sangat penting dan lebih luas dengan semakindiharganya karyawan sebagai asset utama perusahaan. Sehingga karyawan lebih dihargaisebagai manusia seutuhnya dan bukan hanya sebagai faktor produksi perusahaan saja. Hanya perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas artinya yang sesuai dengan kebutuhan saat ini dan kebutuhan yang akan datang perlu adanya penambahan wawasan pengetahuan (Rivai dan Sagala, 2011). Pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Agar kinerja karyawan dapat terwujud secara maksimal perlu diperhatikan aspek-aspek yang mendukung terciptanya kinerja karyawan. Seorang

karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan rendah tetapi memiliki sikap yang baik, dibutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya Wibowo (2011), menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Untuk itu organisasi yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan.

Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari dukungan kinerja seseorang yaitu kemampuan individu sumber daya manusia karyawannya. Kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung akan mendukung suatu usaha pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2007), menyatakan bahwa "kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu

tindakan atau perbuatan. Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja SDMnya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja. Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena untuk memenuhi kebutuhan. Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi (Wibowo, 2011).

Motivasi merupakan alat pembangkit, penguat dan penggerak seseorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil, karena tujuan dan hasil yang dicari karyawan inilah sebagai motivasi kerja. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh

pada pencapaian tujuan perusahaan (Rivai dan Sagala, 2011). Aspek lain yang perlu diperhatikan terkait dengan kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi sangat berperan di dalam suatu organisasi. Komunikasi akan menduduki suatu tempat yang utama, karena susunan, keluasan dan cakupan organisasi secara keseluruhannya ditentukan oleh teknik komunikasinya. Komunikasi diantara mereka dan antara mereka dengan lingkungannya, merupakan sumber kehidupan dan kedinamisan organisasi (Thoha, 2011). Aspek penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Rivai dan Sagala (2011), mengungkapkan bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama, secara singkat pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Selanjutnya Handoko (2007) menyatakan bahwa, mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru melalui program pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal senada dikemukakan oleh Simamora (2007) yang mengatakan bahwa manfaat pelatihan adalah

peningkatan kuantitas dan kualitas produktivitas kerja karyawan. Begitu pula halnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2008) yang mengatakan bahwa, mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru melalui program pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng merupakan salah satu perusahaan penyedia air minum. Dalam hal ini Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng selalu berusaha untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja organisasi sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat bisa optimal. Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut ;

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng?
3. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah

Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng?

TUJUAN

Berkaitan dengan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng.
3. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang, disamping faktor pengetahuan, sikap dan pengalaman. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang

telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut pendapat Rivai dan Sagala (2011), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011). Hal senada juga diungkapkan oleh Thoha (2011), yang mengatakan bahwa “motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya”.

Indikator Pengukur Motivasi

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian yang

dilakukan oleh Parlinda (2010), meliputi :

1. Sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi dan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik.
2. Menunjukkan sikap tabah, jujur dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan.
3. Menunjukkan sikap pantang menyerah dan ulet jika mengalami kegagalan.

2. Komunikasi

Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Komunikasi disebut efektif atau berhasil apabila makna informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan kepada penerima pesan dan makna informasi yang diterima adalah sama. Kekurangtepatan atau perbedaan arti diantara yang dimaksudkan oleh si pengirim dengan interpretasi si penerima dinamakan distorsi (Thoha, 2011).

Menurut Rivai dan Sagala (2011), menyatakan bahwa komunikasi merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai informasi kepada para bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasehat dan teguran. Berta Esti (2009) mengatakan bahwa "Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari Komunikator kepada komunikan dengan menggunakan media tertentu.

Indikator

Pengukur

Komunikasi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dyah (2011), dimana indikator dari komunikasi yaitu :

1. Kebijakan dan kesopanan.
2. Penerimaan umpan balik.
3. Berbagai informasi.
4. Memberikan informasi tugas.
5. Mengurangi ketidakpastian tugas.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti dan Primawestri (2010), dimana indikator dari komunikasi yaitu :

1. Penetapan tujuan.
2. Pembuatan dan pelaksanaan keputusan.
3. Pengukuran prestasi kerja.

4. Perekrutan dan pengembangan staf.
5. Pelayanan pelanggan.
6. Berinteraksi dengan peraturan yang ada.

3. Pelatihan

Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Perubahan tingkah laku yang dimaksud di sini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku (Rivai dan Sagala, 2011).

Menurut Sutrisno (2011), Pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya.

Indikator Pengukur Pelatihan

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan (Musafir, 2007) yaitu :

1. Kesesuaian pelatihan dengan bidang kerja.
2. Pengaruh lamanya pelatihan terhadap kemampuan kerja.
3. Manfaat pelatihan terhadap tugas pokok.
4. Pernyataan responden tentang pegawai yang sering mengikuti pelatihan hubungannya dengan hasil kerja.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Lumbanraja dan Nizma (2010), dimana indikator dari pelatihan yaitu :

1. Materi program yang dibutuhkan.
2. Metode penyampaian materi.
3. Kemampuan instruktur pelatihan.
4. Kemampuan dan preferensi peserta latihan.
5. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.

4. Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2011), istilah kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun

sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Mangkunegara (2009), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* (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 tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gibson (2007) menyebutkan kinerja (prestasi kerja) dianggap sebagai hasil yang diharapkan setiap perilaku pegawai yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan dan diselesaikan untuk mencapai sasaran pekerjaan. Selanjutnya Gibson menyebutkan bahwa : “kinerja merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan”. Kemampuan disini sangat ditentukan oleh pendidikan dan pengalaman kerja. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seseorang, sekelompok orang (organisasi atau

suatu pekerjaan) pada waktu tertentu. Menurut Rivai dan Sagala (2009), menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator utama dari kinerja menurut Wibowo (2011) meliputi : (1) Tujuan, (2) Standar, (3) Umpan Balik, (4) Alat atau sarana, (5) Kompetensi, (6) Motif/motivasi, (7) Peluang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Parlinda (2010), indikator dari kinerja yaitu :

1. Kemampuan dalam menyusun rencana kerja.
2. Kemampuan merealisasikan rencana kerja.
3. Kemampuan melaksanakan perintah/instruksi atasan.
4. Kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat.
5. Kemampuan dalam kualitas kerja meliputi ketelitian, kecepatan, ketepatan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas.
6. Kemampuan dalam mencapai target kerja atau hasil kerja yang diinginkan.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Musafir (2007), tentang "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo" menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo. Dari hasil analisis regresi berganda ditunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mulyanto (2009), yang mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta". Dari hasil uji hipotesis parsial (uji-t) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, hipotesis terbukti ditunjukkan dengan nilai sig $0,000 < 0,050$ artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009), dengan judul "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, studi pada Karyawan PT Semeru Karya Buana Semarang. Variabel-variabel yang dipergunakan terdapat persamaan, yaitu variabel bebas menggunakan variabel motivasi dan variabel terikat menggunakan variabel kinerja karyawan sedangkan perbedaannya pada lokasi penelitian. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu, variabel kepuasan kerja dan motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng akan semakin meningkat

6. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil penelitian Dyah (2011), tentang "Analisis

Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kab. Pematang)”. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan, dari kedua variabel tersebut yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah variabel komunikasi dengan nilai t hitung 4,557. Hasil nilai koefisien determinasi yang kecil (0,300) menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (komunikasi dan kecerdasan emosional) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sangat terbatas. Menurut penelitian yang dilakukan Siregar (2007), tentang “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Denpasar”. Dari variable-variabel yang digunakan terdapat persamaan yaitu pada variabel bebas menggunakan motivasi kerja dan komunikasi, variabel terikat menggunakan prestasi kerja. Kesimpulan yang didapat pada penelitian tersebut adalah

motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Denpasar.

Berdasarkan teori dan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H2 : Semakin efektif komunikasi antar karyawan dan pimpinan maka kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng akan semakin meningkat.

7. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Parlinda (2010), tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta.

Menurut penelitian yang dilakukan Musafir (2007), tentang “Pengaruh Kemampuan (tingkat

pendidikan, pelatihan & pengalaman kerja) dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo”. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor motivasi dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Farida (2010), yang mengadakan penelitian tentang ”Pengaruh Pendidikan Formal, Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Perempuan (studi di Kota Bandar Lampung)” menyatakan bahwa terdapat pengaruh pendidikan formal, pelatihan dan pengembangan karier pegawai terhadap kinerja pegawai perempuan di Kota Bandar Lampung.

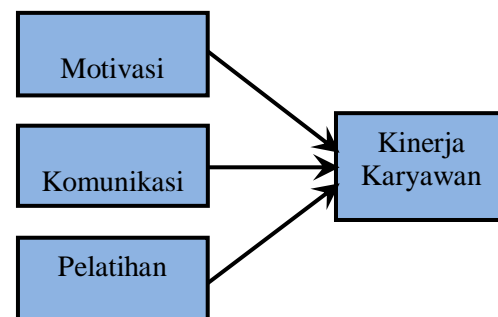
Berdasarkan teori dan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H3 : Semakin tepat bentuk pelatihan yang diberikan maka kinerja karyawan

di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng akan semakin meningkat.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1
Kerangka Pemikiran
Motivasi, Komunikasi dan
Pelatihan terhadap Kinerja
Karyawandi Perusahaan Daerah
Air Minum (PDAM) Kabupaten
Buleleng.



D. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng dengan objek penelitian adalah motivasi, komunikasi dan pelatihan serta kinerja karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” maka didalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng yang pernah mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 65 orang. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data yang digunakan bersumber dari data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuisioner dan teknik dokumentasi. Semua perhitungan dalam analisis data ini, seperti uji validitas dan reliabilitas, perhitungan regresi, korelasi dan uji asumsi klasik, menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows*.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil pengujian hioptesis dengan uji-t, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian nilai t-hitung > t-tabel ($2,125 > 1,699$) dan nilai signifikansi

sebesar 0,038 di bawah 5% (0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi perhatian penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam upaya mencapai kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan hasil penelitian dari Musafir (2007), Mulyanto (2009), Devi (2009) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan alat pembangkit, penguat dan penggerak seseorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil, karena tujuan dan hasil yang dicari karyawan inilah sebagai motivasi kerja. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan (Rivai dan Sagala, 2011). Menurut Tohardi (2007), motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari dalam seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut. Faktor motivasi inilah yang mendorong terwujudnya prestasi kerja karyawan, dimana kinerja suatu organisasi tidak

terlepas dari dukungan kinerja seseorang yaitu kemampuan individu sumber daya manusia karyawannya. Selain itu, Dewar (2010), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya.

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil analisis regresi sebesar 0,208 atau sebesar 20,8%. Selain itu hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden terbanyak adalah pada nilai 8 yaitu sebesar 30,8%, dan yang paling sedikit adalah nilai 4 sebesar 1,5%. Kisaran nilai yang cukup banyak dipilih responden sebagai jawaban adalah 7, 8, dan 9. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng, memberikan perhatian yang besar terhadap variabel motivasi sebagai salah satu komponen penting dalam menunjang pencapaian

kinerja. Kondisi ini juga didukung dari hasil analisis korelasi sebesar 0,659 yang artinya motivasi memiliki hubungan berbanding lurus yang kuat terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan telaah di atas, dapat disimpulkan bahwa peran motivasi dalam memacu kinerja karyawan sangat penting. Dengan pola motivasi yang baik dan efektif setiap karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Hal ini yang menyebabkan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng sangat membutuhkan sentuhan motivasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kondisi tersebut diperkuat dari pertimbangan pertama indikator yang dipilih berdasarkan hasil uji validitas untuk mengukur variabel motivasi adalah kebutuhan aktualisasi. Motivasi dalam bentuk ini merupakan harapan karyawan terhadap potensi mencapai kinerja, pengembangan potensi diri, kepercayaan diri dan keberhasilan tugas sudah diperhatikan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t, dapat diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,363 > 1,699$) dan nilai signifikansi sebesar 0,021 di bawah 5% (0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa aspek komunikasi menjadi perhatian penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam upaya mencapai kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan hasil penelitian dari Dyah (2011), Siregar (2007) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Lebih lanjut Hariyanti (2010), menyatakan bahwa Komunikasi merupakan proses dimana pihak-pihak saling menggunakan informasi untuk mencapai tujuan bersama dan komunikasi merupakan kaitan hubungan yang ditimbulkan oleh penerus rangsangan dan pembangkitan balasannya. Komunikasi yang baik dapat

menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambing-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut (Robbins, 2010). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Sehfuddin (2011), yang menyatakan bahwa Komunikasi dalam organisasi menjadi hal penting untuk menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain.

Pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil analisis regresi sebesar 0,248 atau sebesar 24,8%. Selain itu hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden terbanyak adalah pada nilai 8 yaitu sebesar 26,1%, dan yang paling sedikit adalah nilai 4 dan 10 sebesar

3,1%. Kisaran nilai yang cukup banyak dipilih responden sebagai jawaban adalah 7, 8, dan 9. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng. Memberikan perhatian yang besar terhadap variabel komunikasi sebagai salah satu komponen penting dalam menunjang pencapaian kinerja. Kondisi ini juga didukung dari hasil analisis korelasi sebesar 0,735 yang artinya komunikasi memiliki hubungan berbanding lurus yang kuat terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng..

Berdasarkan paparan di atas dapat diketahui bahwa komunikasi menjadi perhatian penting bagi karyawan dalam kelancaran menjalankan tugas. Perhatian karyawan terhadap aspek komunikasi dapat dilihat dari hasil uji validitas indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi, indikator pertama yang dipertimbangkan adalah pelaksanaan tugas. Dalam realisasinya, pelaksanaan tugas yang baik dan benar membutuhkan komunikasi yang baik.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t, dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4,005 > 1,699$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh di bawah 5% (0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa aspek pelatihan menjadi perhatian penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam upaya mencapai kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan hasil penelitian dari Parlinda (2010), Musafir (2007), Farida (2010), Lumbaraja dan Nizma (2010). Secara lebih rinci Rivai dan Sagala (2011), mengungkapkan bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama, secara singkat pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Selanjutnya Handoko (2007) menyatakan bahwa, mempelajari ketrampilan-

ketrampilan baru melalui program pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal senada dikemukakan oleh Simamora (2007) yang mengatakan bahwa manfaat pelatihan adalah peningkatan kuantitas dan kualitas produktivitas kerja karyawan. Begitu pula halnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2008) yang mengatakan bahwa, mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru melalui program pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil analisis regresi sebesar 0,425 atau sebesar 42,5%. Selain itu hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden terbanyak adalah pada nilai 8 yaitu sebesar 29,2%, dan yang paling sedikit adalah nilai 4 sebesar 1,5%. Kisaran nilai yang cukup banyak dipilih responden sebagai jawaban adalah 7, 8, dan 9. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng, memberikan perhatian yang besar terhadap variabel pelatihan sebagai salah satu komponen penting dalam menunjang

pencapaian kinerja. Kondisi ini juga didukung dari hasil analisis korelasi sebesar 0,804 yang artinya pelatihan memiliki hubungan berbanding lurus yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng. Berdasarkan telaah di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng akan dapat berkinerja dengan baik apabila sering diadakan kegiatan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan wawasan terkait dengan pekerjaan. Antusias karyawan terhadap pelatihan dapat dilihat dari tingkat validitas indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng. Singaraja menunjukkan bahwa karyawan memberikan pertimbangan secara teliti kegiatan pelatihan. Hal ini ditunjukkan bahwa indikator pertama yang dipertimbangkan dari hasil uji validitas adalah bentuk pelatihan.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji-t, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng dengan pola pengaruh positif sebesar 0,208 atau sebesar 20,8% dengan indikator utama yang dipertimbangkan adalah kebutuhan aktualisasi.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji-t, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng dengan pola pengaruh positif sebesar 0,248 atau sebesar 24,8% dengan indikator utama yang dipertimbangkan adalah pelaksanaan tugas.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji-t, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng. dengan pola pengaruh positif sebesar 0,425 atau sebesar 42,5% dengan indikator utama yang dipertimbangkan adalah bentuk pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Deewar, Mahesa. 2010. “Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating”. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Devi, Eva Kris Diana . 2009. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening”, (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang). http://eprints.undip.ac.id/17249/1/Eva_Kris_Diana_Devi.pdf (Diakses tanggal 2 juli 2011)
- Dyah, Ayu Sekarningtyas. 2011. “Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan, studi pada Dinas Perhubungan dan Informatika Kab. Pematang”. Skripsi, Fakultas Ekonomi Diponegoro, Semarang.
- Farida, Ida . 2010. “Pengaruh Pendidikan Formal, Pelatihan dan Pengembangan Karier

- terhadap Kinerja Pegawai Perempuan, Studi di Kota Bandar Lampung". Disertasi. Bandung : Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran.
- Handoko, T. Hani. 2007. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Edisi Kedua, Dicitak dan Diterbitkan BPFE-Yogyakarta.
- Hariyanti dan Primawestri, Inten. 2010. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating. Studi kasus pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Karanganyar". Universitas Setia Budi Surakarta. <http://eprints.upnjatim.ac.id/128/1/10E01054.pdf> (diakses tanggal 18 Mei 2010)
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan". Tesis. Pascasarjana Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Lumbanraja, Prihatin dan Nizma, Cut. 2010. "Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 12, No.2, September 2010 :142-155
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. "Evaluasi Kinerja SDM". Cetakan Keempat, Bandung : PT Refika Aditama
- Musafir. 2007. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo". Jurnal Ichsan Gorontalo Volume 2 No.3 Agustus-Oktober 2007. <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/230711041118.pdf>
- Mulyanto. 2009. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

- Daerah Istimewa Yogyakarta". Jurnal [excellent], Vol.1 No.2 September 2009.
- Parlinda, Vera. 2010. Jurnal Ilmiah : "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta".
- Robbins, Stephen. 2010. "Perilaku Organisasi". Edisi Kesepuluh, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai dan Basri. 2007. "Performance Appraisal". Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". Edisi Kedua. Cetakan Keempat, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Sehfudin, Arif. 2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada PT Bank Tabungan Nasional Cabang Semarang". Skripsi, Universtas Diponegoro Semarang.
- Simamora Henry, 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Ketiga. Penerbit : Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar. 2007. "Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Denpasar". Denpasar : Pascasarjana Universitas Pendidikan Nasional Denpasar.
- Toha, Miftah. 2011. "Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya". Edisi Pertama. Cetakan Keduapuluh Satu, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, Prof. Dr. 2011. "Manajemen Kinerja". Edisi Ketiga. Cetakan Kelima, Jakarta : Rajagrafindo Persada.