

Optimalisasi Pelayanan Publik melalui Peningkatan Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Kerta Raharja

Achmad Kosasih¹

¹Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Tangerang,
Indonesia

Email: kosasih1957@gmail.com

ABSTRAK

Pelatihan dan motivasi mempunyai peran penting untuk organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila dikelola dengan baik, keduanya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) seberapa besar hubungan yang terjadi antara intensitas pelatihan dengan kinerja pegawai; (2) seberapa besar hubungan yang terjadi antara motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai; (3) untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara intensitas pelatihan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif dengan metode analisis korelasi product moment dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan: (1) terdapat hubungan yang signifikan antara variabel intensitas pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,327; (2) terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,610; dan (3) terdapat hubungan yang signifikan antara intensitas pelatihan serta motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,625.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Berprestasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Training and motivation have an important role for organization or company in achieving its goals. If managed well, they can improve employee performance. This study aims to determine the correlation between: (1) training intensity with employee performance; (2) achievement motivation with the employee performance; and (3) training intensity and achievement motivation on the employee performance. The method used in this research is associative research method, with product moment correlation analysis and regression analysis. The result of this research showed: (1) there is a significant relationship between training intensity toward employee performance, with coefficient value 0.327; (2) there is a significant correlation between achievement motivation toward employee performance, with coefficient value 0,610; and (3) there is also significant relationship between training intensity and achievement motivation simultaneously toward employee performance, with coefficient value 0.625.

Keywords: Training, Achievement Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebagian besar organisasi menganggap pelatihan sebagai salah satu media yang mampu menjembatani antara pengetahuan/keterampilan yang harus dimiliki seorang pegawai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Organisasi atau perusahaan yang ditopang oleh individu-individu yang kompeten diyakini dapat mengantarkan perusahaan mencapai tujuan-tujuannya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika keadaan sumberdaya manusia dalam organisasi atau perusahaan berada

di bawah standar rata-rata kompetensi yang dibutuhkan, maka akan sulit bagi organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan-tujuannya secara efektif dan efisien.

Akan tetapi, banyak juga organisasi yang telah mengadakan pelatihan bagi para pegawainya namun kurang dapat mengimplementasikan hasil-hasil pelatihan yang telah didapat dalam ruang lingkup pekerjaannya masing-masing, dan dengan demikian orientasi dari diadakannya pelatihan itu tak tercapai. Sebagai akibatnya, organisasi atau perusahaan masih kesulitan mencapai tujuan-tujuannya karena tak terpenuhinya standar kompetensi minimal yang dibutuhkan.

Keadaan demikian, salah satunya disebabkan oleh masih lemahnya sistem identifikasi serta analisis kebutuhan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Akibatnya, banyak pelatihan yang tidak dirancang secara sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu yang ada dan terlibat dalam organisasi atau perusahaan. Di sisi lain, pelatihan yang diadakan oleh kebanyakan organisasi cenderung hanya mengikuti trend tanpa memperhatikan urgensi pelatihan tersebut.

Selain pelatihan hal lain yang diyakini memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi. Oleh sebagian besar orang, motivasi masih dipercaya sebagai salah satu faktor dominan dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Motivasi biasanya dibangkitkan oleh keinginan seorang pegawai untuk meraih sesuatu yang dianggap bisa meningkatkan performansi diri atau pendapatannya.

Sementara itu, tinggi rendahnya motivasi seorang pegawai secara langsung atau tidak langsung dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain lingkungan kerja, prospek hasil yang dicapai, kesempatan yang cukup untuk meraih kemajuan untuk pribadi dan kariernya, *reward* yang diterimanya sebagai akibat dari motivasi yang tinggi, dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja yang mendukung dan perolehan *reward* yang memadai akan berimplikasi pada tingginya motivasi seorang pegawai untuk bekerja secara dinamis. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memberikan kesempatan untuk pengembangan pribadi dan karier pegawai akan menurunkan motivasi kerja dan sekaligus menurunkan kinerja kerjanya.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki peran penting dan strategis bagi organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya. Intensitas pelatihan yang diberikan bisa meningkatkan kualitas SDM pegawai dan memberikan pemahaman yang memadai tentang pentingnya meningkatkan kinerja dalam meraih tujuan perusahaan atau organisasi. Sementara itu, perilaku motivasi berprestasi pegawai sebagai akibat dari rangsangan/*reward* yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkesinambungan.

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan yang ingin dicapai penelitian ini ialah untuk mengetahui: (1) seberapa besar hubungan intensitas pelatihan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Kerja Raharja; (2) seberapa besar hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Kerja Raharja; dan (3) seberapa besar hubungan intensitas pelatihan dan motivasi berprestasi pegawai pada kinerja pegawai PDAM Tirta Kerja Raharja.

Ada berbagai penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai pentingnya peran pelatihan bagi peningkatan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja (Suryani & Linda, 2017; Kahpi, Khurosaini dan Suhendra, 2017; Anggereni, 2017, Wiratama & Sintaasih, 2013; Subari & Riady, 2015; Sultana [et al], 2012; Tanujaya, 2015; Nuhalis, 2007; Athar & Shah, 2013). Dari berbagai penelitian tersebut bisa terlihat betapa pelatihan yang berkesinambungan dapat meminimalisir kesenjangan kompetensi.

Selain pentingnya pelatihan yang berkesinambungan, motivasi juga punya pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Subari dan Riady, 2015; Suryani & Linda, 2017; Kahpi, Khurosaini & Suhendra, 2017; Tanujaya, 2015; Alfiandri, 2010; Rispati [et al.], 2013; Kosasih, 2017; Aruan, 2013). Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut motivasi dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai dapat lebih optimal atau memiliki motivasi untuk melayani pelanggan dengan sepenuh hati.

KERANGKA TEORI

Kinerja

Kinerja berperan penting dalam mengolah tingkat pencapaian keberhasilan tujuan dan target perusahaan. Menurut Bernardin dan Russeldalam Ruky (2001), kinerja ialah catatan terkait hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi mengenai pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Untuk mendorong tingkat kinerja karyawan, salah satu faktor yang sangat menentukan adalah lingkungan kerja yang menyenangkan. Penilaian kinerja yang dilakukan seobjektif mungkin bisa memberikan umpan balik positif dari karyawan guna memperbaiki kinerja mereka. Sementara itu, perilaku manajemen yang dapat menunjukkan kinerja yang komunikatif, persuasif beserta terstruktur prosedur dan sistem kerjanya, sangat baik dalam membangun budaya pencapaian keberhasilan tujuan dan sasaran perusahaan melalui tingkat kinerja yang optimal dari karyawan.

Indikasi yang memperlihatkan adanya peningkatan kinerja yang dilakukan para karyawan dapat dilihat melalui produktivitas kerja mereka. Secara kualitatif, tingkat kenaikan kinerja dilihat melalui rasio di antara keluaran terhadap masukan. Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumberdaya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Herjanto, 1999).

Menurut Moeheriono dalam Abdullah (2014), ada enam ukuran indikator kinerja di mana masing-masing organisasi bisa mengembangkannya sesuai dengan misinya, yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan terakhir keselamatan. Sementara itu dasar yang bisa dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengembangan indikator kinerja adalah (1) apa yang diukur ditentukan oleh apa yang dianggarkan; (2) kebutuhan para pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas strategis serta rencana strategis yang mengindikasikan apa yang harus diukur; dan (3) memberikan perbaikan terhadap karyawan maupun tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis, memberikan kontribusi demi perbaikan lebih lanjut dengan mengusahakan motivasi karyawan dan tim, dan memberi informasi apa yang telah berjalan dan tidak berjalan.

Pelatihan

Menurut Dessler (2007), pelatihan adalah proses mengajari karyawan baru atau lama mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Namun demikian dewasa ini tujuan pelatihan telah berkembang semakin luas. Perusahaan atau organisasi harus menekankan pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk mendapatkan tingkat penguasaan tugas secara baik dan benar.

Karyawan atau pegawai dituntut dapat menyesuaikan diri pada perubahan teknologi yang semakin cepat, memperbaiki kualitas produk dan jasa, mendorong produktivitas untuk tetap bersaing. Perbaikan mutu sering kali menuntut pelatihan pendidikan, karena program perbaikan mutu ini mengandaikan karyawan mampu menggunakan kemampuan berpikir kritis, menghasilkan peta, grafik, menganalisis data, dan lain-lain. Karyawan juga menggunakan/memperoleh keterampilan dalam membangun tim, mengambil keputusan dan komunikasi.

Singkatnya, ekspansi dari peran pelatihan mencerminkan kenyataan bahwa permainan persaingan ekonomi mempunyai aturan baru. Artinya, perusahaan dan organisasi dituntut tak lagi menjadi sekedar efisien. Pertumbuhan pada dewasa ini menuntut bahwa perusahaan harus cepat dan tanggap, dan itu menuntut tanggapan terhadap kebutuhan pelanggan bagi mutu, keragaman, penyesuaian, kenyamanan, dan ketepatan waktu. Pemenuhan standar baru ini menuntut suatu angkatan kerja yang lebih dari sekedar terlatih secara teknis, namun juga yang dapat menganalisis serta memecahkan masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, bekerja secara produktif dalam tim dan mampu mengantisipasi perubahan yang selalu terjadi.

Motivasi Berprestasi

Sardiman (2010) menyebutkan bahwa “motif” merupakan daya upaya yang mendorong individu guna melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek guna melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Berawal dari kata-kata “motif” itu, motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.

Menurut Uno (2014) motif dapat dibedakan menjadi tiga macam: (1) motif biogenetic, yaitu motif yang dari kebutuhan organisme demi kelanjutan hidupnya, misalnya makan, minum, bernafas dan lain sebagainya; (2) motif sosigenetik, yaitu motif-motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan di mana orang tersebut berada; dan (3) motif teologis, yaitu motif untuk hidup agar sesuai dengan tuntunan agamanya atau adanya hubungan interaktif antara manusia dan tuhan.

Menurut McDonald motivasi ialah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* yang didului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan dalam Sardiman (2010). Dari pengertian tersebut, ada tiga elemen penting: (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada setiap individu; (2) motivasi ditandai dengan munculnya, rasa *feeling*, afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; dan (3) motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Artinya, motivasi merupakan respon dari sebuah aksi, yaitu tujuan.

Sementara itu, McClland mengemukakan bahwa produktivitas seseorang dapat dapat ditentukan oleh *virus mental* yang ada dalam dirinya. Virus mental ini adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang mampu meningkatkan prestasinya secara maksimal. Virus mental itu terdiri dari tiga aspek: (1) *need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), yaitu dorongan untuk mengungguli atau berprestasi berkaitan dengan seperangkat standar, bergulat demi sukses; (2) *need of affiliation* (kebutuhan memperluas pergaulan), yaitu keinginan untuk membangun hubungan antarpribadi yang ramah; dan (3) *need of power* (kebutuhan akan kekuasaan), yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku menurut kehendak/keinginannya (Mangkunegara, 2004).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Analisis pengolahan data bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode analisis korelasi product moment dan analisis regresi. Populasi yang menjadi objek penelitian ialah pegawai PDAM Tirta Kerja Raharja, sementara sampling dilakukan terhadap 45 responden dengan teknik *probability sampling* secara acak sederhana. Data-data penelitian diperoleh melalui: (1) kuesioner, yang

didesain dengan menggunakan teknik skala likert; (2) wawancara, untuk menjangkau data tentang fenomena yang terkait dengan intensitas pelatihan, motivasi berprestasi dan kinerja pegawai; dan (3) observasi, dilakukan untuk mengetahui data dokumenter yang ada di perusahaan.

Untuk menjawab sejumlah pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini, penelitian akan difokuskan kepada dua variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas terdiri dari (1) Intensitas Pelatihan (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2), yaitu variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sementara variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Dari 45 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 75,6 persen responden adalah laki-laki, sebanyak 22,2 persen adalah perempuan, sementara itu sisanya sebanyak 2,2 persen tak memberi informasi perihal jenis kelamin. Adapun tingkat pendidikan responden sebanyak 4,4% adalah berpendidikan SLTP, 48,9% berpendidikan SMU, sebanyak 13,3% berpendidikan D3 dan 28,9% berpendidikan S1, sementara jumlah responden yang tidak memberikan jawaban untuk tingkatan pendidikan sebanyak 4,4%.

Masa kerja responden berkisar antara 1 tahun sampai \pm 40 tahun, dengan tingkat kecenderungan terbesar ada pada kisaran 10 tahun sampai dengan 25 tahun masa kerja. Responden yang memiliki masa kerja 1-4,9 tahun berjumlah sebanyak 15,6%, masa kerja 5-9,9 tahun sebanyak 4,4%, masa kerja 10-14,9 tahun sebanyak 20%, masa kerja 15-19,9 tahun sebanyak 37,8%, masa kerja 20-24,9 tahun adalah sebanyak 17,8% dan responden yang memiliki masa kerja hingga 35 tahun ke atas sebanyak 2,2%.

Usia responden berkisar antara 25 tahun hingga mencapai kurang lebih 50 tahun. Angka terbesar berada pada range 40-44,9 tahun (44,4 %), kisaran usia 25-29,9 tahun sebesar 6,7%, kisaran usia 30-34,9 tahun sebesar 11,1%, 35-39,9 tahun sebesar 22,2% dan usia responden lebih dari 45 tahun ke atas sekitar 8,9%, sisanya sebesar 6,7% tidak memberikan jawaban.

Analisis Korelasi

Analisis dilakukan guna menjawab hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa ada tidaknya hubungan antara variabel Intensitas Pelatihan dengan Kinerja Pegawai, ada tidaknya hubungan antara variabel Motivasi dengan Kinerja Pegawai dan ada tidaknya hubungan secara simultan di antara ketiga variabel tersebut.

Tabel 1. Analisis Korelasi antara Intensitas Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

| | | Intensitas Pelatihan (X ₁) | Kinerja Pegawai (Y) |
|-----------------|--|---|------------------------|
| Pearson | Intensitas Pelatihan (X ₁) | 1.000 | 327* |
| Correlation | Kinerja Pegawai (Y) | 327* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | Intensitas Pelatihan (X ₁) | | 028 |
| | Kinerja Pegawai (Y) | 028 | |
| N | Intensitas Pelatihan (X ₁) | 45 | 45 |
| | Kinerja Pegawai (Y) | 45 | 45 |

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 1. di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang terjadi antara variabel Intensitas Pelatihan dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,327.

Tabel 2. Analisis Korelasi antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai

| | | Kinerja Pegawai (Y) | Motivasi (X ₂) |
|-----------------|----------------------------|------------------------|----------------------------|
| Pearson | Kinerja Pegawai (Y) | 1.000 | 610* |
| Correlation | Motivasi (X ₂) | 610* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | Kinerja Pegawai (Y) | | 000 |
| | Motivasi (X ₂) | 000 | |
| N | Kinerja Pegawai (Y) | 45 | 45 |
| | Motivasi (X ₂) | 45 | 45 |

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 2. di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang terjadi antara variabel Motivasi dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,610.

Sementara secara bersama-sama, ada tidaknya hubungan antara Intensitas Pelatihan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai diperoleh nilai koefisien 0,625.

Uji Hipotesis

Dari tabel nilai-nilai *r product moment* diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,294 pada tingkat signifikansi 5% dan $n = 45$. Karena *r* hitung (0,327) > *r* tabel (0,294) maka terdapat hubungan positif dan signifikan antara intensitas pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, motivasi berprestasi juga berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena *r* hitung (0,610) > *r* tabel (0,294) pada tingkat signifikansi 5% dan $n = 45$. Sedangkan secara simultan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel intensitas pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai PDAM

Tirta Kerja Raharja, di mana r hitung (0,625) > r tabel (0,924) pada tingkat signifikansi 5% dan $n = 45$.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi

| Variabel | Korelasi (r hitung) | r tabel | Interpretasi | Keterangan |
|--|---------------------------|-----------|--------------|------------|
| Intensitas Pelatihan dengan Kinerja Pegawai (Hipotesis 1) | 0,327 | 0,294 | Rendah | Signifikan |
| Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai (Hipotesis 2) | 0,610 | 0,294 | Kuat | Signifikan |
| Intensitas Pelatihan dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai (Hipotesis 3) | 0,625 | 0,294 | Kuat | Signifikan |

Pembahasan

Meskipun nilai koefisien korelasi yang terjadi antara variable Intensitas Pelatihan dengan Kinerja Pegawai menunjukkan gejala *causal effect* yang positif, namun kedua variabel tersebut belum memiliki nilai keberartian cukup signifikan, salah satunya ditandai dengan harga koefisien korelasinya yang rendah sebesar 0,327. Fenomena ini sebenarnya merupakan suatu gejala yang mengarah kepada keinginan kuat pegawai PDAM Tirta Kerta Raharja menjadikan pelatihan sebagai salah satu media untuk mencapai kondisi kinerja yang optimal, dengan berbekal pada kompetensi tinggi. Harapan mereka dapat dilihat dari komentar-komentar yang disampaikan pada saat wawancara. Ada di antara mereka yang memberikan pernyataan bahwa jika mereka mendapat pelatihan secara intens maka mereka akan memberikan jawaban yang sesuai dengan yang mereka ingin katakan tentang pentingnya pelatihan bagi peningkatan kinerja.

Muatan positif bisa diartikan sebagai suatu keselarasan yang diidamkan oleh para pegawai di lingkungan PDAM Tirta Kerta Raharja untuk menjadikan pelatihan sebagai kendaraan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Mereka menyadari bahwa untuk menjadi PDAM Tirta Kerta Raharja sebagai perusahaan dinamis, mampu memberi pelayanan yang optimal kepada para pelanggannya sekaligus menjawab keinginan *stakeholders*, dan memperbaiki citra dirinya secara berkesinambungan, maka tidak ada kata lain selain *kompetensi SDM*.

Faktanya memang memberikan gambaran yang jelas, bahwa pada satu sisi karyawan membutuhkan pelatihan sebagai media peningkatan kemampuan dan keterampilan, sementara di sisi lain perusahaan belum mampu menyelenggarakan pelatihan yang merata. Oleh karena itu, tidak heran jika beberapa komentar yang diberikan oleh

responden memberikan pernyataan bahwa meskipun sudah bekerja lebih dari belasan tahun namun belum pernah memperoleh pelatihan seperti yang diharapkan.

Sementara itu, nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan antara variabel Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai, memberikan sinyalmen hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan di antara keduanya. Motivasi Berprestasi yang ditimbulkan sebagai akibat dari sudah terpenuhinya secara baik kebutuhan dan keinginan karyawan, akan secara berarti meningkatkan kinerja mereka.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,610 menggambarkan jika pihak PDAM selaku manajemen yang berkewajiban untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan telah secara baik melaksanakan kewajibannya, memberikan apa yang seharusnya menjadi hak karyawan. Keadaan seperti ini tentu saja tak secara serta merta terjadi begitu saja. Tentunya alasan kuat mengapa perusahaan melakukan hal tersebut.

Secara teori, jelas perusahaan telah memperoleh apa yang diharapkannya dan merasa puas. Karena itu, perusahaan akan memberikan yang terbaik bagi para karyawannya. Jika karyawan memperoleh apa yang dibutuhkan dan diinginkannya maka karyawan akan bekerja dengan penuh motivasi untuk meraih prestasi. Jadi, meskipun pada saat ini kinerja perusahaan digambarkan kurang baik, namun baik perusahaan ataupun pegawai sepakat bahwa gunameraihkinerja yang tinggi maka karyawan perlu bekerja dengan penuh motivasi untuk meraih apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan.

Sedangkan pengaruh Intensitas Pelatihan dan Motivasi Berprestasi secara simultan memberikan gambaran yang jelas bahwa keduanya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Mengenai hal ini, perusahaan dituntut menjaga agar kemampuan karyawan bisa selalu diasah lewat intensitas pelatihan dan senantiasa memberikan stimulus yang baik terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah stimulus apa yang tepat bagi karyawan yang memiliki kebutuhan dan keinginan yang beragam.

Hal itulah yang harus menjadi pertimbangan perusahaan agar pemberian stimulus dapat tepat guna dan memberikan efek positif yang berarti. Ada pegawai yang kebutuhannya ialah kebutuhan dasar sehingga perlakuannya bagaimana agar secara psikologis kebutuhan materinya terpenuhi. Namun di sisi lain, ada pegawai yang mungkin secara materi sudah terpenuhi, namun kebutuhan aktualisasi belum terpenuhi dengan baik sehingga perusahaan bisa memberi kesempatan agar ia bisa mengaktualisasikan diri seperti yang diinginkannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Secara kuantitatif, instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini mempunyai nilai validitas yang cukup baik, yang ditandai dengan kecilnya jumlah pernyataan-pernyataan yang tak memenuhi syarat, yang nilai korelasinya terhadap nilai total lebih kecil dari 0,3. Sedangkan untuk tingkat kepercayaan (reliabilitas), instrumen ini telah diuji yang hasilnya menunjukkan angka reliabilitas yang cukup baik, yaitu sebesar 0,772. Angka tersebut mempunyai pengertian bahwa instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data bagi kebutuhan penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan sebesar 77,2%.

Hubungan yang terjadi antara dua variabel bebas yang diteliti dengan satu variabel terikatnya menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Nilai koefisien korelasi antara intensitas pelatihan dengan kinerja pegawai sebesar 0,327 memberi interpretasi hubungan yang rendah di antara keduanya, sedangkan antara motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai memberikan interpretasi hubungan yang kuat karena nilai koefisien korelasinya sebesar 0,610 masuk dalam kategori hubungan yang kuat. Begitu pula hubungan antara dua variabel bebas yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana interpretasi hubungan yang kuat diperlihatkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,625.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis memiliki tingkat signifikansi yang telah teruji secara statistik. Hal ini menunjukkan intensitas pelatihan dan motivasi berprestasi sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai PDAM Tirta Kerja Raharja.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus terus melakukan pelatihan secara berkesinambungan dan merata terhadap semua pegawai sehingga kesenjangan kompetensi dapat diminimalisir. Pelatihan untuk para pegawai perlu didesain dengan baik agar sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan perusahaan, dan karenanya diperlukan standar kompetensi.

Sementara untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja para pegawai, perusahaan harus mampu meyakinkan para pegawainya bahwa perusahaan sangat *appreciate* terhadap performa kerja pegawai. Sebab itu, pemberian *reward* kepada pegawai yang berprestasi, tersedianya kesempatan pengembangan karier, jaminan masa depan kepada pegawai yang dilakukan secara konsisten dan transparan, ialah syarat mutlak bagi penciptaan kondisi kerja yang kondusif dan dinamis.

REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alfiandri. (2010). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru". *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(1): 37-47.
- Anggereni, Ni Wayan Eka Sri. (2017). "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng". *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 10(2): 1-10.
- Aruan, D. A. (2013). "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2): 566-574.
- Athar, Rida dan Faiza Maqbool Shah. (2015). "Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi)". *OSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 17(11): 58-67.
- Dessler, Gray. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Herjanto, Eddy. (1999). *Manajemen Produksi & Operasi*. Jakarta: Grasindo.
- Kahpi, Heri Sapari, Aan Khurosaini dan Indra Suhendra. (2017). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lebak)". *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(1): 1-9.
- Kosasih, Achmad. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten". *Journal of Government and Civil Society*, 1(2): 159-190.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nuhalis. (2007). "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nanggrue Aceh Darussalam." *Jurnal Ichsan Gorontalo*, 2(1): 563-571.
- Rispati [et al.]. (2013). "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang)". *Diponegoro Journal of Social And Politic*, 2(3), 1-8.
- Ruky, Achmad S. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sardiman. (2011). *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subari, Subari dan Hanes Riady. (2015). "Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communications". *American Journal of Business and Management*, 4(3): 133-145.

- Sultana, Afshan. (2012). "Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6): 646-661.
- Suryani, Arna dan Rahma Linda. (2017). "Pengaruh Pelatihan dan Penempatan terhadap Motivasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi". *J-MAS*, 2(1): 92-104.
- Tanujaya, Lia Riantika. (2015). "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown". *Agora*, 3(1): 1-7.
- Uno, Hamzah B. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiratama, I Nyoman Jaka Alit dan Desak Ketut Sintaasih. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2): 126-134.