



Pengaruh Pelatihan Dan Tunjangan Terhadap PT. Dexa Konstruksindo Persada Medan

Free Antonius Simanjuntak

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: freeantonius.simanjuntak@pmci.ac.id

Abstrak. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari motivasi kerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Para karyawan mengharapkan bahwa hasil kerja akan berhubungan positif dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian di PT. Dexa Konstruksindo Persada. Dalam melaksanakan penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan kuesioner, analisis dokumen dan kajian pustaka, serta pengumpulan data yang diambil dari buku-buku. Populasi pada penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Dexa Konstruksindo Persada sebanyak 58 orang. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis linier berganda. Dari hasil penelitian dikemukakan bahwa hasil uji F atau secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan tunjangan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dexa Konstruksindo Persada. Hasil uji t atau secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh Persada parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dexa Konstruksindo Persada dan tunjangan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dexa Konstruksindo Persada. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tunjangan dan pelatihan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,381 atau 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti : keselamatan kerja, komunikasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

Kata kunci: *Peatihan, Tunjangan, Motivasi Kerja*

1. Introduction

PT. Dexa Konstruksindo Persada Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Kontraktor. Rendahnya motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan , ditambah tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan yang dijanjikan perusahaan PT.Dexa Konstruksindo Persada Medan.

Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Pemberian tunjangan sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya tunjangan juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan, apabila tunjangan yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan tunjangan dilakukan perusahaan antara lain : untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, dan tunjangan dapat memotivasi para karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul, "Pengaruh Pelatihan dan Tunjangan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Dexa Konstruksindo Persada Medan."

2. Theoretical Basis

2.1 Pelatihan

Menurut Yani (2014:82), “pelatihan lebih ditekankan pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan spesifik saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa mendatang.” Menurut Suparyadi (2015:185), “pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.”

2.2 Tunjangan

Menurut Fajar dan Heru (2015:152). “Kompensasi adalah seluruh ekstrinsic rewards yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah, atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan (benefits)” Menurut Hasibuan (2016:118), “kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

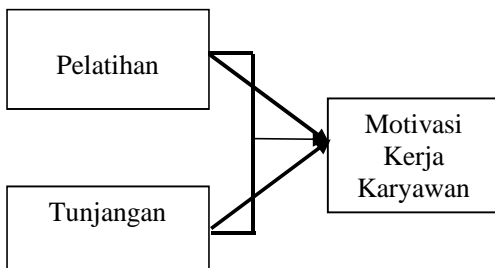
2.3 Motivasi Kerja

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:71), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya.” Menurut Triatna (2015:84), “Motivasi merupakan suatu proses yang dilandasi oleh suatu dorongan. Dorongan inilah yang disebut kebutuhan.”

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Widodo (2015:188), perlu diingat bahwa tidak semua masalah kinerja yang buruk disebabkan karena kurangnya motivasi pelakunya. Kurangnya pelatihan (pengembangan) dapat mencegah orang yang bermotivasi melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Di samping itu tidak memadainya sarana dan prasarana serta material yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan juga dapat mencegah orang bermotivasi melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Demikian pula dengan tidak jelasnya apa yang diharapkan jika ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak jelasnya aturan permainan dan tidak jelasnya apa yang seharusnya ingin dicapai akan menyebabkan karyawan juga kurang bermotivasi.

Menurut Edison (2016:183), bahkan motivasi ini memiliki korelasi dengan kompensasi, sebab kompensasi juga ada korelasinya dengan kompetensi, karena seseorang yang tidak memenuhi kompetensi untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan akan menimbulkan tekanan tersendiri, yang pada akhirnya dapat menimbulkan rendahnya motivasi karena tidak percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis

Menurut Sujarweni (2015:43), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat.”

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Deka Konstruksindo Persada Medan

H2 : Tunjangan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Deka Konstruksindo Persada Medan

H3 : Pelatihan dan tunjangan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Deka Konstruksindo Persada Medan

3. Methods

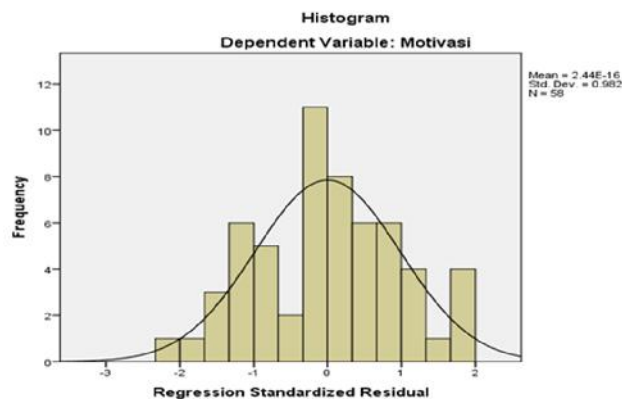
Penelitian dilakukan pada PT. Deka Konstruksindo Persada Medan yang beralamat di Jalan Pasar III no.96 Medan. Waktu penelitian dimulai dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Januari 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lindung Jaya Makmur Medan yang berjumlah 58 Karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu berupa jumlah keseluruhan karyawan PT. Lindung Jaya Makmur Medan yang berjumlah 58 Karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan wawancara, kuesioner atau angket, studi dokumen, kajian pustaka (Sujarweni, 2018).

Jenis dan Sumber Data dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif dan sumber pengambilan data dengan menggunakan data primer dan sekunder (Sujarweni, 2015). Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (multiple regression) dengan pengolahan data menggunakan Software SPSS (Statistical Package for Social Science) 23. Analisis regresi berganda digunakan karena variabel terikat yang dicari dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas.

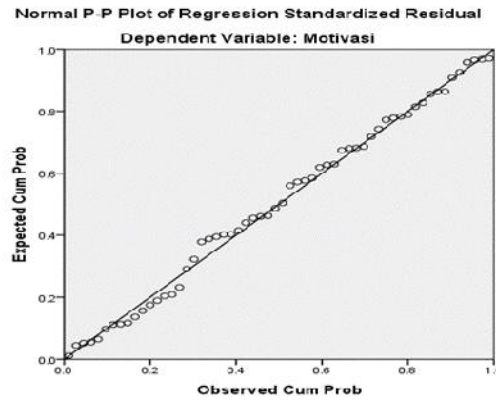
4. Results and Discussion

4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 dibawah ini, dapat dilihat bahwa garis pada grafik histogram mengikuti satu garis lurus diagonal dan kurva membentuk melengkung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram di atas berdistribusi normal.



Uji normalitas juga dapat dilihat dari grafik P-Plot, sebagai berikut: Berdasarkan Gambar 2 dibawah ini menunjukkan bahwa hasil uji data menyebar mengelilingi di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.



Gambar 3. Gambar Grafik Normal P-Plot

Uji normalitas dapat juga dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dengan melihat data residual apakah berdistribusi normal. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan:

- a. Jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) > 0,05, maka berdistribusi normal
- b. Jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) < 0,05, maka tidak berdistribusi normal

Tabel 1. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58
	Std. Deviation	.0000000
Most Extreme Differences	Absolute	3.58431064
	Positive	.066
	Negative	.054
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Test distribution is Normal.
 Calculated from data.
 Lilliefors Significance Correction.
 This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Jika dilihat dari tabel di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah : sebesar 0,200 dan nilai tersebut di atas persyaratan 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.2 Uji Multikolinieritas

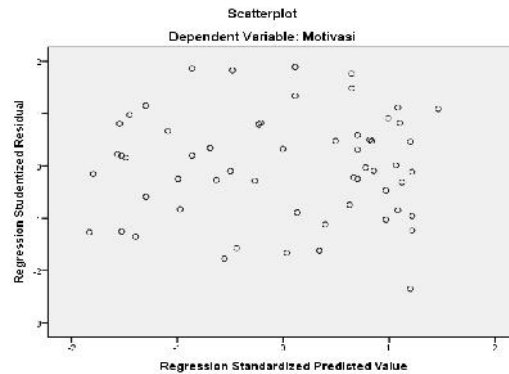
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.372	2.285		
	Pelatihan	.392	.171	.531	1.884
	Tunjangan	.337	.133	.531	1.884

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Dari tabel di atas dapat terlihat nilai tolerance dari variabel pelatihan dan tunjangan adalah : 0,531 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,1 dan melihat semua nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel pelatihan dan tunjangan adalah : 1,884 dan nilai tersebut lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini dari variabel-variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

4.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Uji Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Motivasi berdasarkan memasukkan variabel pelatihan dan tunjangan. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode kolerasi *Spearman'rho*.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Kolerasi *Spearman'rho*

Correlations					
			pelatih an	tunjang an	Unstandardized Residual
Spearman's rho	pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.708**	-.010
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.939
		N	58	58	58
	tunjangan	Correlation Coefficient	.708**	1.000	.027
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.841
		N	58	58	58
	Unstandardiz ed Residual	Correlation Coefficient	-.010	.027	1.000
		Sig. (2-tailed)	.939	.841	.
		N	58	58	58

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat variabel pelatihan mempunyai signifikansi 0,939 pada kolom unstandardized di mana lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dan dapat digunakan pada model regresi yang baik. Pada variabel tunjangan mempunyai signifikansi 0,841 pada kolom unstandardized di mana lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dan dapat digunakan pada model regresi yang baik

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Korelasi Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.142	1.314		1.630	.109
Pelatihan	.099	.098	.185	1.010	.317
Tunjangan	-.064	.076	-.154	-.837	.406

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi karena nilai signifikan (sig) pelatihan adalah : 0,317 dan tunjangan adalah : 0,406. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

4.4 Uji Autokolerasi

Tabel 4. Uji DW (Durbin-Watson)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.635 ^a	.403	.381	3.64890	1.988

Tabel Durbin menunjukkan bahwa dengan sampel sebesar 58 orang maka diperoleh nilai dL sebesar 1,3635 dan dU sebesar 1,6475. Berdasarkan kalkulasi di atas, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,988. Syarat tidak terjadinya autokorelasi adalah : $dU < dhitung < 4 - dU$
 $1,6475 < 1,988 < 4 - 1,6475$
 $1,6475 < 1,988 < 2,3525$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, tidak terjadi autokorelasi.

4.5 Uji Linearitas

Tabel 5. Uji Linearitas variabel Pelatihan (X_1)

	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Betw (Combin)	42.343	2.874	.004
Pelatihan * Groups	407.958	27.692	.000
Deviation from Linearity	14.219	.965	.499
Within Groups		14.732	
Total			

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Dari tabel di atas, nilai linearity yang diperoleh adalah : sebesar 0,000 dan nilai tersebut kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan mempunyai hubungan linear dengan variabel motivasi karyawan.

Tabel 6. Uji Linearitas variabel Tunjangan (X_2)

	Mean Square	F	Sig.
Moti Betw (Combi vasi * een ned)	48.181	4.019	.000
Tunja Grou ngan ps Lineari ty	424.048	35.368	.000
Deviati on from Lineari ty	21.333	1.779	.075
Within Groups		11.990	
Total			

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Dari tabel di atas, nilai linearity yang diperoleh adalah : sebesar 0,000 dan nilai tersebut kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan mempunyai hubungan linear dengan variabel motivasi karyawan.

DISCUSSION

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t, diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Deka Kontruksindo Persada Medan. Hasil tersebut memiliki kesamaan dengan hasil penelitian oleh hasil penelitian Syarifuddin. (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lokawisata Batur Raden. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Widodo (2015:188), yang menjelaskan perlu diingat bahwa tidak semua masalah kinerja yang buruk disebabkan karena kurangnya motivasi pelakunya. Kurangnya pelatihan (pengembangan) dapat mencegah orang yang bermotivasi melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Di samping itu tidak memadainya sarana dan prasarana serta material yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan juga dapat mencegah orang bermotivasi melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Demikian pula dengan tidak jelasnya apa yang diharapkan jika ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak jelasnya aturan permainan dan tidak jelasnya apa yang seharusnya ingin dicapai akan menyebabkan karyawan juga kurang bermotivasi.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelatihan yang selama ini dilaksanakan oleh perusahaan belum berjalan dengan benar dalam rangka meningkatkan kemampuan bekerja karyawan. Karyawan belum sepenuhnya mengikuti pelatihan yang diberikan dan menyebabkan masalah dalam pemberian pelatihan karena materi yang diberikan tidak dipelajari dengan maksimal oleh seluruh karyawan. Dari hasil kuesioner dapat dilihat bahwa masih ditemukannya karyawan yang menyatakan tidak setuju terhadap pelatihan yang dilaksanakan dikarenakan tidak semua karyawan yang hadir mendapatkan manfaat atas pelatihan tersebut dalam rangka meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

5. Conclusions

1. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Deka Kontruksindo Persada Medan.
2. Tunjangan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Deka Kontruksindo Persada Medan.
3. Pelatihan dan tunjangan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Deka Kontruksindo Persada Medan.

References

- Abdullah, H.M. Ma'ruf, 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Badeni. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komaria. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. Pengantar Manajemen (3 IN 1) Untuk Mahasiswa dan Umum. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Mediaterra.
- Fajar, Al Siti dan Tri Heru. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 23,. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jakarta: Penerbit Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit PT.Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Cetakan kedua. Bogor: Penerbit In Media.
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Noor, Juliansyah. 2013 Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis). Cetakan Pertama, Jakarta : Penerbit Prenadamedia Group..
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Cetakan Kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2014. SPSS 22 Pengelola Data Terpraktis. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Raymond, A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright. 2014. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit PT.Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. a Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Surjaweni, V. Wiratna. 2015. b SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Pusataka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit PT.Caps.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Triatna, Cepi. 2016. Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Zhoifah, I'anutut. 2016. Statistika Pendidikan Dan Metode Penelitian Kuantitatif. Penerbit Madani.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Yani, H.M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media,
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.