

**PENGARUH PENDIDIKAN & PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN MEKANIK PADA PT. PULAU SAMBU
CABANG KUALA ENOK**

OLEH :

**YULIANA
Drs. MACHASIN, M.Si
Drs. H.SOEPARSONO**

**Email: yuliaim@yahoo.co.id
Phone: 081275611980**

ABSTRAK

Education & training and motivation assessed could affect employee performance. In connection with this, the problem is formulated as follows: Is the education and training, motivation simultaneously have a significant effect on the performance of Mechanics at PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok? Are education and training partially significant effect on the performance of Mechanics at PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok? Is motivation a significant effect on the performance of Mechanics at PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok?

The author conducted research at PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok with the sample studied was karyawan mechanical parts totaling 80 people. For this research policies, the sampling is done by census. Thus, the entire population sampled in this study. To complete the data, the author uses primary data and secondary data in this study. Then the techniques of data collection is done by interview and questionnaire. While the analysis of research conducted using multiple linear regression, F test and t test. The entire test using SPSS version 17.0.

From the results of the discussion to note any changes of education and training and motivation, can affect employee performance mechanics. The results partially on education and training known significant levels assessed $0.050 > 0.018$, which means that the education and training of employees affects the performance of mechanical parts. Then the obtained results a significant level of motivation assessed $0.050 > 0.000$ means of motivation assessed greatly affect employee performance mechanical parts. Thus, the dominant factor affecting performance is the motivation.

Keywords: Education and Training, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan dengan nilai yang diharapkan. Hasil kerja adalah target yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil kerja yang ingin dicapai tidak hanya menggambarkan titik akhir dari perencanaan kerja, tetapi

juga menunjukkan sistem pengorganisasian kerja, pengisian lowongan kerja, gaya kepemimpinan dan pengendalian karyawan yang kesemuanya ini merupakan faktor-faktor pendukung dari tercapainya hasil kerja yang diinginkan oleh suatu unit kerja.

Menurut Assauri (2002 : 149) memberikan penjelasan tentang kinerja yaitu proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia-penyelia mereka, departemen sumber daya manusia dan akhirnya organisasi bakal diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada *focus strategic* organisasi.

Variabel kinerja karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (dua) indikator yang diadopsi dari Brahmasari dalam Brahmasari dan Suprayetno, (2008: 18), yaitu:

1. Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki,
2. Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki,
3. Kemampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan, dan
4. Kemampuan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan penelitian yang penulis lakukan, kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan kepemimpinan. Sejalan dengan hal tersebut, David Devries dkk, (1981) dalam Sudarmanto (2009: 10) menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja ada 3 (tiga) pendekatan yaitu:

1. Pendekatan personality trait, yaitu dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif dan sikap.
2. Pendekatan perilaku, yaitu dengan pengukuran; umpan balik, kemampuan presentasi, respons terhadap keluhan pelanggan.
3. Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi/penjualan.

Kompensasi sama dengan penghargaan/imbalan baik yang berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Sudarmanto (2009:202) menyatakan:

- a. Mengintegrasikan strategi dan kebijakan imbalan/penghargaan dengan strategi utama untuk mencapai pertumbuhan dan peningkatan kinerja.
- b. Menopang nilai-nilai organisasi, terutama nilai-nilai yang berkaitan dengan inovasi, kerja sama tim, fleksibilitas, pelayanan pelanggan dan mutu.
- c. Sesuai dengan budaya dan gaya manajemen organisasi sedang berlaku atau direncanakan.
- d. Mendorong atau mendukung perilaku yang diinginkan dari semua level karyawan dengan menunjukkan kepada karyawan mengenai jenis-jenis

perilaku yang diberikan penghargaan, bagaimana perilaku dijalankan dan bagaimana harapan mereka akan dipuaskan.

- e. Memberikan keunggulan kompetitif yang diperlukan organisasi untuk mencari dan mempertahankan keterampilan yang dibutuhkan organisasi.
- f. Memungkinkan organisasi mendapatkan nilai sesuai dengan nilai uang yang dikeluarkan dalam praktik imbalan/penghargaan.

Menurut Umar (2003: 16) menyatakan bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan dibagi atas dua macam, yaitu imbalan yang bersifat finansial (sering disebut kompensasi langsung), satu lagi adalah non finansial (sering disebut kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung) yang tidak secara langsung berkaitan dengan kinerja karyawan.

Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, kesungguhan, pengalaman dan waktu. Jadi, kinerja di sini berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh pemakai komputer dalam suatu periode. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Handoko, 2003:18).

Peningkatan kinerja sangat diperlukan bagi setiap organisasi. Enam faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja (prestasi kerja) seorang karyawan adalah lingkungan, perilaku, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Kartono, 2001:9). Perhatian utama beberapa penelitian bidang sistem informasi adalah mencari pengertian tentang keterkaitan antara sistem informasi dengan kinerja karyawan secara individu. Bagaimanapun, kinerja individu merupakan dasar bagi pembentukan kinerja karyawan yang ada dalam organisasi secara keseluruhan.

Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kemudian dapat pula dilihat pada tingkat absensidan disiplin kerja yang merupakan bentuk tanggungjawab karyawan. Kriteria pengukuran kinerja tersebut akan berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lainnya, atau pengukuran tentang kinerja akan bergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan organisasi yang bersangkutan.

PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan kelapa dan kopera menjadi minyak kelapa. Perusahaan memiliki empat departemen produksi yaitu, Pabrik Minyak Kelapa (PMK), Pabrik Inti Sawit (PIS), Pabrik Ekstraksi Bungkil (PEB) dan Pabrik Minyak Goreng (PMG). Dalam proses produksinya, perusahaan menggunakan peralatan mesin-mesin berat pada departemen produksinya. Untuk menjaga kesinambungan proses produksi, maka perusahaan harus mempersiapkan tenaga mekanik agar jika terjadi kerusakan mesin, dengan cepat dapat diperbaiki. Selain itu, perusahaan juga melayani perbaikan mesin dari luar perusahaan.

Oleh karena itu hubungan dengan konsumen atau pelanggan sebagai pemakai mesin-mesin produksi harus tetap menjadi perhatian serius dari pihak perusahaan. Hal ini disebabkan alat-alat berat tersebut merupakan produk yang memiliki nilai teknis yang tahan lama yang bersifat *service goods*, karena dalam penanganannya memerlukan pelayanan khusus dalam menanganinya.

Guna mempertahankan kesinambungan usahanya, PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok harus selalu dapat mempertahankan dan meningkatkan mutu produk dan pelayanannya. Kualitas pelayanan tidak hanya terpenuhi hanya dengan peralatan yang mutakhir saja, namun yang tidak kalah pentingnya adalah kinerja karyawan yang baik. Pada kenyataannya kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan, pembinaan moral, membina komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, promosi dan transfer yang terencana dan dibukanya saluran baik ide ataupun inovasi baru maupun saran.

Sehubungan dengan kinerja karyawan, dinilai mengalami penurunan yang dapat dilihat penurunan hasil produksi pada setiap departemen produksi Sebagai mana pada tabel 1.berikut ini.

Tabel 1. Hasil Produksi Pada PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok

Tahun	Departemen Produksi (dalam satuan ton)			
	Pabrik Minyak Kelapa	Pabrik Inti Sawit	Pabrik Ekstraksi Bungkil	Pabrik Minyak Goreng
2006	132.000	97.582	78.952	133.252
2007	158.400	117.098	94.742	159.902
2008	195.624	144.617	117.007	197.479
2009	171.234	126.586	102.418	172.858
2010	149.406	110.450	89.363	150.824

Sumber : PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa dari tahun 2006-2008 hasil produksi terus meningkat pada setiap departemen produksi. Sedangkan dari tahun 2008 – 2010 hasil produksi tiap departemen mengalami penurunan. Hasil produksi yang terus mengalami fluktuasi menunjukkan kinerja karyawan yang perlu diperbaiki. Sebab dengan kinerja karyawan yang kurang baik, akan mempengaruhi hasil produksi sehingga akan berdampak kerugian pada perusahaan.

Salah satu penyebab menurunnya hasil produksi adalah kapasitas mesin produksi yang tidak dapat mengolah bahan baku yang menyebabkan sering terjadi kerusakan. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik khususnya karyawan bagian mekanik yang bertugas memperbaiki mesin. Untuk meningkatkan kinerja karyawan mekanik, dibutuhkan pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan (*training*) dari tahun 2008-2010 maksimal sebanyak 25 orang dari 51 orang karyawan setiap tahunnya, yang secara rinci diuraikan dalam tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Jumlah Karyawan Mekanik PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok Yang Telah Mengikuti Pelatihan Tahun 2008-2010

Tahun	Jumlah Karyawan	Jenis Pelatihan			Durasi Pelatihan
		Managemen Training	Service Training	Parts Training	
2008	65	10 (2 x setahun)	15 (4 x setahun)	12 (4 x setahun)	6 hari per pelatihan
2009	71	4 (2 x setahun)	7 (4 x setahun)	15 (4 x setahun)	6 hari per pelatihan
2010	80	8 (2 x setahun)	13 (4 x setahun)	14 (4 x setahun)	6 hari per pelatihan

Sumber: PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok

Dari Tabel 2. terlihat bahwa PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok telah melakukan beberapa jenis pelatihan untuk karyawan yang bekerja bagian mekanik selama kurun waktu 2008-2010 dengan peserta mencakup karyawan PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok. Bagian mekanik dinilai sangat penting mengikuti pelatihan sebab bagian ini yang berperan penting dalam aktivitas perusahaan. Setiap dilakukan pelatihan, durasi yang diterapkan perusahaan selama 6 hari.

Adapun karyawan yang diikuti sertakan dalam pelatihan tidak di spesifikkan atas kriteria tertentu artinya karyawan diperbolehkan atau diberi kesempatan mengikuti pelatihan yang dilakukan perusahaan. Hal ini mengakibatkan kurang efektifnya pelaksanaan pelatihan karena akhirnya seringkali pelatihan yang dilakukan tidak mencapai sarannya. Hal ini tampak ketika para karyawan mekanik mengikuti pelatihan *menagement training* sementara karyawan tersebut lebih dominan bergerak dalam operasional atau teknis.

Dari pelatihan yang diikuti oleh karyawan, diharapkan karyawan dapat memperbaiki kerusakan pada mesin secara efektif dan efisien sehingga tidak mengganggu proses produksi. Selain itu, dengan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan karyawan mekanik, dapat dilakukan perawatan mesin sehingga mesin tidak mengalami kerusakan.

Selain pendidikan dan pelatihan, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mekanik adalah motivasi. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan mekanik dilaksanakan dalam 24 jam yang dibagi menjadi 3 shif. Hal ini bertujuan agar pemeliharaan mesin dapat terus dilakukan seiring dengan sistem produksi yang dilakukan perusahaan secara massa (terus menerus). Dengan pola kerja yang demikian, dibutuhkan motivasi dari manajemen perusahaan agar karyawan yang bekerja terutama pada shif malam dapat tetap menjaga kinerjanya. Motivasi yang diberikan kepada karyawan pada PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok salah satunya berbentuk insentif. Insentif dibagi dalam dua bentuk yaitu dalam bentuk uang dan dalam bentuk jaminan sosial. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Data Insentif Untuk Memotivasi Karyawan pada PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok.

No.	Bentuk Insentif	Insentif
1.	Dalam Bentuk Uang	Upah Lembur, Tunjangan Hari Raya, Jasa Produksi, Gaji Ke-13, uang makan malam bagi karyawan yang mendapat shif kerja malam.
2.	Dalam Bentuk Jaminan Sosial	Tunjangan Transportasi, Tunjangan Kesehatan, Astek, Tunjangan Pakaian, Pemberian Cuti.

Sumber : PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa perusahaan telah memberikan insentif kepada karyawan dalam dua bentuk yaitu berbentuk uang dan berbentuk jaminan sosial. Dengan adanya insentif tersebut diharapkan karyawan dapat mempertahankan kinerjanya. Terutama karyawan yang mendapat shif malam, diberikan kompensasi berupa uang makan sehingga karyawan termotivasi untuk tetap bekerja meskipun mendapat shif malam tanpa mengurangi kinerjanya.

Antara pendidikan dan pelatihan serta motivasi dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, agar kinerja karyawan bagian mekanin dapat

meningkat, pendidikan dan pelatihan harus terus dilakukan seiring dengan penggunaan mesin-mesin canggih dalam proses produksi. Demikian juga dengan motivasi harus terus diberikan kepada karyawan melalui berbagai cara agar karyawan yang bekerja dapat menjaga eksistensinya dalam bekerja tanpa mengalami pengurangan kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi secara simultan terhadap kinerja Bagian Mekanik Pada PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok, dan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja Bagian Mekanik Pada PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok yang terletak di Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir – Riau.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok, yang bekerja pada bagian mekanik. Sebab dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pelatihan mekanik dalam peningkatan prestasi kerja mekanik. Jumlah karyawan yang bekerja pada bagian mekanik untuk tahun 2009 sebanyak 80 orang. Untuk kebijakan penelitian ini, maka pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus. Dengan demikian, seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3. Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi serta data dan bahan lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan melalui data primer dan data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data melalui berbagai cara sesuai dengan metode yang berlaku. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah Interview dan Questioner.

5. Analisa Data

Analisis data yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif, yaitu data-data yang diperoleh akan dibahas secara menyeluruh berdasarkan kenyataan yang terjadi di perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan, kemudian dibandingkan dengan konsep maupun teori-teori yang mendukung pembahasan, dan kemudian mengambil kesimpulan yang berlaku umum.

Untuk pengukuran variabel penelitian digunakan skala Likert dengan kriteria sebagai berikut: (Husen, 2003: 114)

- Sangat Baik dengan skor : 5
- Baik dengan skor : 4
- Sedang dengan skor : 3
- Tidak Baik dengan skor : 2
- Sangat Tidak Baik dengan skor : 1

Selain analisis deskriptif, penulis juga melakukan *analisis statistic* yaitu untuk melihat pengaruh antara pelatihan kerja karyawan dengan prestasi kerja, adapun rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon$$

- Dimana : Y = Kinerja Karyawan
 x_1 = Pendidikan dan Pelatihan
 x_2 = Motivasi
 β_0 = Konstanta
 $\beta_{1,23}$ = Koefisien Regresi variable x_1 dan x_2
 ε = Variabel lain yang tidak diteliti

Kemudian selain regresi berganda, dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F untuk uji simultan dan uji t untuk uji parsial serta uji koefisien of determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan pada PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok dinilai cukup baik dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian mekanik.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, maka dapat diketahui bahwa motivasi pada PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok dinilai cukup baik dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian mekanik.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan ini dinilai cukup baik. Maka dari itu, perlu usaha pimpinan perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.

Seluruh data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 for Windows guna mengetahui pengaruh diklat dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan bagian mekanik pada PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS sebagai mana terlampir, dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4. Correlations Hasil Perhitungan SPSS 17.0 for Windows

		Kinerja	Diklat	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.820	.979
	Diklat	.820	1.000	.820
	Motivasi	.979	.820	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Diklat	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.
N	Kinerja	80	80	80
	Diklat	80	80	80
	Motivasi	80	80	80

Sumber : Data Olahan

Dari tabel di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari kinerja kerja mekanik dipengaruhi pendidikan dan pelatihan sebesar 0.820, dan motivasi

sebesar 0.979. Dengan demikian, sekecil apapun perubahan pendidikan dan pelatihan, motivasi akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan bagian mekanik.

Setiap perubahan pendidikan dan pelatihan sebesar 0,820, perubahan motivasi sebesar 0,979 akan mempengaruhi kinerja kerja mekanik sebesar 1 satuan.

1. Uji F

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mekanik, maka digunakan suatu model statistik yaitu ANOVA (*Analisis of Variance*) dari model regresi berganda yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5. Anova Perhitungan Regresi Uji F hitung

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	69.282	2	34.641	914.074	.000 ^a
Residual	2.918	77	.038		
Total	72.200	79			

Sumber : Data Olahan

Dari hasil penelitian, dapat diketahui F_{hitung} sebesar 914,074. Untuk mengetahui F_{tabel} maka ditetapkan $n = 80$ dan $k = 2$.

$$\text{Jadi } = n - k - 1 = 80 - 2 - 1 = 77$$

$$F_{tabel} = (4 : 77) = 2,49$$

Dari hasil pengujian diketahui perhitungan regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2,49 dengan tingkat signifikan 0.000 dengan (α) 5%. Hal ini menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($914,074 > 2,49$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara bersamaan, pendidikan dan pelatihan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja kerja mekanik).

2. Uji t

Sedangkan dari hasil perhitungan tentang koefisien regresi dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 6. Coeficients Hasil Perhitungan SPSS 17.0 for Windows

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.074	.087		-.851	.398
	Diklat	.061	.045	.054	1.935	.018
	Motivasi	.957	.041	.935	23.369	.000

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon$$

$$Y = -0,074 + 0,061x_1 + 0,957x_2 + \varepsilon$$

Artinya:

1. $\beta_0 = -0,074$, merupakan nilai minimal kinerja kerja apabila faktor pendidikan dan pelatihan, motivasi bernilai konstan (0).
2. $\beta_1 = 0,061$, artinya apabila terjadi perubahan variabel X1 (dengan asumsi variabel X2 adalah tetap) maka kinerja kerja mekanik akan berubah sebesar 0,061 satuan atau 0,061%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sebab tingkat signifikan dinilai $0,050 > 0,018$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja kerja mekanik). Pendidikan dan pelatihan perlu ditingkatkan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan dan semakin sering pelatihan dilaksanakan, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi.
3. $\beta_2 = 0,957$, artinya apabila terjadi perubahan X2 sebesar satu persen (1%) (dengan asumsi variabel X1 adalah tetap) maka kinerja kerja mekanik akan berubah sebesar 0,957 satuan atau 0,957%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sebab tingkat signifikan dinilai $0,050 > 0,000$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja kerja mekanik).

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja kerja mekanik PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok adalah motivasi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis yang disajikan tidak terbukti. Dalam hipotesis dinyatakan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi adalah pendidikan dan pelatihan. Setelah dilakukan penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa yang paling dominan mempengaruhi adalah motivasi.

Motivasi dinilai sangat mempengaruhi kinerja karyawan sebab dengan motivasi yang diberikan pimpinan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan pimpinan melalui motivasi, menyebabkan terjadinya perubahan dalam pola kerja karyawan. Sebab pimpinan dapat konsisten dalam memperhatikan seluruh karyawan. Maka dari itu, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar korelasi dari penelitian ini maka disajikan tabel perhitungan korelasi (R) sebagai berikut:

Tabel 7. Anova Perhitungan Regresi Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.958	.19467

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R sebesar 0.980 yang menunjukkan adanya hubungan linear positif antara variabel bebas dengan variabel terikat dan R^2 sebesar 0.960 artinya 96%. Variabel penjelas yaitu pendidikan dan pelatihan serta motivasi secara bersama-sama mempengaruhi

kinerja kerja karyawan mekanik sebesar 96%. Sedangkan sisanya sebesar 4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. *Standar Error Estimate (SEE)* adalah 0,19467 yang menunjukkan semakin kecil *SEE* akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel independen.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

1. Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja kerja mekanik PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok adalah motivasi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis 2 tidak terbukti. Dalam hipotesis dinyatakan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi adalah pendidikan dan pelatihan. Setelah dilakukan penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa yang paling dominan mempengaruhi adalah motivasi. Pendidikan dan pelatihan tidak terlalu mempengaruhi kinerja kerja sebab pendidikan dan pelatihan hanya diupayakan untuk meningkatkan hasil kerja (prestasi kerja), sedangkan untuk kinerja kerja karyawan, kurang mempengaruhi.
2. Motivasi dinilai sangat mempengaruhi kinerja kerja karyawan sebab dengan motivasi yang diberikan pimpinan, dapat mempengaruhi karyawan dalam kinerja kerja. Pendekatan pimpinan melalui motivasi, menyebabkan terjadinya pola kinerja kerja karyawan tanpa disadari. Sehingga kinerja kerja karyawan tersebut akan lebih baik karena termotivasi dari pimpinan. Maka dari itu, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja kerja.
3. Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji F, diketahui perhitungan regresi diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara bersamaan, pendidikan dan pelatihan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja kerja mekanik).

2. Saran

1. Sebaiknya perusahaan terus memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya bagian mekanik. Dengan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan, maka karyawan bagian mekanik akan menambah pengetahuannya sehingga jika terjadi kerusakan terhadap mesin produksi dapat diselesaikan dengan cepat.
2. Motivasi juga harus terus diberikan kepada karyawan bagian mekanik sebab motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya motivasi, maka karyawan mekanik dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga setiap kerusakan yang terjadi, karyawan langsung bekerja dengan motivasi yang tinggi untuk memperbaiki kerusakan tersebut.
3. Sebaiknya antara pendidikan dan pelatihan, dan motivasi harus dilakukan seiring. Karena antara pendidikan dan pelatihan, dan motivasi dinilai dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiff, Faisal, 2002, *Perilaku Pekerja Dan Kinerja Organisasi*, Jurnal Universitas Paramadina Vol.1 No. 3, Mei 2002: 233-244
- Assauri, Sofyan, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, ISSN: 1829-7501.
- Efendi, Merihot Tua Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga: Yogyakarta.
- Gomes Cardoso, F. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke sembilan, BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. 2003. *Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Herlie, M., 2008, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tambang Batu Bara PT. Adora Indonesia di Tabalong Kalimantan Selatan*, Eksekutif, Volume 5, Nomor 2, Agustus 2008
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru.
- Kartono, Kartini, 2001. *Pimpinan dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu ?*, Edisi I, Cetakan Ke-7, Penerbit CV. Rajawali, Jakarta.
- Koesmedi, Prastiti Rahayu, 2006, *Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Siemens Indonesia Pekanbaru*, Skripsi UNRI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Moekijat, 2009. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, Mandar Jaya: Bandung.
- Nasution, Mulia. 2007. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Djambatan, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2003, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Saydam, Guozali, Drs, Bc.TT, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Jakarta.

- Swasto, Bambang, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi: Malang
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Umar, Husein, 2003, *Riset: Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan