



PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PETUGAS LAPAS KELAS IIB MOJOKERTO

Gustiansyah Surya Wahyu Pamungkas*, Padmono Wibowo

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi sebuah organisasi. Dimana seseorang yang mempunyai kemampuan untuk berkembang sebagai pendongkrak keberhasilan mewujudkan visi, misi, dan tujuan dari organisasi tersebut baik dalam jangka pendek, menengah, dan panjang.

Maka dari itu pentingnya sebuah peningkatan dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dari sumber daya manusia menempati urutan tertinggi pada kebutuhan di dalam organisasi. Di Lapas Kelas IIB Mojokerto pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada petugas dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dari petugas kepada organisasi.

Dengan memberikan pelatihan terhadap petugas maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja dari petugas yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan profibilitas dari petugas di Lapas Kelas IIB Mojokerto untuk menghasilkan pelayanan yang maksimal.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia; Pelatihan; Motivasi Kerja

*Correspondence Address : Gustiansyah.swp52@gmail.com, padmonowibowo@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v8i2.2021.15-19

© 2021UM-Tapsel Press

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi Sebuah organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin atau kepala dari sebuah organisasi perlu melakukan hubungan kedekatan yang baik antara pemimpin dengan karyawan atau bawahannya. Sebagai pemimpin perlu memperhatikan kebutuhan – kebutuhan apa saja yang oleh sumber daya manusia terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan dari organisasi. Selain itu seorang pemimpin harus memperhatikan bagaimana cara – cara memberikan pelatihan yang tepat agar dapat menambah motivasi kerja dari petugas lainnya agar dapat bekerja lebih produktif, efektif, dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan baik dari pencapaian jangka pendek, menengah, ataupun jangka panjang.

Untuk mendapatkan suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, peranan manusia sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan suatu usaha karena manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor penentu kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Handoko, 2001: 18).

Pada dasarnya tujuan dari program pelatihan adalah untuk menggerakkan potensi tenaga kerja, mengingat pengembangan diri tenaga kerja relatif lebih lambat dibandingkan pelatihan dan semua ini merupakan tanggung jawab dari pemimpin perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Pembinaan tenaga kerja bertujuan supaya memiliki

kemampuan, pengetahuan, dan loyalitas yang tinggi, sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan efektif (Effendy, 2009: 75).

Dari observasi yang dilakukan oleh penulis yang didapat dari petugas di Lapas Kelas IIB Mojokerto, masih ada penempatan petugas yang tidak sesuai dengan bidang yang sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki petugas tersebut. Hal itu menyebabkan suatu pekerjaan yang ditanganinya kurang efektif dan dapat menghambat tujuan dari organisasi di Lapas Kelas IIB Mojokerto.

Perlakuan pemberian motivasi kerja dianggap juga kurang adil. Karena program pelatihan yang diberikan disamaratakan walaupun terdapat bidang – bidang yang berbeda – beda. Hal ini menyebabkan beberapa petugas merasa kurang mendapatkan motivasi karena diberikan pelatihan yang tidak sesuai dengan bidang tugas yang sedang diperolehnya. Tentunya ini akan mempengaruhi prestasi kerja dari petugas tersebut dan menghambat untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dapat ditangani dengan melakukan pembagian pelatihan terhadap petugas sesuai dengan bidang kerja masing – masing petugas. Kecuali pemberian pelatihan mengenai dasar – dasar menjadi petugas masyarakat yang baik dan memberikan layanan yang ramah terhadap masyarakat. Dengan begitu maka pelatihan akan menghasilkan motivasi kerja yang lebih maksimal terhadap petugas di Lapas Kelas IIB Mojokerto.

RUMUSAN MASALAH

Bagaimana pengaruh pemberian pelatihan terhadap motivasi kerja petugas di Lapas Kelas IIB Mojokerto?

METODE PENELITIAN

Dalam observasi ini ditemukan penerapan penggunaan metode penelitian kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang menggunakan data dan angka yang akhirnya hendak digambarkan dan dijelaskan menggunakan kata – kata. Menurut Sugiyono (2013: 13), sebuah penelitian kuantitatif bisa didefinisikan secara observasi yang didasari oleh prinsip nyata, dipakai pada penelitian suatu persebaran jumlah ataupun representatif spesifik, cara pengumpulan representatif atau sampel biasanya dilakukan dengan cara acak, akumulasi data memakai acuan penelitian, terkaan data berifat statistik atau kuantitatif yang bertujuan mengecek dugaan yang sudah diterapkan. Jenis obervasi yang dipakai yaitu obervasi “expost facto”. Menurut Sukardi (2012, 165).

Observasi “expost facto” merupakan observasi di mana variabel – variabel bebas telah terjadi ketika mulai dengan pengamatan variabel – variabel terkait dalam suatu penelitian. Penelitian expost facto dipilih karena penulis bermaksud mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini diupayakan untuk mencari dampak atau Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Petugas di Lapas Kelas IIB Mojokerto.

PEMBAHASAN

Di bab ini penulis hendak menyakijan sebuah data yang telah di dapat berdasarkan hasil survey yang dilakukan di lapangan (Lapas Kelas IIB Mojokerto). Bentuk berupa sekumpulan kuesioner dan dikumpulkan melewati google form kemudian sudah sesuai dengan teknik atau cara mengumpulkan data telah dilakukan oleh penulis. Data yang disajikan oleh penulis merupakan pertanyaan yang mewakili seluruh indikator, yaitu variabel (X) dan variabel (Y). Telah terdapat kuesioner

yang telah disebarakan kepada responden sejumlah 30 orang.

Untuk mengetahui besar dari pengaruh antara variabel pelatihan (X) terhadap variabel motivasi kerja petugas Lapas Kelas IIB Mojokerto (Y), dengan cara menggunakan Teknik Analisa data koefisien korelasi yang telah di distribusikan kedalam sebuah program SPSS dengan menggunakan rumus coeffisien correlations product moment.

Nilai Korelasi Variabel (X) dan Variabel (Y)

Correlations

		PELATI HAN	MOTIVA SIKERJA
PELATI HAN	Pearson Correlati on	1	.721**
	Sig. (2- tailed)		.000
	N	300	30
MOTIV ASIKER JA	Pearson Correlati on	.721**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	
	N	30	30

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

a. Koefisien Korelasi

Berdarsarkan hasil yang telah didapat dari perhitungan pada tabel di atas menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi atau r hitung besarnya 0,721 (r = 71,1%). Hal ini telah menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara varial pelatihan (X) terhadap variabel

motivasi kerja petugas Lapas Kelas IIB Mojokerto (Y), dengan nilai signifikan koefisien korelasi dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) yang menghasilkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dari itu pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja petugas Lapas Kelas IIB Mojokerto.

b. Uji Reliabilitas

Agar dapat menentukan reliabel atau tidaknya sebuah instrument penelitian maka dapat kita lihat dari nilai Cronbach alpha dan r tabelnya. Apabila nilai Cronbach alpha lebih besar daripada r tabel, maka instrument tersebut dapat dikatakan reliabel, yang artinya alat ukur yang digunakan telah benar dan sesuai.

Uji Reliability Statics Variabel (X)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.891	10

Agar dapat menguji realibilitas variabel (X) pelatihan diperoleh dari nilai cronbach alpha sebesar 0,891 yang menunjukkan jika data pertanyaan pada variabel pelatihan dinyatakan memiliki nilai reliabel karena nilai Cronbach alpha > r tabel, artinya alat ukur yang telah digunakan benar.

Uji Reliability Statistics Variabel (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.770	11

Agar dapat menguji realibilitas variabel (Y) pelatihan diperoleh dari nilai cronbach alpha sebesar 0,770 yang menunjukkan jika data pertanyaan pada variabel pelatihan dinyatakan memiliki nilai reliabel karena nilai Cronbach alpha > r tabel, artinya alat ukur yang telah digunakan benar.

c. Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (benar) jika pertanyaan pada pada suatu angket atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh anget atau kuesioner tersebut.

Hasil Uji Validitas Rekapitulasi Jawaban Responden

NO	PERTANYAAN	KORELASI	NILAI (r)	VALID
1.	POIN 1.	.721	.361	(VALID)
2.	POIN 2.	.581	.361	(VALID)
3.	POIN 3.	.806	.361	(VALID)
4.	POIN 4.	.810	.361	(VALID)
5.	POIN 5.	.640	.361	(VALID)
6.	POIN 6.	.761	.361	(VALID)
7.	POIN 7.	.801	.361	(VALID)
8.	POIN 8.	.679	.361	(VALID)
9.	POIN 9.	.818	.361	(VALID)
10.	POIN 10.	.614	.361	(VALID)

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 10 (sepuluh) pertanyaan dapat dinyatakan valid. Karena hal ini terbukti dengan nilai r hitung pada indikator variabel yang ditunjukkan dengan nilai (correlated interm-total correlation) > r tabel yang diperoleh dari nilai (df = N, df = 30), dan $\alpha = 0,05$, yaitu 0,361 sehingga instrument dapat dinyatakan valid dan

dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja petugas.

PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan dan telah diuji oleh penulis pada bab terdahulu, maka dapat diambil suatu kesimpulan dengan menggunakan beberapa sampel dari petugas menyatakan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Petugas khususnya di Lapas Kelas IIB Mojokerto. Responden setuju dengan adanya pemberian pelatihan pada petugas karena dinilai dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dari petugas. Hal ini dikarenakan petugas merasa lebih dapat menguasai atau mendapatkan skill serta pengetahuan yang nantinya dapat menunjukkan efektifitas, produktivitas, dan kualitas dari petugas dalam menjalankan tugas – tugasnya sebagai petugas masyarakatan yang berguna untuk mencapai tujuan dari organisasi.

DAFTAR BACAAN

Effendy, Onong Uchjana. 2007. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia, :Yogyakarta.

<https://alawialbantani.blogspot.com/2019/01/teori-motivasi-kerja-oleh-erlis.html>

<http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow/>

<https://widisudharta.weebly.com/metode-penelitian-skripsi.html>

<http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/teori-teori-motivasi-kerja.html>