

**PENGARUH PENEMPATAN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PT. ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO)
CABANG BALIKPAPAN**

Bagus Ferry Nugraha¹, Didik Hadiyatno², Imam Arrywibowo³
Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan

¹bagus21fnz@gmail.com

²didikhadiyatno@yahoo.co.id

³imam@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari penempatan, pelatihan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 222 responden. Dengan menggunakan teknik *random sampling* sehingga sampel yang di gunakan sebanyak 111 responden. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS v22.

Hasil penelitian menunjukkan Penempatan, Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan. Motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan dan dominan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan.

Kata Kunci: Penempatan, Pelatihan, Motivasi dan Semangat Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Placement, Job Training and Motivation on the Morale of the Employees of PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) in Balikpapan. The population in this study were permanent employees as much as 222 respondents. By using random sampling techniques so the sample that is in use as much as 111 respondents. Data collection techniques are observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression using program SPSS v22.

The results showed Placement, Job Training and Motivations simultaneously affect the Morale of employees PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) in Balikpapan. Motivation partially had significant influence and dominant to the morale of employees of PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) in Balikpapan.

Keywords: Placement, Job Training, Motivation, and Morale,

PENDAHULUAN

Perkembangan Transportasi dari tahun ke tahun semakin menjadi perhatian masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari ketatnya persaingan harga promosi diantara sekian banyak perusahaan angkutan transportasi. Peranan sarana transportasi semakin penting bagi dunia secara langsung dapat mendukung pariwisata dan bisnis. Dalam

kondisi persaingan yang ketat, hal utama yang diprioritaskan oleh perusahaan transportasi adalah menawarkan pelayanan yang baik. Pelatihan kerja dari dalam lingkungan perusahaan adalah dimana perusahaan member training pada perusahaan pada karyawan baru untuk belajar semua hal berhubungan dengan perusahaan, dan pelatihan ini diberikan pada semua karyawan baru. Donok M. Pakpahan (2017) dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Penempatan karyawan yang sesuai, pelatihan yang baik telah dilakukan untuk mendorong karyawan agar mampu meningkatkan semangat kerja. Hal tersebut terjadi pada karyawan baru atau karyawan lama yang terkena promosi, transfer atau penurunan jabatan. Seperti juga karyawan baru, karyawan lama juga dilakukan rekrut internal, seleksi dan orientasi sebelum ditempatkan diposisi baru. Dana Suidiana (2017) dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Setelah itu motivasi juga sangat diperlukan dalam hal meningkatkan semangat kerja karyawan. Karena tanpa motivasi dari seorang manajer, karyawan yang telah bekerja efektif pun lambat laun akan merasa bosan dan akhirnya menurunkan produktifitas, dan puncaknya adalah perusahaan akan mengalami penurunan pendapatan. Ika Pratini Aprillinda, Achmad Usman, Susi Tri Wahyuni (2015) dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui variabel penempatan, pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama dan juga secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan, dan juga untuk mengetahui diantara variabel penempatan, pelatihan dan motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penempatan

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten dan yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Rivai (2014:97) Penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru.

Yuniarsih dan Suwatno (2013:117) Indikator penempatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah diantaranya sebagai berikut:

- a. Pendidikan
- b. Pengetahuan kerja
- c. Keterampilan kerja
- d. Pengalaman kerja

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Rivai (2014:211) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar mengajar untuk memperoleh dan

meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada materi.

Mangkunegara (2011:44) indicator pelatihan yang digunakan dalam pelatihan ini adalah diantaranya sebagai berikut:

- a. Pendidikan
- b. Prosedur sistematis
- c. Keterampilan teknis
- d. Mempelajari pengetahuan
- e. Mengutamakan praktek dari pada teori

3. Motivasi

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan dari pada masing-masing orang tersebut. Salah satu diantara penggunaan istilah dan konsep motivasi ini adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dengan tujuan. Setiap orang (karyawan) dan perusahaan ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan-kegiatannya.

Maslow dalam Sutrisno (2013:122), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarkhi kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety*)
- c. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

4. Semangat kerja

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Nitisemito (2014:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nitisemito (2014:420) adalah:

- a. Gaji yang cukup
- b. Kebutuhan rohani yang diperhatikan
- c. Suasana santia yang perlu sekali-sekali diciptakan
- d. Perhatian, harga diri
- e. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat
- f. Adanya kesempatan untuk maju
- g. Adanya perasaan aman untuk menghadapi masa depan
- h. Loyalitas
- i. Sekali-kali mengajak karyawan berunding
- j. Pemberian insentif
- k. Fasilitas yang menyenangkan

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2013:93), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari informasi tentang hal

tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Jenis dan Sumber Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dan informasi yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti, penulis menggunakan teknik pengumpulan data informasi sebagai berikut : a) Penelitian Pustaka; b) Penelitian Lapangan; c) Kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2012:130), adalah keseluruhan subjek penelitian. Arikunto (2012:112) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15- 25% atau lebih”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan yang berjumlah 222 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 111 karyawan.

Metode Analisis Data : Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh penempatan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan.

Priyatno (2012:160), bentuk umum dari regresi linier berganda secara adalah berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y	= Semangat Kerja
X ₁	= Penempatan
X ₂	= Pelatihan
X ₃	= Motivasi
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien arah regresi
e	= Unsur pengganggu

Sumber : Priyatno (2012:160)

Data kemudian dianalisis dengan uji statistik dengan menggunakan metode Regresi Linier Berganda, melalui tahapan sebagai berikut:

Uji Simultan (Uji F) : Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 atau apabila dari FHitung > FTablel maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Uji Parsial (Uji t) : Menggunakan tingkat signifikansi 5% (α = 0.05). Kebenaran hipotesis kedua dibuktikan dengan menggunakan uji t, yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Bila t_{hitung} > t_{tablel} maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak.

Uji Asumsi Klasik:

1. Uji Multikolinieritas : Jika nilai toleran > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleran ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.
2. Uji Heteroskedastisitas : Jika nilai probabilitas signifikansi dari variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5%, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.
3. Uji Autokorelasi : Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin Watson (DW) dengan nilai *Durbin Upper* (DU) dan *Durbin Lower* (DL).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel.1.0

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig	
Keterangan						
Konstanta	0,719	0,305		2,357	0,020	Signifikan
X ₁	0,214	0,077	0,236	2,666	0,009	Signifikan
X ₂	0,162	0,075	0,167	2,258	0,026	Signifikan
X ₃	0,469	0,076	0,501	6,172	0,000	Signifikan
R	= 0,779			F hitung = 55,053		
R Square	= 0,607			t tabel = 1,99		
Adjusted R Square	= 0,596			F tabel = 2,69		
Durbin Watson	= 1,951			Sig.t = 0,05		

Sumber: SPSS Versi 20.0 (2018)

Dengan hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,719 + 0,206X_1 + 0,169X_2 + 0,469X_3$$

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Penempatan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja

Diperoleh F hitung 55,053 pada taraf signifikan $\alpha = 0,000$. $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf kepercayaan 95% atau pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sebesar 55,053 ($F_{hitung} = 55,053 > F_{tabel} = 1,98238$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti bahwa variabel Penempatan (X_1) Pelatihan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat (Y) pada kantor PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan. Hal ini dapat dilihat angka R square sebesar 0,607 atau 60,7% sedangkan 39,3% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian hubungan ketiga variabel bebas yaitu variabel Penempatan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Semangat Kerja pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan.

2. Pengaruh Penempatan Terhadap Semangat Kerja

Nilai koefisien parsial variabel Penempatan (X_1) adalah sebesar 0,250 memiliki arti bahwa variabel Penempatan (X_1) memberikan kontribusi 25,0% terhadap Semangat Kerja (Y) di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan dengan asumsi Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) adalah konstan. Selanjutnya nilai $t_{hitung} 2,666 > t_{tabel} 1,98238$ dengan nilai signifikan $0,009 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Penempatan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja

Nilai koefisien parsial variabel Pelatihan (X_2) adalah sebesar 0,169 memiliki arti bahwa variabel Pelatihan (X_2) memberikan kontribusi sebesar 16,9% terhadap Semangat Kerja (Y) di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan dengan asumsi Penempatan (X_1) dan Motivasi (X_3) dalam keadaan konstan. Selanjutnya diketahui $t_{hitung} 2,258 > t_{tabel} 1,98238$ dengan nilai signifikan $0,026 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Nilai koefisien partial variabel Motivasi (X_3) adalah sebesar 0,512 memiliki arti bahwa variabel Motivasi (X_3) Memberikan kontribusi sebesar 51,2% terhadap Semangat Kerja (Y) di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan dengan asumsi Penempatan (X_1) dan Pelatihan (X_2) dalam keadaan konstan. Selanjutnya diketahui nilai $t_{hitung} 6,172 > t_{tabel} 1,98238$ dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya yaitu bahwa variabel Motivasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

5. Motivasi Berpengaruh Dominan Terhadap Semangat Kerja

Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,172 > 1,98238$ dan r parsial sebesar 0,512 berarti variabel Motivasi (X_3) memberikan kontribusi 51,2%. Sehingga yang memiliki pengaruh dominan adalah Motivasi (X_3), kemudian secara berurutan diikuti variabel Penempatan (X_1), dan Pelatihan (X_2).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Penempatan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terbukti mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja Karyawan.
2. Penempatan secara partial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan;
3. Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan;
4. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan;
5. Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Saran

1. Disarankan agar perusahaan dapat memperhatikan kebutuhan karyawan yang paling mendasar seperti sebaiknya syarat-syarat dalam penempatan karyawan yang belum optimal lebih ditingkatkan lagi dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya perusahaan seperti adanya peningkatan kapasitas karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
2. Disarankan kepada perusahaan lebih menyiapkan pengetahuan serta pola pelatihan yang standar serta meningkatkan pelatihan yang diberikan kepada karyawan khususnya karyawan yang membutuhkan pengetahuan materi pelatihan sesuai dengan posisinya masing-masing. Sehingga hal ini akan berdampak positif dalam meningkatkan semangat kerja.
3. Disarankan kepada pihak perusahaan agar dapat lebih meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri yang ada di dalam diri mereka agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab dan tidak harus menunggu adanya motivasi dari atasan. Sehingga para pegawai dapat mengembangkan aktifitas dan inovasi dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillinda, I. P., Usman, A., & Wahyuni, S. T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Young Tree Industries Sidoharjo. *Jurnal manajemen Branchmarck*, Hal. 53-54. ISSN 2407-8239.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, Alfabeta.
- Pakpahan, D. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan. *JOM Fekon*, Vol. 4, No. 1 Hal. 1454-1468. ISSN 2302-8912.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudiana, D. (2017). Pengaruh Penempatan Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabrupaten Ciamis. *JOM Fekon*, Vol. 4 No.1 ISSN 2335-6854.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.