

Pengaruh Semangat Kerja Dalam Memediasi Diklat Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember

The Influence Of Support In Mediating Training And Motivation Toward Employee's Achievements Of PT. Bank Pembangunan In Jember, East Java

Adven Natalia, Purnamie Titisari, Sri Wahyu Lely Hana
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

Abstrak

Terdapat tujuh tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel diklat dan motivasi melalui semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan; untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel diklat terhadap semangat kerja; untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi terhadap semangat kerja; untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel diklat terhadap prestasi kerja karyawan; untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan; dan untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan; untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel diklat terhadap prestasi kerja karyawan melalui semangat kerja; dan untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui semangat kerja. Metode yang digunakan adalah *eksplanatory research* dengan menggunakan analisis data yaitu analisis jalur (*Path Analysis*). Dari hasil perhitungan analisis jalur pengaruh variabel diklat terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,021 atau 2,1% dengan nilai *p-value* 0,103. Pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,575 atau 57,5% dengan nilai *p-value* 0,000. Pengaruh variabel diklat terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 0,418 atau 41,8% dengan nilai *p-value* 0,000. Pengaruh variabel motivasi terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 0,510 atau 51% dengan nilai *p-value* 0,000. Sedangkan pengaruh variabel semangat kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,258 atau 25,8% dengan nilai *p-value* 0,021. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa variabel diklat terhadap prestasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan.

Kata Kunci: diklat, motivasi, semangat kerja, prestasi kerja.

Abstract

study was to describe the influence of support in mediating training and motivation toward employee's achievements ; to analyze a significant effect on training variables toward support; to analyze a significant effect on motivation variables toward support; to analyze a significant effect on training variables toward employee's achievements; to analyze a significant effect on motivation variables toward employee's achievements; to analyze a significant effect on support variables toward employee's achievements. The method used is explanatory to use the data analysis path analysis. From the calculated path analysis variable the influence of training variable to employee's achievements is 0,021 or 2,1% with p-value 0,103. The influence of motivation variable to employee's achievements is 0,575 or 57,5% with p-value 0,000. The influence of training variable to support is 0,418% or 41,8% with p-value 0,000. The influence of motivation to support is 0,510 or 51% with p-value 0,000. While the influence of support variable to employee's achievements is 0,258 or 25,8% with p-value 0,021. The calculation results that education and training toward employee's achievements have negative and insignificant influence.

Keywords: training, motivation, support, employee's achievements

Pendahuluan

Permasalahan yang dihadapi dunia saat ini diantaranya berkaitan dengan isu seputar globalisasi. Globalisasi merupakan istilah yang memiliki hubungan dengan peningkatan keterkaitan dan ketergantungan antarbangsa dan antarmanusia di seluruh dunia melalui perdagangan, investasi, perjalanan, budaya, dan bentuk-bentuk interaksi lainnya, yang menyebabkan batas suatu negara menjadi bias. Globalisasi secara global menyebabkan

globalisasi perekonomian. Globalisasi perekonomian merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan dunia yang sistematis, dimana batas teritorial negara menjadi kabur karena perekonomian negara terintegrasi dengan perekonomian dunia. Globalisasi perekonomian mengharuskan dilakukannya penghapusan seluruh batas dan hambatan terhadap arus modal, investasi, barang dan jasa, bahkan tenaga kerja. Globalisasi tenaga kerja memungkinkan perusahaan global memanfaatkan tenaga kerja dari seluruh dunia sesuai kelasnya, seperti penggunaan staf profesional diambil dari tenaga kerja yang telah

memiliki pengalaman internasional atau buruh kasar yang biasa diperoleh dari negara berkembang. Dengan globalisasi maka *human movement* akan semakin mudah dan bebas. Fenomena persaingan bisnis yang marak terjadi saat ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi perusahaan untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan perusahaan multinasional yang efektif melalui pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Bank Jatim sebagai salah satu peserta Program Rekapitalisasi, pada tahun 2002, PT. Bank Jatim Cabang Jember telah berhasil melakukan percepatan penyelesaian Program Rekapitalisasi, dengan struktur permodalan yang lebih kokoh, penerangan *prudential Banking* dan pengendalian risiko yang lebih baik serta dukungan dari semua pihak. Bank Jatim semakin mantap dalam melangkah guna memberikan yang terbaik dimasa-masa mendatang. PT. Bank Jatim mendirikan cabang-cabang di beberapa kota untuk mendorong perekonomian dan meningkatkan taraf hidup rakyat. Berdasarkan hal tersebut, maka PT. Bank Jatim Cabang Jember didirikan pada 1 Juli tahun 1974 dengan izin usaha no. Kep. 269/ DMJ/ III 3/ 5/ 1974. PT. Jatim Cabang Jember pada saat awal pendirian kantor untuk sementara waktu bergabung dengan kantor Pemerintah Daerah Tingkat II sampai tahun 1990 dan pada tahun 1991 menempati kantor sendiri di jalan PB. Sudirman no 41-43 Jember dan mulai tanggal 13 September 2005 mulai menempati gedung baru di Jalan Ahmad Yani No. 3A Jember (www.bankjatim.co.id).

Dalam dunia perbankan *Performance Management System* yang baik diperlukan untuk menjadi pemain utama. Khususnya PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember meningkatkan pengelolaan kinerja pegawai (manajemen kinerja). Sistem pengelolaan kinerja membantu fungsi pengelolaan proses bisnis secara vertikal (*top down*), sehingga tidak hanya sebatas pada pengukuran/evaluasi namun juga digunakan sebagai *motivation tools*. Sistem pengelolaan kinerja meliputi perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*monitoring*), penilaian (*evaluating*). Tahap monitoring diantaranya mencari dan memberi umpan balik (*feed back*) dan memberikan bimbingan (*coaching*) untuk peningkatan kinerja serta *problem solving* yang terkait dengan ketidaktercapaian kinerja. Tahap penilaian berkaitan dengan pencapaian sasaran dan kontribusi yang telah diberikan, serta mencapai "kesepakatan hasil akhir penilaian prestasi kerja". Manajemen kinerja bukan hanya mengukur hasil atau tujuan yang dicapai, tetapi juga memfokuskan dirinya kepada proses untuk mencapai hasil untuk itu diperlukan peningkatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan standar SDM yang dimiliki. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja karyawan. Salah satu faktor lain yang dikupas dalam penelitian ini yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu motivasi, motivasi dapat membantu karyawan untuk semangat bekerja dalam rangka pencapaian visi organisasi, dan motivasi karyawan dapat memberikan kontribusi atas kesuksesan organisasi sekaligus untuk mencapai kepuasan kerja individu dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu dalam menghadapi tantangan

globalisasi terutama didunia perbankan diperlukan pendidikan, pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam rangka pemenuhan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penulisan artikel ini yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh : pendidikan dan pelatihan terhadap semangat kerja karyawan, motivasi terhadap semangat kerja karyawan, pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan, pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja karyawan, motivasi terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember.

Metode Penelitian

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2013 di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember yang berjumlah 80 orang. Apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan jika subyek penelitian melebihi 100 maka dapat diambil 15% sampai 30% dari populasi yang ada. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember yang berjumlah 80 orang.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis dan sumber data yaitu :

- 1) Data primer
Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dimana data tersebut diamati dan dicatat pertama kalinya. Data ini diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Sumber data primer adalah objek penelitian yaitu responden. Dengan cara menyebarluaskan kuesioner dan wawancara mengenai diklat, motivasi, semangat kerja, dan prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember.
- 2) Data sekunder
Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari arsip atau laporan yang tersedia di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember yang berhubungan dengan diklat, motivasi, semangat kerja, dan prestasi kerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Secara lebih rinci, definisi operasional variabel tersebut diuraikan sebagai berikut :

- 1) Variabel bebas (X_1) dalam penelitian ini adalah Diklat yang merupakan proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, dan

sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember. Adapun indikator variabelnya antara lain : a) Metode pelatihan ($X_{1,1}$), b) Modul ($X_{1,2}$), c) Kemampuan Instruktur ($X_{1,3}$), d) *Feedback* ($X_{1,4}$)

- 2) Variabel bebas (X_2) dalam penelitian ini adalah Motivasi, yaitu kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember dalam mencapai rasa puas. Adapun indikator variabelnya antara lain : a) Kebutuhan fisiologis ($X_{2,1}$), b) Kebutuhan rasa aman ($X_{2,2}$), c) Kebutuhan sosial ($X_{2,3}$), d) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan ($X_{2,4}$), e) Kebutuhan aktualisasi diri ($X_{2,5}$)
- 3) Variabel Perantara (Z) dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja, yaitu perasaan senang dan bahagia karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan giat dan penuh tanggung jawab. Adapun indikator variabelnya antara lain : a) Absensi (Z_1), b) Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain (Z_2), c) Kepuasan kerja (Z_3), d) Kedisiplinan kerja (Z_4)
- 4) Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja, yaitu kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember untuk melaksanakan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember. Adapun indikator variabelnya antara lain : a) Hasil kerja (Y_1), b) Pengetahuan pekerjaan (Y_2), c) Inisiatif (Y_3), d) Kecekatan mental (Y_4), e) Sikap (Y_5), f) Disiplin waktu (Y_6)

Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2006:147). Model analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural sebagai berikut :

$$Z = \beta X_1Z + \beta X_2Z + \epsilon_1 \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta X_1Y + \beta X_2Y + \beta ZY + \epsilon_2 \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana :

Y = prestasi kerja, X_1 = diklat, X_2 = motivasi, Z = semangat kerja, $\epsilon_{1,2}$ = residual variabel/error

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis

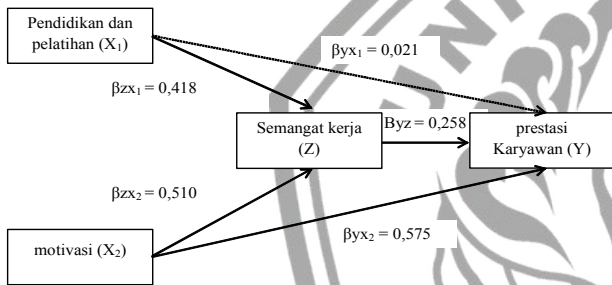
Untuk menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah diterapkan, maka penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis yakni uji t pada $\alpha = 0,05$ atau p-value < 0,05 sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel – variabel bebas terhadap variabel tergantungnya.

- 1) Pengaruh Langsung Diklat Terhadap Semangat Kerja
 H_0 : Diklat tidak mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Semangat Kerja.
 H_a : Diklat mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Semangat Kerja.
 Dari hasil analisis jalur diperoleh nilai p-value sebesar 0,000. Karena p-value < a atau 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak. Kesimpulannya adalah diklat mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember.
- 2) Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan
 H_0 : Motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Semangat Kerja.
 H_a : Motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.
 Dari hasil analisis jalur diperoleh nilai p-value sebesar 0,000. Karena p-value < a atau 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak. Kesimpulannya adalah motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember.
- 3) Pengaruh Langsung Diklat terhadap Prestasi Kerja karyawan.
 H_0 : Diklat tidak mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja karyawan.
 H_a : Diklat mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja karyawan.
 Dari hasil analisis jalur diperoleh nilai p-value sebesar 0,103. Karena p-value > a atau 0,103 > 0,05 maka H_0 diterima. Kesimpulannya adalah Diklat tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember.
- 4) Pengaruh Langsung Motivasi terhadap Prestasi kerja karyawan.
 H_0 : Motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja karyawan.
 H_a : Motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja karyawan.
 Dari hasil analisis jalur diperoleh nilai p-value sebesar 0,000. Karena p-value < a atau 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak. Kesimpulannya adalah motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember.
- 5) Pengaruh langsung Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan.

H_0 : Semangat kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja karyawan.
 H_a : Semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja karyawan.
 Dari hasil analisis jalur diperoleh nilai p-value sebesar 0,021. Karena p-value < α atau $0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Kesimpulannya adalah Semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember.

Analisis jalur (Path Analysis)

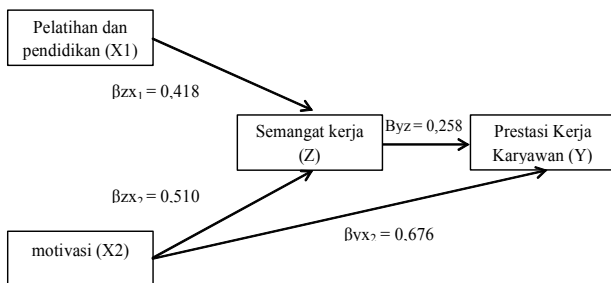
Bagian ini menguraikan signifikansi tiap-tiap jalur dalam model dengan menggunakan analisis jalur. Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung diklat dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan, maka jalur tersebut akan dihilangkan dari model sesuai dengan ketentuan *trimming theory*. Untuk penyelesaian analisis jalur maka perlu mengetahui adanya *Path diagram* maupun *path coefficients* (koefisien jalur). Model analisis jalur beserta koefisien jalur disajikan pada gambar 1 berikut :



Gambar 1. Alur Publikasi Artikel Ilmiah

Dari gambar 1 dapat diketahui persamaan jalur struktural sebagai berikut :
 $Z = b_0 + 0,418 X_1Z + 0,510 X_2Z + \epsilon_1$
 (persamaan 1)
 $Y = b_0 + 0,221 X_1Y + 0,575 X_2Y + 0,258 ZY + \epsilon_2$
 (persamaan 2)

Model *path analysis* setelah dilakukan *trimming theory* adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Alur Publikasi Artikel Ilmiah

Dari gambar 2 dapat diketahui persamaan jalur struktural sebagai berikut :

$Z = b_0 + 0,418 X_1Z + 0,510 X_2Z + \epsilon_1$
 (persamaan 1)
 $Y = b_0 + 0,676 X_2Y + 0,258 ZY + \epsilon_2$ (persamaan 2)

c. Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) maupun pengaruh totalnya (*total effect*).

- a. Menghitung pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Z
Direct : $X_1 Z = (0,418) = 0,418$
Indirect : Tidak ada
Total Effect : 0,418 atau 41,8%
- b. Menghitung pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Z
Direct : $X_2 Z = (0,510) = 0,510$
Indirect : Tidak ada
Total Effect : 0,510 atau 51,0%
- c. Menghitung pengaruh variabel Z terhadap variabel Y
Direct : $Z Y = (0,258) = 0,258$
Indirect : Tidak ada
Total Effect : 0,258 atau 25,8%
- d. Menghitung pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y
Direct : Tidak ada
Indirect : $X_1 Z Y = (0,418)(0,258) = 0,1078$
Total Effect : $0 + 0,1078 = 0,1078$ atau 10,78%.
- e. Menghitung pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y
Direct : $X_2 Y = (0,676) = 0,676$
Indirect : $X_2 Z Y = (0,510)(0,258) = 0,1316$
Total Effect : $0,676 + 0,1316 = 0,8076$ atau 80,76%.

Pembahasan

Secara garis besar penelitian ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dalam hal ini terdapat pengaruh yang signifikan antara diklat, motivasi terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pengaruh Diklat Terhadap Semangat Kerja

Asumsi pada hipotesis pertama menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Z) tahun 2013 pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember. Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh langsung antara pendidikan dan pelatihan terhadap semangat kerja karyawan sebesar $\beta = 0,418$. Hasil penilaian responden tentang variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 198 jawaban. Sehingga pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari empat indikator yaitu metode pelatihan, modul, kemampuan instruktur, dan *feedback* dapat mempengaruhi semangat kerja sebesar 41,8%. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data maka didapat hasil bahwa hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima.

Pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen SDM dalam mempertahankan SDM yang efektif. Tujuan pemberian pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang mana menunjukkan suatu kondisi atau keadaan yang menggambarkan seseorang yang melakukan pekerjaan secara giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik. Dari kuesioner yang telah disebarakan menunjukkan bahwa frekuensi jawaban karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember sebagian besar menyatakan sangat setuju atas pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan sudah tepat, baik dari segi metode pelatihan yang digunakan, modul, kemampuan instruktur, dan *feedback*. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diterapkan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember terhadap masing-masing individu karyawan sudah maksimal dan tepat. Sejalan dengan Siti dan Tri (2013:100), Pendidikan dan pelatihan karyawan dianggap semakin penting manfaatnya, karena sumber daya manusia adalah harta atau asset berharga yang dimiliki perusahaan dan juga yang menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Selain itu maksud dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan dalam perusahaan adalah karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan diantara dunia perbankan. Mengingat sebagai bank regional bank jatim sebagai sebuah perusahaan daerah yang sumbangsuhnya ditunggu oleh banyak orang di negeri ini, tidak saja demi kemajuan perekonomian daerah, juga perekonomian nasional.

Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berdeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Motivasi yang dimiliki setiap anggota organisasi meningkatkan semangat kerja yaitu perasaan senang dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan giat dan penuh tanggung jawab. Pada hipotesis kedua dijelaskan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Z) tahun 2013 pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember. Hasil penilaian responden tentang variabel motivasi menunjukkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 340 jawaban, dari 5 indikator pertanyaan yang diajukan terkait dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Bank Pembangunan Daerah

Jawa Timur Cabang Jember telah memenuhi kelima aspek yang mempengaruhi motivasi karyawannya. PT. Bank Jatim mengukur bagaimana kinerja karyawannya sehingga memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemenuhan kelima aspek motivasi tersebut diharapkan karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan sesuai dengan peran dan fungsi jabatannya dan sumbangsiah yang dapat diberikan kepada PT. Bank Jatim. Pemenuhan faktor motivasi akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja $\beta = 0,510$ atau 51%.

Hasil dari analisis ini diperkuat dengan pernyataan menurut Hasibuan (2011:142), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Nitisemito (dalam Didit, 2013:77) semangat kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang menggambarkan seseorang yang melakukan pekerjaan secara giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik. Semangat dan gairah kerja sulit dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap produktifitas kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dapat diperkecil.

Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, dan latar belakang. Ada dua kelompok besar yang harus dilatih adalah tenaga operasional dan para manager. Operasional training dapat dilakukan dengan cara *job training*, *apprenticeship*. Pengembangan manager dapat dilakukan dengan cara membangun *decision skills*, dan *job knowledge*. Dengan tujuan agar dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, mempertinggi moral, dan mempromosikan stabilitas dari organisasi. Hubungan pendidikan dan pelatihan sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja yaitu menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan organisasi. Pada hipotesis ketiga dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) tahun 2013 pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa *p-value* sebesar 0,103. Hasil tersebut menunjukkan *p-value* $> \alpha = 0,05$ sehingga didapatkan hasil pengaruh yang tidak signifikan antara pendidikan dan pelatihan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y). Hasil uji t yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $0,197 < 1,9917$. Analisis tersebut mengarahkan bahwa H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Oleh karena itu, dari hasil analisis jalur beserta uji t tersebut, menunjukkan bahwa hipotesis yang dilakukan peneliti ditolak, yaitu pendidikan dan pelatihan (X_1) tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember.

Hasil ini berbeda dengan penelitian terdahulunya yaitu penelitian dari Putra dan Yuniari (2013) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini mengambil lokasi pada PT. Telekomunikasi, menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bagian *fixed phone sales* pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Putra dan Yuniari, pada penelitian ini walaupun sering diadakan pendidikan dan pelatihan karyawan tidak mau melaksanakan dengan serius pendidikan yang di ikutinya sehingga prestasinya tidak mengalami peningkatan, selama dalam diri karyawan tidak nyaman untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan maka prestasi yang di harapkan dari hasil pelatihan dan pendidikan tidak akan tercapai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Motivasi merupakan memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Hubungan motivasi sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja yaitu suatu kondisi dimana seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan memanfaatkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pada hipotesis keempat dijelaskan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) tahun 2013 pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember. Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan β sebesar 0,676 atau 67,6%. Hasil penilaian responden tentang variabel motivasi menunjukkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 340 jawaban dan variabel prestasi kerja menunjukkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 357 jawaban. Oleh karena itu, dari hasil analisis jalur tersebut, menunjukkan bahwa hipotesis yang dilakukan peneliti diterima, yaitu motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember

Penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Agusta dan Sutanto (2013) penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wujud prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember adalah hasil kerja berkaitan dengan tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah diberikan, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan dapat

menyelesaikan pekerjaan dengan standart yang ditentukan oleh PT. Bank Jatim Cabang Jember. Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap beban kerja yang diberikan kepadanya dengan menyelesaikan semua pekerjaannya walaupun telah habis jam kerjanya (melakukan lembur). Prestasi kerja yang diberikan terhadap perusahaan karena mereka menganggap PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember telah memberikan timbal balik yang baik. Pemenuhan motivasi selain untuk bisa lebih memberi motivasi bagi seluruh karyawan namun juga hendaknya dijadikan titik tolak untuk mempersiapkan prestasi kerja yang lebih baik.

Pengaruh Semangat kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Semangat kerja sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suatu suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa gairah untuk melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Hubungan semangat kerja sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja sendiri menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan organisasi.

Pada hipotesis kelima dijelaskan bahwa semangat kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) tahun 2013 pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember. Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar $\beta = 0,258$ atau 25,8%. Hasil penilaian responden tentang variabel semangat kerja menunjukkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 195 jawaban dan variabel prestasi kerja menunjukkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 357 jawaban Oleh karena itu, dari hasil analisis jalur tersebut, menunjukkan bahwa hipotesis yang dilakukan peneliti diterima, yaitu semangat kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember. Artinya karyawan pada kantor PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember memiliki semangat kerja yang tinggi berorientasi cukup efektif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga pada organisasi lain seperti st udi sebelumnya menunjukkan hasil yang sama.

Organisasi pada umumnya harus percaya untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan prestasi kerja individual mempengaruhi prestasi kerja tim atau kelompok kerja sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja secara keseluruhan. Prestasi kerja yang baik menuntut "semangat kerja " yang diharapkan oleh organisasi. Semangat kerja berkaitan dengan absensi ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya, kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain, kepuasan kerja dan kedisiplinan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember dianggap semakin penting manfaatnya, karena sumber daya manusia adalah harta atau asset berharga yang dimiliki perusahaan dan juga yang menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Selain itu maksud dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan dalam perusahaan adalah karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kemampuan individual tertentu. Semangat kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang menggambarkan seseorang yang melakukan pekerjaan secara giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik. Wujud pemberian semangat kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember diantaranya adalah dengan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, lingkungan kerja, karyawan diberikan kesempatan untuk maju, karyawan diajak untuk berunding, dan lainnya. Pemberian semangat kerja tersebut diberikan agar para karyawan lebih giat bekerja sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan dengan baik. Pelaksanaan yang baik dan tepat dari ke semua faktor semangat kerja tersebut akan dapat mendorong keseimbangan antara kuantitas dan kualitas kerja yang pada akhirnya dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan tetap secara optimal. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah : kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan kerja

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Bagi studi selanjutnya :

Variabel penelitian hendaknya ditambah dengan variabel penelitian lain supaya dapat dikembangkan lagi hasil penelitian, contohnya penambahan variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja. Selain itu dapat juga menambah populasi dengan melakukan penelitian di instansi lain atau PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur di wilayah Jawa Timur seperti Surabaya, sehingga memperoleh hasil yang berbeda dan semakin kompleks hasilnya. Serta dapat juga digunakan sebagai perbandingan hasil penelitian agar dapat digeneralisasikan hasilnya.

Bagi instansi atau perusahaan :

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur hendaknya lebih memperhatikan aspek diklat serta meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan cara :

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember melalui program seleksi yang ketat serta berkualitas untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas serta mempunyai karakteristik individu yang baik. Sehingga, karyawan baru dapat segera menyesuaikan dengan pekerjaan yang akan diberikan oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember. Serta diharapkan mempunyai kemampuan, nilai, minat serta sikap yang baik terhadap perusahaan, yang nantinya akan meningkatkan tingkat kinerjanya.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk karyawan lama melalui program pelatihan dan pengembangan. Sehingga karyawan yang telah lama bekerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember dapat mengikuti perkembangan kemajuan zaman. Sehingga diharapkan kinerjanya juga semakin meningkat.

Menciptakan suasana semangat gotong royong serta semangat dalam bekerja, sehingga karyawan merasa puas, selain dari faktor fisik juga dari faktor sosial di dalam perusahaan. Terciptanya suasana kekeluargaan dalam suatu instansi dapat meningkatkan semangat bekerja dan akan bermuara pada prestasi kerja karyawannya.

Daftar Pustaka

- Didit darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarwono, J. 2006. *Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Siti Al fajar dan Tri Heru. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: unit penerbit dan percetakan sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN.
- www.bankjatim.co.id [di akses tanggal 3 Desember 2013].