PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA BATANG HARI JAMBI

Arna Suryani, Rahma Linda
Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Abstract

The purpose of this study was to determine (1) an overview of the training , placement motivation and performance employees at the Regional Water Company (PDAM) Tirta Batang Hari, Jambi. (2) the effect of training and placement on the motivation employees at the Regional Water Company (PDAM) Tirta Batang Hari, Jambi. (3) the effect of training and placement on the performance employees at the Regional Water Company (PDAM) Tirta Batang Hari, Jambi. (4) the effect of motivation on the performance employees at the Regional Water Company (PDAM) Tirta Batang Hari, Jambi. (5) the effect of training and placement through motivation on the performance employees of the Regional Water Company (PDAM) Tirta Batang Hari, Jambi. Object of research is Regional water company (PDAM) Tirta Batang Hari, jambi. this company of handling water treatment at regional Batang Hari province jambi .this company producted oriented product public service at regional Batang Hari province jambi. total population at administration Batang Hari years 2014 approximately 305.115 persons, service area total population 114.424 persons, include 12 villages. Consumers had serviced 37.608 people. Costumers of this company one of 5.597 houses, 329 busineses, 116 government instations, 74 socials, 1 hotel. This research is descriptive and verification. The population in this study are employees of the Regional Water Company (PDAM) Tirta Batang Hari, Jambi. This study uses a whole number of employees as many as 59 people pegawai..Data analyzed using two (2) ways, namely (1) Using path analysis (path analysis). to determine the factors that influence employee performance by t test and F test at the significance level (α = 0.05), (2) Using the coefficient of determination to determine the factors that influence employee performance with simultaneous determination coefficient value (R2) and partial (r2). Results of research coefficient of determination (R2) the effect of training (X1) placement (X2) on the motivation (Y) amounted to 29.3%, and the coefficient of determination (R2) the effect of training (X1) placement (X2) on the performance (Z) by 40 , 4%. For the coefficient of determination (R2) the influence of motivation (Y) on the performance (Z) of 38.7%. Conclusions from the study showed, descriptively average for the variable Training (X1) placement (X2) Motivation (Y) employee performance (Z) of 1893.8, which means in the category "Strongly Agree". And for verification analysis research all these variables showed a significant influence on the motivation and performance of employees Regional Water Company (PDAM) Tirta Batang Hari, Jambi.

Keywords: *Training, Placement, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu cara untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia. Hal ini dikarenakan manajemen merupakan suatu kegiatan untuk mengarahkan seseorang maupun sumber–sumber

lainnya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi jalannya organisasi karena merupakan motor penggerak organisasi agar diperoleh organisasi yang efektif dan efisien.

Secara teoritis setiap ahli memberikan pandangan yang berbeda tentang batasan manajemen, karena itu tidak mudah memberi arti universal yang dapat diterima semua orang. Namun demikian, dari pemikiran para ahli tentang definisi manajemen kebanyakan menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses mendayagunakan orang dan sumber lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pergeseran paradigma pembangunan yang semula berorientasi pada kekuatan sumber daya alam (*Natural Resource Based)* kini telah berubah dan bertumpu pada sumber daya manusia (*Human Resource Based).* Untuk jangka panjang investasi dibidang pembangunan sumber daya manusia akan sangat berguna, karena akan memberikan kontribusi bagi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia hanya dapat diterapkan kedalam suatu organisasi yang memiliki struktur organisasi secara terperinci dan memiliki jalur tugas yang berbeda satu sama lain, salah satu keberhasilan dalam sebuah organisasi untuk mencapai visi dan misi ataupun tujuan yang telah direncanakan sebelumnya antara lain yaitu adanya sistem manajemen yang terkoordinir dengan baik yang harus diterapkan oleh pimpinan atau atasan kepada bawahan sehingga setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya dan sesuai dengan bidang tugas maupun keahlian dan keterampilan masing-masing karyawan.

Setiap organisasi dihadapkan pada kondisi persaingan. Dalam setiap bentuk organisasi, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintah maupun organisasi sosial, selalu bertujuan ingin mencapai beberapa tujuan. Adapun tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya seperti: modal, bahan baku dan peralatan secara efektif dan efisien. Sumber daya yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia, karena sampai saat ini sumber daya manusia belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumber daya organisasi lainnya. Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keunggulan bersaing dari organisasi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2009 : 29), pengembangan sumber daya manusia secara makro merupakan hal yang penting dalam rangka mencapai tujuan pembangunan secara efektif.

Walaupun sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, namun sumber daya manusia tidak dapat menjalankan aktifitasnya sendiri tanpa didukung oleh faktor-faktor lain, dikarenakan sumber daya manusia mempunyai keterbatasan dalam menjalankan fungsinya di dalam manajemen. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik dapat menghemat sumber daya alam, karena pengelolaan dan pemakaian sumber daya alam dapat dilakukan dengan lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Untuk memberdayakan pegawai kearah yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari peningkatan pengetahuan pegawai melalui adanya pelatihan sesuai bidang tugas masing-masing pegawai, serta menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai.

Pelatihan dalam suatu organisasi sebagai salah satu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, merupakan suatu siklus yang harus

dilakukan secara terus menerus. Karena organisasi harus berkembang, untuk mengantisipasi perubahan dari luar organisasi. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terus menerus ditingkatkan seirama dengan kemajuan dan perkembangan organisasi itu sendiri. Merupakan suatu yang tidak dapat dihindarkan yang harus terus dilakukan, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tersebut tidak akan maju dan berkembang.

Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keadaan kegiatan yang harus ada di dalam suatu organisasi. Namun demikian, dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu dipertimbangkan, baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi yang bersangkutan. Hal tersebut akan dapat direalisasikan dengan adanya program pelatihan pegawai. Program pelatihan pegawai dilakukan untuk menambah pengetahuan serta keterampilan karyawan dengan baik.

Pelatihan kerja saat ini menjadi sangat penting dikarenakan pelatihan dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu. Sebagai upaya untuk mewujudkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, tentunya harus terus dikembangkan secara berkesinambungan.

Pelatihan yang diberikan terhadap pegawai secara berkesinambungan diyakini secara penuh adalah merupakan upaya agar keterampilan, kecakapan dan *attitude* dari pegawai tersebut terus mengalami peningkatan dari segi kuantitas dan juga kualitas. Tujuan organisasi juga akan mudah tercapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya.

Dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi/bidang tugas atau jabatan tertentu hal-hal yang sangat mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal ini terkandung makna adanya syarat pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, golongan/pangkat, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kesemuanya ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang pegawai sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi akan produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan.

Hal tersebut bukannya tanpa alasan, sebab setiap individu memiliki pengalaman, bakat, dan minat yang berbeda. Agar individu tersebut dapat diberdayakan secara optimal, maka harus ditempatkan pada tempat yang tepat, penempatan yang tepat akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Setiap organisasi dengan visi dan misi yang ada peranan motivasi kerja, sangat menentukan didalam pelaksanaan visi dan misi tersebut. Motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh setiap pegawai, akan lebih mudah diberdayakan kearah yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga tercapai kinerja yang telah ditetapkan.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja, juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan, penempatan dan pemberian motivasi kepada pegawai tersebut. Sistem penilaian kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawab yang tentu mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai

instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Mengendalikan perilaku pegawai, termasuk tingkat ketidak hadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan pegawai pada posisi yang sesuai (Lubis : 2008).

Sebagaimana yang disebutkan di atas bahwa tujuan organisasi akan dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya, sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena merupakan tolok ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi air minum. Perusahaan ini memproduksi produk yang berorientasi pelayanan terhadap masyarakat di wilayah Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. Jumlah penduduk di Wilayah administrasi Batang Hari tahun 2014 sebanyak 305.114 jiwa, wilayah pelayanan sebanyak 114.924 jiwa yang terdiri dari 12 (dua belas) desa/kelurahan, penduduk yang sudah terlayani sebanyak 37.608 jiwa, yaitu sebanyak 5.597 pelanggan yang terdiri dari rumah tangga sebanyak 5.077 pelanggan, Usaha 329 pelanggan, Instansi pemerintah 116 pelanggan, sosial 74 pelanggan dan hotel 1 pelanggan. Masih ada sebanyak 77.316 jiwa yang belum terlayani sekitar 67,28%. Oleh karena itu, tentu diharapkan PDAM Tirta Batang Hari Jambi dapat memberikan pelayanan kepada penduduk yang belum mendapatkan Air minum tersebut.

Peran Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi sangat penting, yang memiliki wewenang dalam mengelola air bersih untuk masyarakat penduduk wilayah Batang Hari Jambi, maka diperlukan kinerja terbaik. Dalam mewujudkan kinerja terbaik diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki produktifitas tinggi serta loyalitas terhadap perusahaan agar mampu memproduksi serta dapat melayani masyarakat. Mengenai pelayanan masih sering dikeluhkan masyarakat diantaranya, dimana air yang diterima pelanggan sering kurang bersih, dan distribusi air juga sering kurang lancar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan alat analisis berupa analisis jalur (*Path analysis*). Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi dengan jumlah pegawai sebanyak 59 orang sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui 2 cara yaitu *Library research* dan *Field research*. Metode *Library research* menggunakan data seperti jurnal, tesis, makalah dan penelitian terkait yang berkaitan dengan pelatihan, penempatan, motivasi dan kinerja pegawai serta dengan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tira Batang Hari Jambi, sedangkan *Field research* menggunakan kuesioner dengan metode kuesioner tertutup yang sebelumnya telah diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

Definisi Operasional

Pelatihan (X1). Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa, sehingga para

peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. (H.A.Fathoni:2009:97)

Penempatan (X2). Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya". (Suwatno 2003:138)

Motivasi (Y). Produktifitas seseorang sangat ditentukan oleh "virus mental" yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. (Mangkunegara, 2005)

Kinerja (Z). Standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang (Sedarmayanti 2002:54)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden.

Dari total sampel 59 orang didapatkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 44 (empat puluh empat) orang atau sebesar 74,58% dan responden berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 15 (lima belas) orang atau sebesar 25,42%. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih dominan dari pada pegawai perempuan (Tabel 1). Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan didapatkan berpendidikan S1 sebanyak 5 (lima) orang atau sebesar 8,48%, D3 sebanyak 3 (tiga) orang atau sebesar 5,08%, SLTA sebanyak 50 (lima puluh) orang atau sebanyak 84,75%, dan SLTP 1 (satu) orang atau sebesar 1,69% .

Tabel 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi

No	Jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	44	74,58%
2	Perempuan	15	25,42%
	Total	59	100,00%

Sumber data: PDAM Tirta Batang Hari jambi (2015)

Tabel 2 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTP	1	1,69%
2	SLTA	50	84,75%
3	D3	3	5,08%
4	S1	5	8,48%
	Total	59	100%

Sumber data: PDAM Tirta Batang Hari Jambi (2015)

Pelatihan (X1).

Pelatihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi termasuk dalam katagori "Baik" dengan total skor variabel pelatihan (X1) sebesar 2.111 dengan rentang skala 2006 – 2477, hal ini menunjukkan metode atau cara pelatihan yang digunakan, dapat meningkatkan kinerja pegawai pada

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Tabel 3).

Tabel 3 Tanggapan responden mengenai pelatihan (X1)

No	Item	SB		B		CB		TB		STB		n	Skor	Kategori
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		total	
1	P1	21	35,59	23	38,98	12	20,34	2	3,39	1	1,70	59	236	Baik
2	P2	5	8,48	30	50,84	21	35,59	1	1,70	2	3,39	59	212	Baik
3	P3	0	0	21	35,59	36	61,02	2	3,39	0	0	59	196	Cukup baik
4	P4	0	0	27	45,77	30	50,84	2	3,39	0	0	59	202	Baik
5	P5	14	23,73	24	40,67	19	32,20	1	1,70	1	1,70	59	227	Baik
6	P6	0	0	30	50,84	27	45,76	1	1,70	1	1,70	59	204	Baik
7	P7	0	0	37	62,71	19	32,20	2	3,39	1	1,70	59	210	Baik
8	P8	0	0	30	50,84	25	42,38	2	3,39	2	3,39	59	201	Baik
9	P9	11	18,64	22	37,29	23	38,98	2	3.39	1	1,70	59	217	Baik
10	P10	1	1,70	29	49,15	27	45,76	2	3,39	0	0	59	206	Baik
					Total								2111	Baik
					Rata-rata								211,1	Baik

Sumber: data diolah (2015)

***Penempatan*.**

Penempatan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi termasuk dalam katagori "Baik" dengan total skor variabel penempatan (X2) sebesar 1.212 dengan rentang skala 1203,6 – 1486,7, hal ini menunjukkan metode atau cara penempatan yang digunakan, dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi (Tabel 4).

Tabel 4 Tanggapan responden mengenai penempatan (X2)

No	Item	SB		B		CB		TB		STB		n	Skor	Kategori
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		total	
1	P1	6	10,17	19	32,20	28	47,47	3	5,08	3	5,08	59	199	Cukup Baik
2	P2	4	6,78	17	28,82	32	54,24	3	5,08	3	5,08	59	193	Cukup Baik
3	P3	2	3,39	28	47,46	29	49,15	0	0	0	0	59	209	Baik
4	P4	1	1,70	28	47,46	29	49,14	1	1,70	0	0	59	206	Baik
5	P5	1	1,70	24	40,67	33	55,93	1	1,70	0	0	59	202	Baik
6	P6	1	1,70	26	44,06	30	50,85	2	3,39	0	0	59	203	Baik
					Total								1212	Baik
					Rata-rata								201	Baik

Sumber: data diolah (2015)

***Motivasi (Y)*.**

Motivasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi termasuk dalam katagori "Baik" dengan total skor variabel Motivasi (Y) sebesar 2.234 dengan rentang skala 2206,6 – 2725,7, hal ini menunjukkan metode atau cara motivasi yang digunakan, dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi (Tabel 5).

Tabel 5 Tanggapan responden mengenai motivasi (Y)

No	Item	SB		B		CB		TB		STB		N	Skor total	Kategori
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Y1	1	1,69	29	49,16	21	35,60	5	8,47	3	5,08	59	197	Cukup baik
2	Y2	5	8,47	20	33,90	34	57,63	0	0	0	0	59	207	Baik
3	Y3	1	1,69	22	37,29	32	54,25	3	5,08	1	1,69	59	196	Cukup baik
4	Y4	1	1,69	22	37,29	33	55,93	2	3,39	1	1,69	59	197	Cukup baik
5	Y5	0	0	33	55,93	25	42,38	0	0	1	1,69	59	208	Baik
6	Y6	0	0	30	50,84	28	47,47	1	1,69	0	0	59	204	Baik
7	Y7	1	1,69	26	44,07	29	49,16	2	3,39	1	1,69	59	203	Baik
8	Y8	0	0	33	55,93	23	38,99	3	5,08	0	0	59	203	Baik
9	Y9	0	0	31	52,53	28	47,47	0	0	0	0	59	208	Baik
10	Y10	2	3,39	33	55,93	24	40,68	0	0	0	0	59	214	Baik
11	Y11	4	6,78	16	27,12	35	59,32	4	6,78	0	0	59	197	Cukup baik
						Total							2234	Baik
						Rata-rata							203	Baik

Sumber: data diolah (2015)

Kinerja (Z).

Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi termasuk dalam katagori "Baik" dengan total skor variabel kinerja (Z) sebesar 2.018 dengan rentang skala 2006 – 2477, hal ini menunjukkan metode atau cara yang digunakan, dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi (Tabel 6).

Tabel 6 Tanggapan responden mengenai kinerja (Z)

No	Item	SB		B		CB		TB		STB		n	Skor total	Kategori
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Z.1	3	5,09	21	35,59	32	54,24	3	5,08	0	0	59	201	Baik
2	Z.2	0	0	27	45,77	30	50,85	1	1,69	1	1,69	59	201	Baik
3	Z.3	0	0	30	50,85	26	44,07	2	3,39	1	1,69	59	203	Baik
4	Z.4	0	0	30	50,85	25	42,37	4	6,78	0	0	59	203	Baik
5	Z.5	0	0	30	50,85	26	44,07	1	1,69	2	3,39	59	202	Baik
6	Z.6	0	0	28	47,46	28	47,46	2	3,39	1	1,69	59	201	Baik
7	Z.7	0	0	29	49,16	27	45,76	2	3,39	1	1,69	59	202	Baik
8	Z.8	0	0	28	47,46	28	47,46	1	1,69	2	3,39	59	200	Baik
9	Z.9	0	0	29	49,16	27	45,76	2	3,39	1	1,69	59	202	Baik
10	Z.19	0	0	29	49,16	27	45,76	2	3,39	1	1,69	59	203	Baik
						Total							2018	Baik
						Rata-rata							201,8	Baik

Sumber: data diolah (2015)

Analisis Jalur Struktur I

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Motivasi (Y).

Pengaruh langsung pelatihan (X1) terhadap motivasi (Y) sebesar 0,1832 atau sebesar 18,32 % dan pengaruh tidak langsung pelatihan (X1) melalui

penempatan (X2) terhadap motivasi (Y) sebesar 0,0261 atau 2,61 %. Jadi total pengaruh pelatihan (X1) terhadap motivasi (Y) sebesar 0,2093 atau sebesar 20,93 %. Hal ini berarti bahwa pelatihan(X1) secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi (Y) pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi.

Pengaruh Penempatan (X2) terhadap Motivasi (Y).

Pengaruh langsung penempatan (X2) terhadap motivasi (Y) sebesar 0,0571 atau sebesar 5,71 % dan pengaruh tidak langsung penempatan (X2) melalui pelatihan (X1) terhadap motivasi (Y) sebesar 0,0261 atau 2,61 %. Jadi total pengaruh pelatihan (X1) terhadap motivasi (Y) sebesar 0,0832 atau sebesar 8,32 %. Hal ini berarti bahwa penempatan (X2) secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi (Y) pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi.

Pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan (X1) dan Penempatan (X2) terhadap Motivasi (Y) (dalam persen).

Dari hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa pelatihan dan penempatan memiliki kontribusi sumbangan sebesar 29,25 % terhadap motivasi dan 70,75 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti (Tabel 7).

Tabel 7 Rekapitulasi pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan (X1) dan Penempatan (X2) terhadap Motivasi (Y) (dalam persen).

Variabel	Langsung	Tidak langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Pelatihan (X1)	18,32	2,61		2,61	20,93
Penempatan (X2)	5,71		2,61	2,61	8,32
	Pengaruh X1 dan X2				29,25
	Pengaruh Variabel Lain				70.75

Sumber: Data diolah (2015)

Pengaruh Pelatihan (X1) dan Penempatan (X2) secara bersama-sama terhadap Motivasi (Y).

Pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan dan penempatan secara bersama-sama terhadap motivasi sebesar 29,25%, angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung pelatihan dan penempatan memberikan sumbangan terhadap motivasi pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi.

Analisis Jalur Struktur II

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Z).

Pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 0,2209 atau sebesar 22,09% dan pengaruh tidak langsung melalui variabel X2 sebesar 0,0388 atau sebesar 3,88%. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Penempatan (X2) terhadap Kinerja (Z).

pengaruh langsung variabel X2 terhadap Z adalah sebesar 0,1049 atau 10,49% dan pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Z adalah sebesar 0,0388 atau 3,88%. Jadi pengaruh total sebesar 14,37 %. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh penempatan.

Pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan (X1) dan penempatan (X2) terhadap kinerja (Z) pegawai.

Dari hasil analisis yang dilakukan terlihat pelatihan dan penempatan memiliki kontribusi sumbangan sebesar 40,34% terhadap kinerja dan sisanya 59,66% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti (Tabel 8).

Tabel 8 Rekapitulasi pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan (X1) dan penempatan (X2) terhadap kinerja (Z) pegawai.

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Pelatihan (X1)	22,09	3,88		3,88	25,97
Penempatan (X2)	10,49		3,88	3,88	14,37
Pengaruh X1 dan X2					40,34
Pengaruh Variabel lain					59,66

Sumber: data diolah (2015)

Pengaruh Pelatihan (X1) dan Penempatan (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Z).

Pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan dan penempatan secara bersama-sama terhadap kinerja adalah sebesar 40,34%, angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung pelatihan dan penempatan memberikan sumbangan terhadap kinerja pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi.

Analisis Jalur Struktur III

Pengaruh Pelatihan (X1) melalui Motivasi (Y) terhadap Kinerja (Z).

Pelatihan melalui motivasi terhadap kinerja pengaruhnya sebesar 12,51%, dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui penempatan dan motivasi adalah sebesar 0,76% dan total pengaruhnya adalah sebesar 13,27%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa pelatihan melalui motivasi dan penempatan memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta batang hari jambi.

Pengaruh Penempatan (X2) melalui Motivasi (Y) terhadap Kinerja (Z).

Penempatan melalui motivasi terhadap kinerja pengaruhnya sebesar 4,82%, dan pengaruh penempatan melalui pelatihan dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,53% dan total pengaruhnya adalah 5,35%. Penempatan melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi.

Pengaruh Pelatihan (X1) dan Penempatan (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi (Y).

Pengaruh pelatihan dan penempatan secara bersama-sama melalui motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 17,33%, pengaruh tidak langsung adalah sebesar 1,29% dan total pengaruh adalah 18,62%. Dengan demikian dari secara bersama-sama variabel pelatihan dan penempatan melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi.

Analisis Jalur Struktur IV

Pengaruh langsung Motivasi (Y) terhadap Kinerja (Z).

Motivasi memiliki pengaruh yang positif sebesar 38,69% terhadap kinerja pegawai Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari jambi dan 61,31% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel motivasi.

Tabel 9 Rekapituasi pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja

Variabel	Langsung (Z)	Sub Total	Total
Motivasi (Y)	38,69	38,69	38,69
	Pengaruh Y terhadap Z		38,69
	Pengaruh variabel lain		61,31

Sumber : data diolah (2015)

Koefisien Determinasi Struktur I

Angka *R Square* sebesar 0,293, angka ini menunjukkan bahwa kontribusi sumbangan variabel independen pelatihan (X1) dan penempatan (X2) terhadap variabel motivasi (Y) adalah sebesar 29,3% yang berarti pelatihan dan penempatan secara bersama-sama dapat menjelaskan terhadap motivasi, sedangkan 70,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Koefisien Determinasi Struktur II

Angka *R Square* sebesar 0,404, angka ini menunjukkan bahwa kontribusi sumbangan variabel independen pelatihan (X1) dan penempatan (X2) terhadap variabel kinerja (Z) adalah sebesar 40,4% yang berarti pelatihan dan penempatan secara bersama-sama dapat menjelaskan terhadap kinerja, sedangkan 59,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Koefisien Determinasi Struktur III

Angka *R Square* sebesar 0,387, angka ini menunjukkan bahwa kontribusi sumbangan variabel motivas (Y) terhadap variabel kinerja (Z) adalah sebesar 38,7% tersebut berarti motivasi secara bersama-sama dapat menjelaskan tentang kinerja pegawai, sedangkan 61,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan, penempatan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi berada pada posisi baik dengan total skor masing-masing 2.111 dan 1.212, sedangkan motivasi mendapatkan skor 2.234 dalam katagori baik dan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi mendapatkan skor 2.018 yang masuk dalam katagori baik (Tabel 10).

Tabel 10 Hasil analisis Deskriptif per Variabel

No	Variabel	Total Skor	Rentang skala	Hasil Hipotesis
1	Pelatihan	2.111	2.006 – 2.477	Baik
2	Penempatan	1.212	1.203,6 – 1.486,7	Baik
3	Motivasi	2.234	2.206,7 – 2.725,7	Baik
4	Kinerja	2.018	2.006 – 2.477	Baik

Sumber: Data primer yang telah diolah 2015

Tabel 11 Uji Parsial antara pelatihan dan penempatan terhadap motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	F	Sig
	B	Std.Error	Beta				
1.(Constant)	15.641	3,349		4,671	,000	11.579	,000
Pelatihan	,314	,085	,428	3,680	0,001		
Penempatan	,290	,141	,239	,059	0,044		

a. Dependent Variable: MOTIVASI

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN, PELATIHAN

Tabel 11 menunjukkan bahwa pelatihan dan penempatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Perusahaan Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi.

Hasil penelitian didapatkan F hitung 11,579 dengan taraf signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan dan penempatan berpengaruh terhadap motivasi pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi berpengaruh secara positif dan signifikan karena 0,000 < 0,05 maka Ho di tolak dan Hi diterima.

Tabel 12 menunjukkan bahwa pelatihan dan penempatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi.

Tabel 12 Uji Parsial antara pelatihan dan penempatan terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	F	Sig
	B	Std.Error	Beta				
1.(Constant)	10,537	3,655		2,883	,006	18.958	.000
Pelatihan	,411	,093	,470	4,406	,000		
Penempatan	,467	,154	,324	3,034	,004		

a. Dependent Variable: KINERJA

b.Predictors: (Constant), PENEMPATAN, PELATIHAN

Dari hasil penelitian didapatkan F hitung 18.958 dengan taraf signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi, berpengaruh secara positif dan signifikan karena 0,004 < 0,05 maka Ho di tolak dan Hi diterima.

Tabel 13 menunjukkan bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi.

Tabel 13 Hasil analisis koefisien jalur variabel motivasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	F	Sig
	B	Std.Error	Beta				
1.(Constant)	9,53	3,91		2,435	,018	35,931	.000
Y	,813	,136	,622	5,994	,000		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Secara simultan antara variabel pelatihan dan penempatan melalui motivasi terhadap kinerja didapatkan F hitung 35,931 dengan taraf signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan dan penempatan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil analisis deskriptif untuk variabel pelatihan dan penempatan terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi adalah : pelatihan (X1) hasil hipotesis baik, penempatan (X2) hasil hipotesis baik, motivasi (Y) hasil hipotesis baik, serta kinerja (Z) hasil hipotesis baik.
2. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari jambi berpengaruh positif dan signifikansi memberikan arti bahwa pelatihan dapat meningkatkan motivasi pegawai.
3. Pengaruh penempatan terhadap motivasi para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari jambi berpengaruh positif dan signifikansi memberikan arti bahwa penempatan dapat meningkatkan motivasi pegawai.
4. Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (bersama-sama) antar variabel pelatihan dan penempatan terhadap motivasi para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi berpengaruh positif dan signifikan memberikan arti bahwa pelatihan dan penempatan secara langsung dapat meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi berpengaruh positif dan signifikan memberikan arti bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
6. Pengaruh penempatan terhadap kinerja para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi berpengaruh positif dan signifikan memberikan arti bahwa penempatan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
7. Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan antara variabel pelatihan dan penempatan terhadap kinerja menunjukkan bahwa F hitung 18.958 dengan taraf signifikansi 0,000. Artinya kedua variabel secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi.
8. Dari hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi. Artinya variabel motivasi mampu meningkatkan kinerja para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi.

Saran

1. Pelatihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi termasuk dalam katagori baik, berdasarkan hal tersebut disarankan untuk ditingkatkan.
2. Penempatan yang dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi termasuk dalam katagori baik, disarankan untuk ditingkatkan.
3. Motivasi yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi termasuk dalam katagori baik. Motivasi dapat memberikan

pengaruh pada kinerja pegawai sehingga diperlukan upaya pimpinan dalam memperhatikan hal apa saja yang dapat membuat pegawai termotivasi.

4. Dalam melaksanakan aktifitas kerja sangat diharapkan disiplin pegawai, tidak hanya sebatas kepercayaan yang diberikan perusahaan, tentu saja sangat membutuhkan kesadaran dari masing-masing pegawai tentang kehadiran.
5. Untuk keperluan akademis perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh pelatihan, penempatan dan motivasi terhadap kinerja pegawai untuk menguji kesahihan hasil penelitian ini dan untuk menambah cakrawala pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Brantas (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Alfabeta, Bandung.

Dale, Margaret A (2003), *The Art of HRD, Developing Management Skills.* Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

Faustino Cardoso (2003). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Andi offset, Jakarta.

H.A.Fathoni (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineke Cipta, Jakarta.

Lubis (2008), *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN Iis Sumut*. Press, USU.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2005), *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.

Sedarmayanti (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar maju, Bandung.

Sedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

Soewatno (2003), *Perilaku Organisasi, Pedoman Kearah Pemahaman Proses Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja*. Pustaka Binaan Pressindo. Jakarta.

Suwatno (2005), *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press, Bandung.

Syekh, Sayid (2011), *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*. Gaung Persada Pers, Jakarta.

Sugiyono (2005), *Statistik Untuk Penelitian*. Alpabeta. Bandung.