

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya

Arief Wicaksono¹, Syaifurrizal Wijaya Putra²

Universitas Negeri Surabaya^{1,2}

Email korespondensi: arief.23384@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work training and motivation on employee performance in the Tande Surabaya Motor Vehicle Testing. The research method used is a quantitative method. The population in this study were employees of the Tandes Surabaya Motor Vehicle Testing. The research sample consisted of 30 employees from the administration and testing sections of Tandes Surabaya Motor Vehicle. The data analysis technique employed descriptive statistics using SPSS version 25, specifically the t-test and f-test formulas. The result showed that the training variable had a positive and significant effect on employee performance. And the work motivation variable had a positive and significant effect on employee performance. This is evidence by the hypothesis that has a Tcount value > Ttable or a sig value < 0,05, thus the hypothesis is proven.

Keywords: *Employees Performance; Motivation; Motor Vehicles; Training*

1. PENDAHULUAN

Di era modern, pertumbuhan kendaraan bermotor berkembang semakin pesat. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti meningkatnya mobilitas masyarakat, kemajuan teknologi otomotif, serta semakin banyaknya pilihan jenis kendaraan yang tersedia. Namun, pertumbuhan yang pesat diiringi dengan dampak negatif seperti peningkatan kemacetan, polusi udara, dan peningkatan risiko kecelakaan. Hal tersebut mengakibatkan penting untuk melakukan pengujian kendaraan bermotor untuk mengatasi permasalahan tersebut. Setiap penguji kendaraan bermotor harus memiliki kompetensi dengan keterampilan yang beragam. Selain itu, mereka juga perlu memiliki integritas dan sikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Salah satu pengujian kendaraan bermotor dilakukan di Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Tandes Surabaya.

Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Tandes Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengujian kendaraan bermotor dan Uji Kir pada kendaraan. PKB Tandes Surabaya bertanggung jawab atas serangkaian kegiatan menguji dan atau memeriksa bagian atau komponen kendaraan bermotor, kereta gandengan, dan kereta tempelan dalam rangka pemenuhan terhadap persyaratan teknis naik jalan. PKB Tandes Surabaya tentu melihat hasil kinerja karyawan secara optimal dilihat melalui target yang didapat. Pengujian kendaraan bermotor membutuhkan kompetensi penguji sampai tingkat 5 agar bisa menguji semua tipe kendaraan yang akan di uji. Dengan tujuan untuk mencapai kompetensi tersebut secara maksimal maka peran manajemen menjadi sangat penting dalam mengarahkan dan mengoptimalkan potensi setiap individu karyawan termasuk melalui pelatihan dan motivasi kerja agar setiap penguji kendaraan dapat memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Akan tetapi jika ditelusuri mengenai kinerja karyawan PKB Tandes Surabaya tidak lepas dari permasalahan pekerjaan untuk mencapai target seperti permasalahan pelatihan atau *training* dan motivasi yang kurang maksimal.

Demi mendapatkan kinerja karyawan yang baik dan maksimal, karyawan di Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes mengikuti diklat yang diadakan Ditjen Hubdat Kementerian Perhubungan dan menyelenggarakan Diklat dari Tingkat pembantu penguji sampai penguji tingkat lima. Adapun Uji Kompetensi yang dilaksanakan sebagai berikut: (1) Peningkatan Jenjang Pembantu Penguji Kendaraan Bermotor (PP1) ke jenjang Penguji Pemula Kendaraan Bermotor (PP2), (2) Peningkatan Jenjang Penguji Kendaraan Bermotor Penguji Tingkat 1 (PT1) ke jenjang Penguji Kendaraan Bermotor Tingkat 2 (PT2), (3) Peningkatan Jenjang Penguji Kendaraan Bermotor Penguji Tingkat 3 (PT3) ke jenjang Penguji Kendaraan Bermotor Tingkat 4 (PT4). Pada PKB Tandes Surabaya hanya ada 9 (Sembilan) orang yang mengikuti ujian tersebut dan lulus tahap pelatihan uji kompetensi Peningkatan Jenjang Penguji Pemula (PP2) dan Penguji Tingkat Dua (PT2). Dengan ini karyawan PKB Tandes masih kurang dalam hal produktivitas karyawan sehingga pencapaian kinerja masih rendah.

Oleh karena itu, pelatihan karyawan PKB Tandes sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas tenaga kerja. Contohnya penguji tingkat II (dua) hanya diperbolehkan memeriksa, menguji dan mengesahkan hasil uji kendaraan barang Tunggal, dan mobil penumpang, tetapi tidak diperbolehkan menguji kendaraan bus, tangki, atau rangkaian kendaraan, seperti kendaraan gandeng, yang jumlahnya cukup banyak di PKB Tandes. Sehingga terjadi fenomena karyawan menguji yang tidak sesuai dengan kualifikasinya dikarenakan minimnya penguji tingkat V (lima) yang menyebabkan penguji tingkat dibawahnya ikut membantu kegiatan pengujian tersebut. Maka dari itu pelatihan untuk setiap karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas SDM sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Fitria & Hardianti (2019) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dikerjakan individu atau kelompok di perusahaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Supaya mewujudkan tujuan organisasi yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi tentu harus memberikan hasil kinerja yang maksimal dan baik. Menurut Lestari & Hormon (2017) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni adanya pelatihan.

Menurut Sutrisno (2016) pelatihan merupakan kegiatan yang dapat memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi pada kinerja karyawan supaya menghasilkan karyawan lebih disiplin, memiliki keterampilan, dan keahlian tertentu. Menurut Kosdianti (2021) pada penelitiannya di PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang, pelatihan meningkatkan kinerja pekerja secara signifikan dan menguntungkan. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Putri (2020) yang mengklaim bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh pelatihan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Fitria & Hardianti (2019) motivasi ialah sesuatu yang paling penting untuk mengerjakan aktivitas dan pekerjaan agar tujuan yang diinginkan dapat terwujud serta mendapatkan hasil kinerja yang baik. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi karyawan akan merasa puas dan lebih meningkatkan kinerjanya. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Andini et al, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Murran (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk mengulas dan ingin meneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya”.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses mendidik dan melengkapi karyawan dengan menambahkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku untuk melakukan pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat, efisien, dan lebih rasional. Sedarmayanti (2018) menyampaikan bahwa perusahaan mempersiapkan karyawan untuk melakukan tugas dan pengembangan karyawan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Menurut adnyani & Dewi (2019) karyawan yang memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan akan ada kesempatan dalam mengembangkan karir lebih tinggi. Menurut Hendra (2020) indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur pelatihan meliputi *trainer, trainee, material, goals, method, target*.

Motivasi Kerja

Endra (2021) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses pengarahan, menjaga atau memelihara, dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu. Menurut Wardan (2020:109) motivasi diartikan sebagai usaha atau kegiatan untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya. Sedangkan, Soejarminto & Hidayat (2023) menyampaikan bahwa motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Menurut Maslow motivasi karyawan dapat diukur menggunakan beberapa indikator yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa.

Kinerja

Lilyana dkk (2021) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Putri (2020) mengartikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu. Menurut Putri (2020) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu

kemampuan dan keahlian, pengetahuan yang dimiliki, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan kompensasi. Menurut Nurjaya (2021), kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Penelitian ini memiliki beberapa hipotesis yang akan diuji, seperti :

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi dan pengujian di Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Tandes Surabaya dengan jumlah sampel sebesar 30 karyawan yang diambil menggunakan Teknik *non-probability* sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data jawaban responden menggunakan SPSS 2025 diperoleh hasil analisis Uji Regresi Linier Berganda yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.607	3.183		8.390	.024
X1 (Pelatihan)	.401	.158	.432	2.538	.017
X2 (Motivasi kerja)	.399	.147	.461	2.710	.012

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($8.538 > 1.703$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai Alpha ($0.017 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya. Sedangkan nilai (X2) yaitu variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($8.710 > 1.703$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai Alpha ($0.012 < 0.05$) sehingga H2 diterima dan bahwa secara

parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya. Dan secara simultan terdapat pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai Alpha ($0,000 < 0,05$) pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.049	2	299.024	34.078	.000 ^b
	Residual	236.918	27	8.775		
	Total	834.967	29			
a. Dependent Variable: Y (kinerja karyawan)						
b. Predictors: (Constant), X2 Motivasi Kerja, X1 Pelatihan						

Berdasarkan hasil pengujian Uji F pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 34.078 dan nilai F tabel sebesar 3,261. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0,5$). Dengan demikian, H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Tandes Surabaya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pelatihan yang efektif akan mempengaruhi kinerja yang tinggi begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramana dkk (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu karyawan Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya perlu terus menerus mengikuti pelatihan secara berkala untuk menjaga kualitas dan keterampilan mereka dalam melakukan uji kendaraan serta PKB Tandes Surabaya dengan rutin harus memberikan pelatihan kepada karyawannya agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga mempunyai hasil kinerja yang tinggi. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, efisien, dan dengan semangat yang lebih besar sehingga mereka menjadi lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Iskandar (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberian penghargaan seperti pengangkatan jabatan, pemberian gaji, dan tunjangan menjadi contoh hal yang dapat memotivasi karyawan di Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Juliana dkk (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Swiss–Bel Hotel Mangga Besar menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya motivasi dan pelatihan berperan penting dalam pengujian kendaraan bermotor karena dapat menentukan kualitas dan hasil pengujian. Adanya pelatihan dan motivasi yang kuat pada petugas penguji akan mendorong mereka untuk melaksanakan tugasnya dengan teliti, cermat, dan memastikan kendaraan benar-benar layak jalan. Hal ini berdampak langsung pada keselamatan dan keamanan pengguna jalan raya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengujian Kendaraan Bermotor Tandes Surabaya. Semakin banyak pelatihan yang dilakukan karyawan maka kinerjanya akan semakin baik. Disamping itu, motivasi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan secara bersama-sama diketahui bahwa pelatihan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PKB Tandes Surabaya. Diharapkan Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Tandes Surabaya dapat melakukan pelatihan dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N., & Dewi, A. (2019). Pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja, dan pelatihan terhadap pengembangan karier karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4073–4101.
- Andini, I., Isyanto, P., & Dini, Y. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor JNE Express Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7).
- Endra, T. F. S. S. (2021). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 50–61.
- Fitria, & Hardianti. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), April. Universitas Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Juliana, dkk. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Swiss–Bel Hotel Mangga Besar. *Jurnal Katulistiwa Informatika*, 11(2).
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 141–150.
- Murran, A. F. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Jurnal Tafidu*, 1(4).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lilyana, B., dkk. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 5(3). <https://jurnal.saburai.id/index.php/jmms/article/view/1296/1017>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Putri, D. R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Industrial Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id>
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi kinerja dan produktivitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22–32.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-8). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wardan, K. (2020). *Motivasi kerja guru dalam pembelajaran* (R. R. Rerung, Ed.; 1st ed.). Penerbit Media Sains Indonesia.