



PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PERTAMINA APEP KAMOJANG

Fikri Fahmi

SDM PERTAMINA APEP KAMOJANG
PO. BOX 120 GARUT 44101

Kata kunci : pendidikan, pelatihan, promosi, motivasi, SDM Kamojang.

INTISARI

Dalam meningkatkan kinerja Pertamina untuk mencapai Respectable Producer diperlukan SDM yang handal oleh sebab itu pendidikan & pelatihan sangat diperlukan dalam memotivasi pekerja.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan terhadap motivasi kerja di kantor PERTAMINA Area Panasbumi Eksplorasi & Produksi Kamojang.

Dalam penelitian ini terdapat 2 kelompok variabel yaitu independent variable (variabel pengaruh) yaitu pendidikan & pelatihan (X_1) dan promosi jabatan (X_2) serta dependent variable (variabel terpengaruh) yaitu motivasi kerja (Y). namun demikian penelitian ini juga mencoba melihat pengaruh pendidikan & pelatihan (X_1) terhadap promosi jabatan (X_2). Untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari variabel tersebut digunakan path analysis dari kuesioner yang dibagikan ke para pekerja.

Hasil penelitian ini memperlihatkan seberapa jauh pengaruh pendidikan & pelatihan serta promosi jabatan terhadap motivasi kerja pekerja setelah mengikuti program pendidikan & pelatihan yang diadakan oleh fungsi SDM.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Memasuki abad ke 21 PERTAMINA dituntut untuk mandiri dan diletakkan pada posisi yang sama dengan KPS -KPS, tidak ada lagi perlakuan khusus untuk PERTAMINA. Berawal dari sini PERTAMINA bertekad menjadi perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan yang sejenis dan mencapai Respectable Producer. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan SDM yang berkualitas, profesional dan harus dapat memikirkan kepentingan bisnis dan perusahaan secara makro.

Sejalan dengan itu PERTAMINA APEP Kamojang perlu menyiapkan program pendidikan & pelatihan untuk SDM-nya agar dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, dan wawasan dari pekerja tersebut sehingga meningkatkan prestasi kerjanya.

Penyelenggaraan program pendidikan & pelatihan serta penilaian prestasi kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja pekerja, serta menjadi modal untuk mampu bersaing di lingkungan perusahaan yang sejenis.

Sesuai dengan latar belakang tersebut diatas maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Pendidikan & Pelatihan serta Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja di Pertamina APEP Kamojang.

1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang penulis kaji adalah sbb :

1. Sejauhmana program pendidikan & pelatihan serta penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pekerja APEP Kamojang.
2. Sejauhmana program ini juga berpengaruh terhadap motivasi kerja pekerja APEP Kamojang.
3. Sejauhmana penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pekerja APEP Kamojang.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

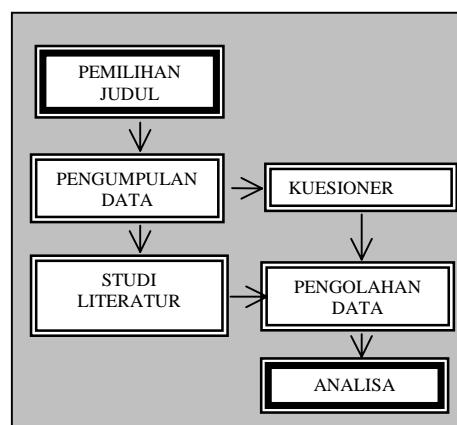
- a) Pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap motivasi kerja.
- b) Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja.
- c) Pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap promosi jabatan.
- d) Pengaruh pendidikan & pelatihan serta promosi jabatan terhadap motivasi kerja pekerja.

1.4. Kegunaan Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a) Memberikan sumbangan pemikiran kepada manajemen dalam upaya mengembangkan SDM, khususnya yang berkaitan dengan pendidikan & pelatihan.
- b) Bagi penulis penelitian ini akan menambah pengetahuan penulis di bidang SDM khususnya mengenai pendidikan & pelatihan serta promosi jabatan.

1.5. Rumusan Masalah



1.6. Hipotesis

- ◆ Dari uraian diatas dapat diasumsikan sebagai berikut : Pendidikan & pelatihan pekerja diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pekerja.
- ◆ Motivasi kerja pekerja sangat penting untuk mendukung produktivitas kerja.
- ◆ Pendidikan & pelatihan pekerja diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pekerja.
- ◆ Motivasi kerja pekerja sangat penting untuk mendukung produktivitas kerja.
- ◆ Promosi jabatan diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja.
- ◆ Pendidikan & pelatihan diperlukan untuk promosi jabatan.

Berdasarkan asumsi diatas maka dapat digambarkan **Gambar I.1.**

2. TINJAUAN LAPANGAN

2.1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan & Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar yang dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja Perusahaan & pengembangan karier pekerja melalui peningkatan kualitas atas dasar kompetensi jabatan yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan saat ini dan yang akan datang.

Pendidikan & pelatihan sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas, sumber daya manusianya untuk menghadapi meningkatnya persaingan baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Melalui kegiatan pendidikan & pelatihan yang efektif diharapkan, dapat mengoptimalkan produktivitas kerja pekerja.

Menurut Sikula (1981 : 236) tujuan dari pendidikan & pelatihan adalah :

1. Productivity : meningkatkan produktivitas perusahaan , juga dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku .
2. Quality : meningkatkan kualitas dari pekerja.
3. Human Resource Planning : memudahkan seorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan dalam perusahaan, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik-baiknya.
4. Morale : dapat meningkatkan prestasi kerja dari pekerja dan meningkatkan moril pekerja sehingga lebih bertanggung jawab, terhadap tugasnya.
5. Indirect compensation : pemberian balas jasa atas prestasi dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pekerja yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.
6. Health & Safety : mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental pekerja.
7. Obsolescence Prevention : mencegah pekerja ketinggalan informasi dan teknologi.
8. Personal growth : memberikan kesempatan bagi seorang pekerja untuk meningkatkan potensi yang dimiliki.

3. TINJAUAN METODOLOGI

3.1. Objek penelitian

Sejarah singkat

Area Panasbumi EP Kamojang merupakan salah satu unit usaha PERTAMINA Direktorat Eksplorasi & Produksi yang sudah berproduksi sejak tahun 1983. Lokasinya terletak 40 Km sebelah tenggara kota Bandung dan 20 km barat laut kota Garut dengan ketinggian sekitar 1500 Km dari permukaan laut. Selain merupakan daerah kerja.

PERTAMINA , Kamojang juga merupakan daerah wisata alami yang cukup menarik antara lain: sumber air panas, kawah dan hutang lindung. Suhunya sejuk antara 150C - 200C. Kapasitas produksi pada saat ini adalah 140 Mwe.

Seluruh kegiatan untuk penyiapan uap dan pengelolaan Panasbumi Kamojang dilaksanakan PERTAMINA maupun dengan mitra kerjanya. Yang terdiri dari 70 pekerja tetap (PERTAMINA), 30 tenaga kerja pengamanan perusahaan (TKPP) dan 214 pekerja tidak tetap (kontrak).

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Ada 2 macam teknik pengumpulan data yang digunakan :

- a. Studi literatur, dengan jalan meneliti dan membaca literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu pendidikan & pelatihan, promosi jabatan serta motivasi kerja yang berupa data keadaan pekerja dan organisasi perusahaan.
- b. Kuesioner, dengan jalan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pekerja (kalau memungkinkan). Pertanyaan yang diberikan adalah pertanyaan yang tertutup dan berstruktur, dimana pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai pendidikan & pelatihan, promosi kerja serta motivasi kerja. Metode kuesioner yang digunakan adalah Likert's Summated Rating (LSR)

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Dari data yang terkumpul responden dibagi menurut tingkat pendidikan dan jabatan sbb :

Tingkat Pendidikan Responden :

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Sarjana Lengkap	15
2	Sarjana Muda (D3)	6
3	D1	2
4	SLTA	20
	J U M L A H	43

Tingkat Jabatan Responden :

No	Tingkat Jabatan	Jumlah
1	Chief/Manajer	5
2	Pengawas	26
3	Operator	12
	J U M L A H	43

4.2. Program Pendidikan & Pelatihan

Untuk realisasi pendidikan & pelatihan yang telah diikuti oleh para pekerja PERTAMINA Area Panabumi EP Kamojang pada April s/d Desember 2000 adalah sebanyak 85 buah kursus dari 105 yang direncanakan.

Untuk pertanyaan 1,2,3 dan 4 mengenai pendapat responden terhadap program, sistem dan sarana pen-lat umumnya baik (lebih dari 70% menjawab setuju), sedangkan pendapat responden terhadap materi yang diberikan pada pen-lat cukup baik (lebih dari 68%). Pertanyaan 5 dan 6 mengenai pendapat responden terhadap fungsi Ren-Bang cukup baik sesuai dengan harapan. Dari **Tabel 4-2** jawaban responden untuk pertanyaan pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas umumnya responden setuju (81 %).

Pada umumnya responden setuju (90%) bahwa prestasi kerja merupakan faktor dominan untuk dapat dipromosikan dibandingkan dengan senioritas, hanya 9% yang menjawab ragu-ragu . Ini menunjukkan bahwa umumnya responden menyadari bahwa prestasi lebih penting .

Dari **Tabel-4.3.** tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata responden menanggapi baik. Dari pertanyaan 1,2 dan 3 dapat dilihat pada umumnya semangat kerja/antusias responden sangat tinggi (75%), sebagian besar tidak mengalami hambatan dalam mencapai tujuan. Dari pertanyaan 6 ada pendapat yang menyatakan bahwa atasan kurang memberikan penghargaan terhadap pekerja.

4.3. Rekapitulasi dari 3 Variabel .

Dari ketiga variabel tersebut diatas umumnya para responden berpendapat positif

Untuk variabel Pendidikan & Pelatihan dapat dilihat pada umumnya responden lebih banyak setuju (77%) dibandingkan dengan tidak setuju dan ragu-ragu.

Hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan telah terprogram dengan baik dan memenuhi harapan.

Hal ini berarti bahwa pendidikan & pelatihan yang dilaksanakan telah terprogram dengan baik dan memenuhi harapan.

Untuk variabel promosi kerja rata-rata jawaban responden setuju (77%) sedangkan yang ragu-ragu dan tidak setuju (23%) ini artinya promosi jabatan yang dilakukan di PERTAMINA AP EP Kamojang sudah baik dijalankan sehingga dapat memotivasi pekerja untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Untuk variabel motivasi , responden rata-rata menanggapi baik, hal ini berarti motivasi para pekerja cukup baik sehingga diharapkan dapat membangkitkan semangat untuk lebih berprestasi tetapi ada 30% yang menjawab ragu-ragu dan kurang setuju hal ini perlu ditelusuri dan dikaji lebih lanjut.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian pengaruh pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan terhadap motivasi kerja dapat diambil kesimpulan bahwa :

Terdapat pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap motivasi kerja . Dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan maka akan mempengaruhi perubahan sikap dan prestasi kerja lebih baik.

Terdapat pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap promosi jabatan dengan bertambahnya pengetahuan dan ketrampilan berarti bertambahnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan, sehingga penambahan kemampuan pekerjaan, sehingga penambahan kemampuan tersebut terhadap akan berpengaruh prestasi kerja dan jika prestasi kerja meningkat maka kesempatan untuk dipromosi lebih besar.

Terdapat pengaruh pendidikan & pelatihan serta promosi jabatan terhadap motivasi kerja , pekerja akan termotivasi untuk bekerja lebih baik karena memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan hasil dari pendidikan dan pelatihan, dengan motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang ditampilkan. Prestasi kerja yang baik akan membuka peluang bagi pekerja untuk memperoleh promosi jabatan. Dengan adanya promosi jabatan maka kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri terpenuhi dan ini akan memotivasi pekerja untuk bekerja lebih baik lagi.

5.2. Saran

Program pendidikan & pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pekerja maka disarankan untuk lebih meningkatkan program pendidikan & pelatihan melalui peningkatan anggaran untuk pelaksanaannya.

Promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pekerja maka diharapkan agar penilai memberikan penilaian yang objektif

Pelaksanaan pendidikan & pelatihan dan promosi jabatan yang ditanggapi negatif perlu diperhatikan untuk ditelusuri dan ditanggulangi sumber ketidak puasannya tersebut.

6. REFERENSI

Carrel et. al (1995). *Human Resources Management*, Global Strategy For Managing a Diverse Workforce. Fifth ed. New Jersey : Prentice Hall, International Editorial Editions.

Harun Al-Rasyid Lokakarya sehari : "Analisis jalur sebagai sarana statistik dalam analisis kausal" Bandung : LP3S, Fakultas Ekonomi , UNPAD

PERTAMINA , Peraturan Perusahaan Bidang SDM (1999) . PERTAMINA Jakarta.

Sikula Andrew F (1981). *Personnel Administration and Human Resources Management*. Willy Trans Edition. New York : John Wiley & Sons, Inc.

Tabel 4-1
Hasil Kuesioner Pendidikan & Pelatihan

No	SKALA NILAI					JML
	SS	S	R	TS	STS	
X ₁ (1)	7	32	0	4	0	43
X ₁ (2)	7	28	6	2	0	43
X ₁ (3)	10	30	0	3	0	43
X ₁ (4)		29	11	3	0	43
X ₁ (5)	6	29	5	2	1	43
X ₁ (6)	1	29	12	0	1	43
X ₁ (7)	1	30	9	3	0	43
X ₁ (8)	5	32	5	0	1	43
X ₁ (9)	3	21	12	7	0	43
X ₁ (10)	9	25	8	1	0	43
J U M L A H	49	285	68	25	3	430
RATA-RATA	4.9	28.5	6.8	2.5	0.3	
PROSENTASE	11%	66%	16%	6%	1%	100%

Tabel 4-3
Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

No	SKALA NILAI					JML
	SS	S	R	TS	STS	
Y(1)	13	27	3	0	0	43
Y(2)	2	28	8	3	2	43
Y(3)	2	38	2	1	0	43
Y(4)	1	21	7	11	3	43
Y(5)	0	20	6	14	3	43
Y(6)	3	25	11	3	1	43
Y(7)	11	31	1	0	0	43
Y(8)	8	30	1	3	1	43
Y(9)	2	30	7	4	0	43
Y(10)	2	6	14	20	1	43
J U M L A H	44	256	60	59	11	430
RATA-RATA	4.4	25.6	6	5.9	1.1	
PROSENTASE	10%	60%	14%	14%	3%	100%

Tabel 4-2
Hasil Kuesioner Promosi Kerja

No	SKALA NILAI					JML
	SS	S	R	TS	STS	
X ₂ (1)	4	33	5	1	0	43
X ₂ (2)	16	27	0	0	0	43
X ₂ (3)	0	11	15	15	2	43
X ₂ (4)	8	26	6	2	1	43
X ₂ (5)	1	29	9	4	0	43
X ₂ (6)	2	21	19	1	0	43
X ₂ (7)	2	29	6	5	1	43
X ₂ (8)	9	30	4	0	0	43
X ₂ (9)	13	28	2	0	0	43
X ₂ (10)	18	24	1	0	0	43
J U M L A H	73	258	67	28	4	430
RATA-RATA	7.3	25.8	6.7	2.8	0.4	
PROSENTASE	17%	60%	16%	7%	1%	100%

Tabel 4-4
Hasil kuesioner 3 Variabel

KETERANGAN	SS	S	R	TS	STS
Pendidikan & Pelatihan (X ₁)	0.11	0.66	0.16	0.06	0.01
Promosi Kerja (X ₂)	0.17	0.60	0.16	0.07	0.01
Motivasi (Y)	0.10	0.60	0.14	0.14	0.03



Gambar. I.1