

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUS DAMRI BANDARA SOEKARNO HATTA SEBAGAI TRANSPORTASI ANTARMODA

Noviyanti *)

ABSTRACT

Bus Service Performance Damri which is a passenger transportation at the airport in terms of several attributes, not only measured at the time of the trip was the bus Damri only. One factor that also determines the level of service performance is associated with comfort, security and time travel journey took when the service user was at the airport to replace the vehicle or changing modes of transportation in order to continue his journey, and the availability of transport continued to be used to reach the final destination or vice versa. Improved performance of passenger transport services continued/multimoda can be seen from the driver's behavior in service to passengers, the ease of passenger transport continued to / from the Juanda Airport Sukarno Hatta and availability of transportation facilities to serve demand antarmoda service / passenger transport continued. Achieving improvement of employee service performance Damri bus Sukarno Hatta as passenger transport, the fulfillment service facilities proportionately, the right target and mechanism antarmoda transportation services and met the standard requirements Antarmoda Transportation service facilities in Soekarno Hatta Airport is a very expected. To determine the effect of employment and training motivasi kineja conducted a survey of 60 employees Damri and analyzed by using correlative analysis model, the research result of a strong and positive relationship between work motivation with the efforts of workers, there is a strong and positive relationship between employee training with Employee Performance, and the presence of a strong and positive relationship between motivation work with Employee Training jointly with Employee Performance.

Keywords : *Work motivation and training, Service Performance*

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan produktifitas, efisiensi dan efektifitas pelayanan jasa transportasi perlu didukung sumber daya manusia yang profesional baik ditinjau dari segi kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan teknologi informasi yang handal.

Menghadapi berbagai tantangan tersebut sektor perhubungan secara langsung dihadapkan pada kompetisi yang sangat ketat baik di tingkat nasional maupun internasional dalam hal peningkatan produk pelayanan dan jasa perhubungan. Pada akhirnya persaingan ini mempunyai implikasi terhadap kesiapan kualitas sumber daya manusia perhubungan. Untuk mengantisipasi dalam mempersiapkan sumber daya manusia tersebut, Perum Damri perlu mempersiapkan secara konseptual pembinaan karyawannya dalam rangka menciptakan suasana kerja yang dapat menumbuh-kembangkan motivasi kerja karyawannya.

Perum Damri sebagai penyedia jasa angkutan hadir sejak tahun 1946 menawarkan variasi bentuk pelayanan kepada masyarakat yang tersegmentasi dari angkutan perkotaan, angkutan antar kota, angkutan antar negara, angkutan barang/paket, angkutan bandara dan angkutan wisata.

Sebagai salah satu operator moda alternatif dari moda yang lainnya di DKI Jakarta, Perum Damri merupakan penyelenggara angkutan alternatif dari angkutan/moda lainnya dalam mengurangi kemacetan. Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal karena masih dirasakan kurangnya motivasi terhadap karyawan, dan harus dipahami pula bahwa seseorang untuk bekerja, motivasinya selalu dikaitkan dengan kebutuhan baik kebutuhan jasmani maupun rohani.

Motivasi ialah sesuatu yang menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital dalam manajemen. Motivasi pada umumnya dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya terdorong dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pimpinan yang baik ialah pimpinan yang mampu mengarahkan bawahannya untuk bekerjasama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan mereka. Untuk itu seorang pimpinan haruslah mengenal sifat dan watak bawahannya dengan demikian pimpinan dapat mengetahui perilaku mereka, berupaya agar karyawannya yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat meningkatkan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Pada hakekatnya faktor motivasi dan sikap merupakan faktor yang pertama dan yang terpenting dalam berorganisasi. Sikap dan motivasi dari pimpinan pada gilirannya berpengaruh ke bawahan dengan dilengkapi sikap dan motivasi dari kekuatan kerja. Upaya untuk menegakkan disiplin kerja karyawan perlu dilakukan dengan melakukan motivasi, keikutsertaan karyawan dalam pelatihan merupakan dorongan yang kuat bagi karyawan yang bersangkutan dalam meningkatkan kinerja karyawan Perum Damri dalam memberikan layanan kepada masyarakat sebagai operator angkutan massal yang mempunyai jalur tersendiri dan merupakan pilihan angkutan alternatif dalam mengurangi kemacetan.

Dalam suatu organisasi selayaknya Perum Damri dalam meningkatkan kinerjanya perlu memberikan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya guna meningkatkan keahlian, kemampuan dan keterampilan karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan Perum Damri dalam kajian ini dapat diidentifikasi permasalahan antara lain :

- Motivasi kerja karyawan Perum Damri untuk lebih maju dan berkembang masih kurang optimal.
- Mekanisme pelatihan bagi karyawan Perum Damri masih belum dilakukan secara proporsional dan tepat sasaran.
- Insentif ataupun kesejahteraan yang diterima oleh karyawan Perum Damri masih belum memadai.
- Ketentuan dan persyaratan dalam jenjang karir bagi karyawan Perum Damri masih belum terstruktur dengan baik.

Upaya pihak manajemen Perum Damri dalam meningkatkan kinerja karyawannya masih perlu dioptimalkan. Kendala-kendala tersebut di atas disebabkan masih kurangnya motivasi terhadap karyawan yang pada akhirnya, akan mengakibatkan kinerja pada Perum Damri kurang optimal, sehingga kajian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan

Terhadap Kinerja Karyawan Bus Damri Bandara Soekarno Hatta Sebagai Transportasi Antarmoda" ini akan membahas penyelesaian masalah tersebut sesuai judul.

- Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan Perum Damri ?
- Bagaimana hubungan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan Perum Damri?
- Bagaimana hubungan motivasi kerja dan pelatihan karyawan secara bersama-sama dengan kinerja karyawan Perum Damri ?

Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di Perum Damri dan memberikan masukan kepada Pimpinan Perum Damri tentang peranan motivasi kerja dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri, berdasarkan latar belakang di atas, maka ruang lingkup kajian ini adalah menentukan motivasi kerja dan pelatihan karyawan yang akan diukur, mengidentifikasi variable kinerja yang diukur, menginventarisasi karyawan yang terbaik pada tingkatannya, menginventarisasi ukuran kinerja karyawan yang terbaik pada tingkatannya, mengidentifikasi program pelatihan dan bentuk motivasi kerja.

Hasil yang diharapkan dari kajian ini adalah pelatihan karyawan pada Perum Damri semakin ditingkatkan, sehingga kinerja karyawannya meningkat pula.

LANDASAN TEORI

1. Kajian Teoritis

a. Manajemen

Sebelum menjelaskan hubungan motivasi dan pelatihan dengan kinerja perlu dijelaskan beberapa pendapat para ahli mengenai manajemen, manajemen sumber daya manusia dan hal-hal yang terkait dengan motivasi, pelatihan dan kinerja.

1) Pengertian Manajemen (Boediono, 2002, Teori Aplikasi Statistika dan Probabilitas)

Pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, pengkoordinasian, dan pengendalian sumber daya yang ada (terutama sumber daya manusia) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dulu. Sedangkan pengertian manajemen yang lain adalah : Ilmu dan seni mengatur prioritas pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan Sumber - sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2) Manajemen Sumber Daya Manusia, (Dessler Gary, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Jadi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi baik organisasi publik maupun organisasi swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya

manusia merupakan salah satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi dari sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan.

b. Motivasi

1) Pengertian Motivasi (Dessler Gary, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia)

Merupakan suatu keinginan, dorongan, usaha, kesediaan tingkat tinggi dan rangsangan baik di dalam maupun di luar diri manusia untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab, agar dihargai dan dapat mengaktualisasikan kemampuannya. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi, disinilah peran seorang pimpinan untuk dapat memilih orang-orang yang dapat bekerjasama dengannya. Dalam salah satu teori motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomis, dan teori motivasi lainnya adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu.

2) Pentingnya Motivasi

Faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi menjadi tepat sasaran antara lain :

- a) Jenis motivasi kerja yang mendasari semangat kerja karyawan;
- b) Motivasi pekerjaan yang harmonis;
- c) Kompetisi yang sehat antar karyawan
- d) Penerapan disiplin kerja

c. Pelatihan Karyawan

1) Pengertian (Dessler Gary, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia)

Secara umum pelatihan diartikan sebagai adalah proses pembelajaran untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pendidikan dan latihan akan menambah pengetahuan dan ketrampilan kerja.

Sebagian besar pelatihan mengajarkan bagaimana berhadapan dan menyelesaikan masalah para pengguna jasa yang tidak puas, karena pekerjaan di bidang pelayanan harus bersaing berdasarkan kualitas pelayanannya.

2) Metode Pelatihan

Beberapa metode pelatihan yang sering digunakan adalah on the job training dimana metode ini melatih karyawan untuk mempelajari sebuah pekerjaan sambil mengerjakannya.

Langkah-langkah metode pelatihan antara lain :

- 1) Mempersiapkan karyawan yang belajar;
- 2) Memperlihatkan cara melaksanakan pekerjaan;
- 3) Melakukan uji coba;
- 4) Melakukan tindak lanjut.

d. Teori Kinerja Karyawan

- 1) Pengertian (Kotler, Philip dan Kevin Lane, Keller, 2007, Manajemen Pemasaran) adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara penetapan tolok ukur (*benchmarking*). Tujuan penetapan tolok ukur adalah memperbaiki kinerja dengan praktik terbaik mampu memberikan layanan terhadap pelanggan/pengguna jasa.

- 2) Penetapan Tolok Ukur Kinerja
 - a) Meningkatnya efektif dan efisiensi kerja
 - b) Meningkatnya tingkat pengetahuan dan semangat kerja
 - c) Meningkatnya hubungan karyawan yang positif
 - d) Meningkatnya loyalitas karyawan
 - e) Meningkatnya sikap disiplin
 - f) Meningkatnya tanggungjawab

e. Hubungan Motivasi dan Pelatihan dengan Kinerja.

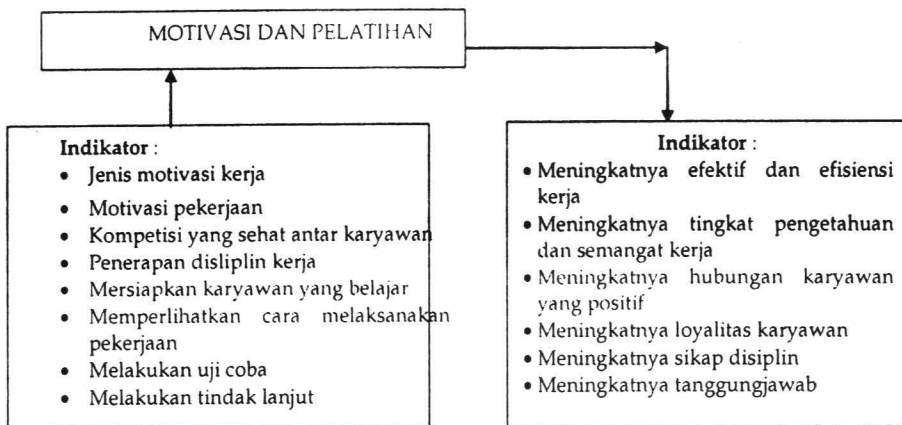
Hubungan motivasi dan pelatihan pada tingkat perusahaan tampaknya tergantung kepada motivasi dan pelatihan unsur pimpinan yang berperan pada perusahaan itu. Maka yang perlu mendapat perhatian adalah bentuk kepemimpinan yang berlaku dalam perusahaan bersangkutan.

Analisis dari kinerja adalah proses dari menyadari adanya defisiensi motivasi dan menentukan apakah defisiensi itu harus dikoreksi melalui pelatihan sebagai motivatornya.

2. Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang profesional dan sesuai dengan tujuan organisasi ternyata bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap karyawan yang didukung oleh faktor -faktor sumberdaya manusia.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan variabel yang mempengaruhi (independen) sedangkan motivasi dan pelatihan merupakan variabel yang dipengaruhi/ terpengaruh (dependen)



Gambar 1. Pola Pikir

METODOLOGI PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Kajian ini menggunakan metode deskriptif dimana metode deskriptif adalah metode yang mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat, serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

Dengan metode ini dimaksudkan untuk menggambarkan secara terperinci dan melihat fenomena mengenai pengaruh motivasi, sumber daya manusia dan sarana serta prasarana dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Teknik Pengambilan Data

Untuk kebutuhan informasi yang lengkap digunakan teknik pengumpulan data dengan cara :

a. Studi kepustakaan (*library research*)

Dilakukan dengan cara membaca, mengumpulkan, berbagai literatur seperti buku - buku, laporan - laporan yang berhubungan dengan obyek kajian, untuk mengungkapkan teori-teori yang ada. Hasil dari kajian ini digunakan sebagai referensi dasar kerangka teori.

b. Studi lapangan (*field research*)

Dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang diperoleh langsung di lapangan guna mendapatkan data yang akurat. Yaitu dengan cara mengajukan kuesioner kepada responden.

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja dan pelatihan sebagai *independen variabel* (variabel bebas) dan kinerja pelayanan sebagai *dependen variabel* (variabel terikat). Penyusunan item kuesioner penelitian ini didasarkan pada indikator-indikator dari masing-masing variabel.

3. Teknik Analisis Data

Kemudian untuk keperluan pengolahan dan analisis data yaitu setelah kuesioner terkumpul kemudian diperiksa, lalu dimasukkan ke dalam tabel tabulasi data untuk dihitung jumlah skor jawaban dari tiap-tiap indikator dengan menjumlahkan masing-masing jawaban dengan nilai bobotnya.

Adapun skor untuk masing masing jawaban adalah sebagai berikut :

- Apabila jawaban Sangat Baik diberi skor 5
- Apabila jawaban Baik diberi skor 4
- Apabila Jawaban Cukup Baik diberi skor 3
- Apabila jawaban Tidak Baik diberi skor 2
- Apabila jawaban Sangat Tidak Baik diberi skor 1

Selanjutnya interval antara jawaban satu dengan lainnya adalah dengan menggunakan rumus :

$$I = \frac{J_t - J_r}{A}$$

Ket: I = Interval

Jt = skor tertinggi

Jr = skor terendah

A = alternatif jawaban (Supranto, 2000)

Jadi Skala interval katagori satu dengan jawaban lainnya adalah :

- 1,00 - 1,80 masuk kriteria sangat tidak baik
- 1,81 - 2,60 masuk kriteria tidak baik
- 2,61 - 3,40 masuk kriteria cukup baik
- 3,41 - 4,20 masuk kriteria baik
- 4,21 - 5,00 masuk kriteria sangat baik

Skala interval ini digunakan untuk menginterpretasikan perolehan angka penafsiran. Adapun rumus untuk memperoleh angka penafsiran menurut Sanford Labovit sebagaimana dikutip oleh Bakri Siregar (1982 : 86) adalah sbb :

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

Dimana

Σ = Jumlah

f = Frekuensi

X = pembobotan

M = perolehan angka penafsiran

n = Jumlah responden

Teknik analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik Korelasi. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi maka teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Korelasi Pearson Product Moment* yang rumusnya:

$$r = \frac{n'(\sum XY) - (\sum X)'(\sum Y)}{\sqrt{n' \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n' \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Jumlah responden

Angka koefisien korelasi yang didapat kemudian diinterpretasikan untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

INTERVAL KOEFISIEN TINGKAT HUBUNGAN			
0,00	-	0,199	sangat rendah
0,20	-	0,399	rendah
0,40	-	0,599	sedang
0,50	-	0,799	kuat
0,80	-	1,000	sangat kuat

Sumber : (Sugiyono, 2002)

Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apabila hubungan yang ditentukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 95 orang, maka perlu diuji signifikasinya. Rumus uji signifikansi korelasi product moment ditujukan pada rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Harga t hitung tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel untuk taraf kesalahan 5 %, uji dua fihak, dan $dk = n - 2$, sehingga diperoleh t tabel bila t hitung > dari pada t tabel maka H_a diterima (H_o ditolak).

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

1. Gambaran Umum Perum DAMRI

Perum DAMRI sebagai penyedia jasa angkutan hadir sejak tahun 1946 menawarkan variasi bentuk pelayanan kepada masyarakat yang tersegmentasi dari angkutan perkotaan, angkutan antar kota, angkutan antar negara, angkutan barang/ paket, angkutan bandara dan angkutan wisata. Selain itu pula Perum DAMRI mendapat penugasan dari Pemerintah melayani angkutan keperintisan untuk membuka keterisolasian dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah terutama kawasan timur Indonesia.

Dari ketujuh segmen yang dikelola oleh Perum Damri, angkutan kota dan bandara merupakan segmen pelayanan jasa angkutan yang memberikan sumbangan pendapatan yang cukup tinggi kepada Perusahaan. Hal ini sangatlah dimungkinkan dikarenakan kedua segmen tersebut merupakan usaha yang bergerak dalam pelayanan jasa angkutan dengan tingkat mobilitas penduduk yang cukup tinggi seiring dengan peningkatan laju pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan ekonomi.

Salah satu Unit Pelaksana Teknis penyedia jasa angkutan untuk segmen Angkutan Bandara adalah Unit Angkutan Khusus Bandara Soekarno-Hatta yang dibentuk pada tanggal 18 September 1984 sesuai dengan Surat Keputusan Direksi nomor SK.134/OT.001/DAMRI-1984 dan disesuaikan kemudian dengan Surat Keputusan Direksi nomor SK.118/OT.001/DAMRI-1986 tanggal 1 Desember 1986. Unit Angkutan Khusus Bandara Soekarno-Hatta pada awalnya dibentuk bertujuan memberikan kemudahan bagi masyarakat Jakarta dan sekitarnya yang akan melakukan aktivitas menuju dan dari bandara Soekarno - Hatta dengan menyediakan pelayanan jasa angkutan khusus bandara pada trayek Stasiun Gambir, Blok M, Rawamangun, Kemayoran dan Kampung Rambutan, Pasar Minggu. Juga dibuka trayek pelayanan untuk daerah-daerah satelit seperti Bekasi, Bogor, dan Tangerang dan untuk rencana pengembangan trayek akan dibuka Tanjung Priok dan Lebak Bulus.

Untuk trayek di Jakarta - Bandara Soekarno - Hatta menunjukkan perkembangan yang semakin meningkat. Hal ini dapat diperlihatkan dari perkembangan produksi angkutan (bus yang dioperasikan (SO), dan frekuensi perjalanan bus (RIT)) serta produksi jasa angkutan yang dihasilkan (penumpang yang diangkut, (PNP)) dari tabel di bawah ini.

Tabel 2. Perkembangan Produksi (Rit) dan Jasa Angkutan (Penumpang)
Trayek Jakarta - Bandara Soekarno - Hatta Jakarta Tahun 2000 - 2002

NO	BLN	TAHUN 2000				TAHUN 2001				TAHUN 2002				PERTUMBUHAN (%)		
		S	RIT	PNP	SO	RIT	PNP	SO	RIT	PNP	SO	RIT	PNP			
1	JAN	30	5.825	108.319	36	7.204	139.058	35	6.719	166.645	109	108	124			
2	PEB	30	6.204	104.712	34	6.582	129.896	34	6.520	156.268	107	103	122			
3	MAR	30	6.420	112.760	35	6.712	127.269	33	7.719	174.715	105	110	125			
4	APR	31	6.216	102.487	34	6.704	135.019	35	7.336	164.775	106	109	127			
5	MEI	30	5.965	110.147	38	7.064	145.222	37	7.416	167.278	112	112	124			
6	JUN	30	5.735	109.118	35	7.012	183.752	38	7.514	212.366	113	115	140			
7	JUL	32	6.348	136.380	37	7.440	169.007	45	8.012	191.196	119	112	119			
8	AGS	30	6.349	129.262	36	7.605	163.325	47	8.627	191.599	125	117	122			
9	SEP	30	6.080	128.026	36	7.209	157.617	41	7.794	176.853	117	113	118			
10	OKT	29	6.193	130.874	35	7.612	170.520	41	7.452	193.886	119	110	122			
11	NOP	31	6.219	138.512	36	7.493	162.848	43	7.931	170.539	118	113	111			
12	DES	29	6.092	125.423	37	8.351	149.512	42	7.787	183.609	121	116	121			
JUMLAH		362	73.646	1.435.980	429	87.193	1.813.045	471	90.827	2.149.729	114	111	122			

Sumber : Laporan Bulanan UAKB, Soekarno-Hatta 2000-2002

Dari tabel 2 di atas, dapat diperlihatkan selama tiga tahun terakhir frekuensi perjalanan bus meningkat rata-rata 11,28 % per tahun dan penumpang yang diangkut meningkat rata-rata 22,39 % per tahun.

Dari data tersebut, dapat diindikasikan bahwa peningkatan yang terjadi selama ini lebih banyak dengan melakukan pendekatan penyedia jasa yakni berupaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja pelayanan dengan persepsi dari penyedia jasa seperti menambah armada atau meningkatkan frekuensi perjalanan. Namun peningkatan kinerja pelayanan dari persepsi pengguna jasa (customer) belum pernah dilakukan. Hal ini dapat diperlihatkan dengan realisasi penumpang yang diangkut tersebut masih di bawah dari rencana penumpang yang harus diangkut per tahun dalam tabel 3 berikut :

Tabel 3. Perkembangan Produksi (Rit) dan Jasa Angkutan (Penumpang)
Trayek Jakarta – Bandara Soekarno–Hatta Jakarta Tahun 2000 – 2002

No	TAHUN	RIT			PENUMPANG		
		REN	REAL	%	REN	REAL	%
1.	2000	92,058	73.646	80,00	1,651,311	1.435.980	86,96
2.	2001	108,126	87.193	80,64	2,137,576	1.803.045	84,35
3.	2002	104,447	90.827	86,96	2,572,677	2.149.729	83,56

Sumber : Data Realisasi Produksi UJAKB. Soekarno – Hatta Tahun 2000 - 2002

Dari tabel 3 di atas dapat diperlihatkan bahwa walaupun dalam perkembangannya terdapat peningkatan produksi (rit) dan jasa angkutan (penumpang), namun peningkatan tersebut masih di bawah rencana yang harus diperoleh. Produksi rit selama tiga tahun berturut-turut tercapai rata-rata 82.53 % dari program dan produksi penumpang yang diangkut tercapai rata-rata 84.96 %.

Industri jasa angkutan bus sekarang yang ada, memiliki banyak persaingan, oleh sebab itu peningkatan pelayanan kepada pelanggannya harus lebih diperhatikan. Salah satu pelayanan tersebut adalah tersedianya armada angkutan khusus bus Damri yang melayani penumpang untuk trayek di terminal-terminal bus tertentu kemudian menuju Bandara Soekarno-Hatta dengan aman, nyaman dan tepat waktu. Ketiga indikator tersebut dapat dicapai jika perusahaan angkutan bus Damri memperbaiki kinerja perusahaan, misalnya dengan merawat serta menjaga armada bus Damri dengan teratur dan baik. Para penumpang yang memerlukan kendaraan umum menuju ke Bandara Soekarno-Hatta adalah masyarakat yang memang membutuhkan, karena jika dengan kendaraan pribadi, pertimbangan mengenai jarak tempuh, waktu dan biaya yang dikeluarkan sangat banyak. Dengan pertimbangan tersebut, Damri merupakan perusahaan yang melayani penumpang ke Bandara Soekarno-Hatta dengan keistimewaannya sebagai angkutan khusus ke Bandara Soekarno Hatta sehingga penyediaan jasa yang dilakukan oleh perusahaan haruslah tepat dan berguna.

Tabel 4. Perum Damri
Kinerja Selama 3 (Tiga) Tahun (2006- 2007- 2008)
Unit Angkutan Khusus Bandara

NO	URAIAN	TAHUN		
		2006	2007	2008
I	Panjang Perjalanan	6,493,000	7,103,000	7,733,000
II	Jasa Angkutan (orang)	3,179,000	3,617,000	4,131,000
III	Biaya			
1	Komisi Agen	25,975,000	33,959,000	17,027,000
2	Biaya Langsung			
a.	Gaji Tenaga Operasi	685,143,000	785,283,000	779,184,000
b.	Gaji Tenaga Petugas Lintas	210,900,000	220,937,000	298,095,000
c.	Biaya Operasi			
1)	Biaya Kendaraan			
a.	Ban luar/dalam	529,492,000	686,335,000	459,572,000
b.	Ban vulkanisir	130,534,000	270,276,000	190,342,000
c.	Bahan Bakar (BBM)	1,447,774,000	2,413,916,000	4,739,488,000
d.	Pelumas	334,204,000	441,898,000	588,944,000
	Jumlah biaya kendaraan	2,442,004,000	3,812,425,000	5,978,346,000
2)	Uang Dinas Jalan	1,912,354,000	2,284,550,000	3,138,415,000
3)	Terminal	49,401,000	263,196,000	241,298,000
4)	Tol	916,248,000	1,025,645,000	1,279,691,000
5)	Penyeberangan	9,022,000	8,151,000	3,774,000
6)	Pengaman lintas	268,227,000	280,602,000	703,503,000
7)	biaya kecelakaan	18,082,000	38,956,000	84,502,000
	Jumlah biaya Operasi	5,615,338,000	7,713,525,000	11,429,529,000
	Perawatan kend angk. Umum (alat produksi)	1,329,745,000	1,846,592,000	3,230,455,000
d.	Biaya penjualan	55,494,000	100,518,000	86,158,000
f.	Perbengkelan	-	-	-
g.	Penyusutan kend. Angk umum	2,052,292,000	2,520,717,000	5,376,656,000
h.	Sewa kendaraan	-	-	182,605,000
	Jumlah biaya langsung	9,948,912,000	13,187,572,000	21,382,682,000
3	Biaya Tidak Langsung			
a.	Gaji tenaga tehnik	250,736,000	316,597,000	319,122,000
b.	Perawatan mesin bengkel	35,904,000	19,917,000	25,654,000
c.	Asuransi operasional	-	10,666,000	183,061,000
d.	Surat-surat kendaraan	31,999,000	27,670,000	66,653,000
e.	Pajak kendaraan angk. Umum	45,213,000	37,732,000	100,497,000
f.	Promosi	29,759,000	46,335,000	73,125,000

g.	Sewa kendaraan operasional	11,630,000	70,564,000	58,864,000
h.	asuransi non operasional	-	-	6,590,000
	Jumlah biaya tidak langsung	405,241,000	529,481,000	833,566,000
IV	Biaya Usaha dan Adm. Umum			
	1 Gaji Tenaga administrasi/ pimpinan	501,337,000	779,372,000	796,942,000
	2 Ongkos kantor	160,065,000	181,209,000	275,244,000
	3 Perjalanan dinas	35,226,000	24,303,000	110,015,000
	4 Perawatan bangunan dan inventaris	26,433,000	35,887,000	115,248,000
	5 Operasional kendaraan dinas	111,776,000	196,468,000	232,451,000
	6 Penyusutan alat penunjang	109,520,000	76,045,000	67,137,000
	7 Penyisihan piutang	-	-	-
	8 Pajak lain-lain	27,395,000	33,132,000	24,661,000
	9 Bunga pinjaman	-	-	102,664,000
	10 Biaya umum	384,475,000	582,529,000	676,602,000
	Jumlah biaya Usaha dan adm. Umum	1,356,227,000	1,908,945,000	2,400,964,000
V	Biaya lain-lain	2,273,000	21,349,000	67,295,000
VI	TOTAL BIAYA	11,738,628,000	15,681,306,000	24,701,534,000
VII	Per-Km	1,808	2,208	3,194
	Per-Orang	3,693	4,335	5,980

Sumber : Subdit Angkutan Kota

3. Responden Perum Damri

Pengambilan sampel secara *stratified random sampling*

Tabel 5. Jumlah Responden Berdasarkan Strata Pendidikan

No	Strata Pendidikan	Jumlah (Orang)	Jumlah Sample (Orang)	Prensentasi Jumlah (%)
1.	S1 / D.IV	110	17	29,2
2.	D.III	32	5	8,5
3.	D.II	31	5	8,2
4.	SLTA	204	33	54,1
	JUMLAH	377	60	100

Sumber : Hasil survey

Pengumpulan Data

Menggunakan *Kuisioner / Angket* :

- Kinerja Pegawai (Y) : 24 butir
- Motivasi Kerja (X1) : 30 butir
- Pelatihan Pegawai (X2) : 20 butir

Kalibrasi Instrumen

- Untuk menguji *validitas* butir instrumen digunakan *Korelasi Product Moment*
- Rentang skor 1 s/d 5
- Instrumen yang valid kemudian dihitung *reliabilitasnya* dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*

Hasilnya :

- Variabel Y : 3 butir drop dan 21 butir valid
- Variabel X1 : 7 butir drop dan 23 butir valid
- Variabel X2 : 1 butir drop dan 19 butir valid

C. Pembahasan

Dalam pembahasan berikut ini akan dilakukan perhitungan menggunakan metode deskripsi statistik variabel penelitian, maka akan diinventarisasi lebih dahulu dari masing-masing variabel yang akan dikaji.

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi dari Data Kinerja Karyawan berdasarkan secara acak sampel responden :

Tabel 6. Tabel Distribusi Frekuensi Data Kinerja Karyawan

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1.	30 - 37	29,5	37,5	4	6,67
2.	38 - 45	37,5	45,5	8	13,33
3.	46 - 53	45,5	53,5	7	11,67
4.	54 - 61	53,5	61,5	8	13,33
5.	62 - 69	61,5	69,5	10	16,67
6.	70 - 77	69,5	77,5	11	18,33
7.	78 - 85	77,5	85,5	12	20,00
JUMLAH				60	100%

Sumber : Hasil survey

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi dari Data Motivasi Kerja berdasarkan secara acak sampel responden :

Tabel 7. Tabel Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1.	25 - 34	24,5	34,5	3	5,00
2.	35 - 44	34,5	44,5	4	6,67
3.	45 - 54	44,5	54,5	9	15,00
4.	55 - 64	54,5	64,5	15	25,00
5.	65 - 74	64,5	74,5	16	26,67
6.	75 - 84	74,5	84,5	7	11,67
7.	85 - 94	84,5	94,5	6	10,00
JUMLAH				60	100%

Sumber : Hasil survey

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi dari Data Pelatihan Karyawan berdasarkan secara acak sampel responden :

Tabel 8. Tabel Distribusi Frekuensi Data Pelatihan Karyawan

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1.	21 - 28	20,5	28,5	2	2
2.	29 - 36	28,5	36,5	6	6
3.	37 - 44	36,5	44,5	10	10
4.	45 -- 52	44,5	52,5	4	4
5.	53 - 60	52,5	60,5	10	10
6.	61 - 68	60,5	68,5	12	12
7.	69 - 76	68,5	76,5	16	16
JUMLAH				60	100%

Sumber : Hasil survey

Dari tabel distribusi frekuensi masing-masing data kinerja, data motivasi dan data pelatihan, maka dianalisis data-data tersebut diatas dengan menggunakan *software* SPSS akan di lakukan antara lain :

• Uji normalitas dan homogenitas.

Tabel 9. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Standar Dev	Median	Modus
1.	Kinerja Karyawan	57,48	14,65	59,5	62
2.	Motivasi Kerja	63,50	16,36	63	62
3.	Pelatihan Karyawan	56,46	15,38	59	75

Sumber : Hasil survey

Hasil dari perhitungan menggunakan metode deskripsi statistik variabel penelitian maka dapat diketahui :

- Nilai Kinerja Karyawan sebagai berikut nilai *Mean* (rata-rata) adalah 57,48, nilai *Standar Deviasi* yang dihasilkan sebesar 14,65 dan nilai *Median* (Nilai Tengah) adalah sebesar 59,5 serta nilai *Modus* (nilai yang sering muncul secara acak) adalah sebesar 62;
- Nilai Motivasi Kerja sebagai berikut nilai *Mean* (rata-rata) adalah 63,50, nilai *Standar Deviasi* yang dihasilkan sebesar 16,36 dan nilai *Median* (Nilai Tengah) adalah sebesar 63 serta nilai *Modus* (nilai yang sering muncul secara acak) adalah sebesar 62;
- Nilai Pelatihan Karyawan sebagai berikut nilai *Mean* (rata-rata) adalah 56,46, nilai *Standar Deviasi* yang dihasilkan sebesar 15,38 dan nilai *Median* (Nilai Tengah) adalah sebesar 59 serta nilai *Modus* (nilai yang sering muncul secara acak) adalah sebesar 75;

- Uji hipotesis

Dimaksudkan untuk meyakinkan pada pengujian korelasi dan regresi sederhana maupun berganda, yang menyatakan derajat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Karyawan (X2) secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

- Pengujian Hipotesis Mengenai Hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien korelasi $r = 0,8463$

Koefisien determinasi $r^2 = 0,7162$

Artinya: Terdapat hubungan *positif dan kuat* antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 72%. Didapatkan persamaan regresi

$$v = 9,36 + 0,76X_1$$

Hasil uji F : F hitung = 146,34

F tabel ($\alpha=0,05$) = 4,00

F tabel ($\alpha=0,01$) = 7,08

F hitung > F tabel yang berarti *Sangat Signifikan*

- Pengujian Hipotesis Mengenai Hubungan antara Pelatihan Karyawan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien korelasi $r = 0,9065$

Koefisien determinasi $r^2 = 0,8217$

Artinya: Terdapat hubungan *positif dan kuat* antara Pelatihan Karyawan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 82%. Didapatkan persamaan regresi

$$v = 8,73 + 0,86X_2$$

Hasil uji F : F hitung = 267,51

F tabel ($\alpha=0,05$) = 4,00

F tabel ($\alpha=0,01$) = 7,08

F hitung > F tabel yang berarti *Sangat Signifikan*

- Pengujian Hipotesis Mengenai Hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Karyawan (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien korelasi $r = 0,9736$

Koefisien determinasi $r^2 = 0,948$

Artinya: Terdapat hubungan *positif dan kuat* antara Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Karyawan (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 95% Didapatkan persamaan regresi

$$v = 1,523 + 0,358X_1 + 0,588X_2$$

Hasil uji F : F hitung = 251,9

F tabel ($\alpha=0,05$) = 4,00

F tabel ($\alpha=0,01$) = 7,08

F hitung > F tabel yang berarti *Sangat Signifikan*

- Hasil Pengujian Hipotesis

- Terdapat hubungan positif dan kuat antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)
- Terdapat hubungan positif dan kuat antara Pelatihan Karyawan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)
- Terdapat hubungan positif dan kuat antara Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Karyawan (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan (Y)

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Ada hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan pelatihan karyawan secara bersama-sama dengan kinerja karyawan Perum Damri sebesar 95%. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan *korelasi product moment* dengan harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,9065 dari perhitungan koefisien determinasi didapat bahwa kinerja karyawan Perum Damri dipengaruhi faktor motivasi sebesar 72%, pelatihan sebesar 82% yang diteliti pada kajian ini.

- Terdapat hubungan positif dan kuat antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y);
- Terdapat hubungan positif dan kuat antara Pelatihan Pegawai (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y);
- Terdapat hubungan positif dan kuat antara Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Pegawai (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai (Y).

B. Saran

- Terdapat hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai maka dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan melalui pelatihan hendaknya program pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang telah ditetapkan
- Pelatihan yang termotivasi akan meningkatkan kinerja karyawan maka perlu didorong dengan melakukan pelatihan-pelatihan;
- Perlu metode pelatihan yang dapat memberikan harapan keberhasilan pada tingkat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Boediono, DR dan Koster, Wayan, DR. Ir. MM, Cetakan kedua, 2002, *Teori dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas*, PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary, edisi kesembilan, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta

- Kotler, Philip dan Kevin Lane, Keller, edisi kedua belas, 2007, *Manajemen Pemasaran*, PT. Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta
- Santoso, Singgih, Cetakan ketiga, 2002, *Pengolahan Data dengan SPSS*, Penerbit Andi, Jogjakarta.
- Soegiyono, Cetakan kedua, 2002, *Statistik Bisnis*, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta
- Sianipar, J.P.G, Drs, MM, Entang, H.M.,Drs, MA,Dipl.Ed, Cetakan Kedua, 2003, *Teknik-Teknis Analisis Manajemen-Bahan Ajar Diklat PIM Tingkat III*, Lembaga Administrasi Negara-RI
- *) Lahir di Cianjur, 25 November 1956, Sarjana Ilmu Sosial Politik, Universitas Terbuka 2000, Peneliti Bidang Transportasi Darat.

