

PENGARUH STRES KERJA, INSENTIF DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19

EKA WAHYUNI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang
Email. eka_wahyuni@gmail.com

SAIFUDDIN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang
Email. syaifuddin196691@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze: 1) the effect of partial work stress on employee work motivation, 2) the effect of partial incentives on employee motivation, 3) the effect of partial training on employee motivation, and 4) the effect of job stress, incentives and Simultaneous training on employee work motivation. The sample in this study amounted to 38 people. Data analysis techniques in this study include multiple linear regression analysis. The results showed that work stress had a negative and significant effect on employee motivation, incentives had a positive and significant effect on employee work motivation, training had an insignificant positive effect on employee motivation, and work stress, incentives and training simultaneously had a significant effect on employee work motivation.

Keywords: work stress, motivation, training, employee performance

Pendahuluan

Karyawan yang mengalami tekanan (*stress*) cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka sehingga pekerjaannya tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Stres kerja yang dialami oleh para karyawan apabila tidak segera diatasi maka akan berdampak pada perilaku yang tidak diharapkan, sehingga dapat mengakibatkan kerugian di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Robbins (2008) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis individu yang dihadapkan pada sebuah peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diharapkan oleh individu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Moorhead & Griffin (2013) stres kerja merupakan suatu respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan fisik atau psikologis secara berlebihan kepadanya.

Dalam model stres kerja yang dikembangkan oleh Ivansevich dan Matteson, "*Organizational Stressor and Heart Disease*" dalam Kreitner dan Kinicki (2005) penyebab stres antara lain meliputi: Level individual, level kelompok, level organisasional, dan level ekstra organisasional. *Stressor level* individual yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*person-job interface*).

Rivai & Mulyadi, (2005:313) menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yakni: a) *Extra organizational stressors*, yakni terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan komunitas/tempat tinggal, b) *Organizational stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi, c) *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya

dukungan sosial, serta adanya konflik intra individu, interpersonal, dan intergroup, dan d) *Individual stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, efikasi diri dan daya tahan psikologis.

Sedangkan menurut Cooper dalam Rivai dan Mulyadi (2005) menyatakan bahwa indikator stres kerja terdiri dari kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karier, struktur organisasi dan konflik pekerjaan keluarga.

Hamidah, Utami, & Ruhana (2015) mengatakan bahwa manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, bersemangat dalam melakukan aktivitas kerja, maka sangat penting memberi perhatian terhadap keadaan pegawai. Dengan adanya perhatian khusus yang diberikan kepada karyawan maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Handoko (2010) tujuan pemberian insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial (material) dan insentif non finansial (non materiel). Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif diberikan secara adil, layak dan memadai. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang akan memiliki

motivasi kerja yang tinggi dan berusaha bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan hasil yang semakin baik pula.

Menurut Wibowo (2016) “Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja”.

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga *output* yang dihasilkan dapat meningkat daripada *input* dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Panggabean (2010) “Tujuan insentif adalah memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada pegawai. Insentif menjamin bahwa pegawai akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.”

Menurut Rivai (2013) tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam berorganisasi. Menurut Hasibuan (2014) pertimbangan dasar penyusunan

insentif yaitu: a) kinerja, b) lama kerja, c) senioritas, d) kebutuhan, e) keadilan dan kelayakan.

Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hasibuan (2010) mengatakan bahwa, motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Di masa pandemi COVID-19 seperti sekarang ini, motivasi yang ditimbulkan perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan guna menunjang keberhasilan perusahaan, karena dengan motivasi yang tinggi dari karyawan dipastikan akan berpengaruh pada kinerja mereka dan akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain dari segi insentif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan juga harus memperbaiki kualitas kinerja karyawan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Veithzal Rivai (2013:848) sesuai dengan pengertian diatas, pada dasarnya motivasi mempunyai tujuan sebagai berikut: a) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, b) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, c) mempertahankan kestabilan karyawan, d) meningkatkan kedisiplinan karyawan, e) mengefektifkan pengadaan karyawan, f) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, g) meningkatkan kesejahteraan karyawan, h) mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugasnya, i) meningkatkan efisiensi

penggunaan alat-alat dan bahan baku dalam setiap pekerjaan

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Donni Juni Priansa (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan: a) keluarga dan kebudayaan, b) konsep diri, c) jenis kelamin, d) pengakuan dan prestasi, e) cita-cita dan aspirasi, f) kemampuan belajar, g) kondisi pegawai, h) kondisi lingkungan, i) unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan, j) upaya pimpinan memotivasi pegawai

Atkinson (dalam Djaali, 2014) menjelaskan bahwa motivasi seseorang ditentukan oleh dua faktor, yaitu harapan terhadap suatu subjek dan nilai dari objek itu. Semakin besar harapan seseorang terhadap suatu objek dan makin tinggi nilai objek itu bagi orang tersebut, berarti makin besar motivasinya. Lebih lanjut Atkinson (dalam Djaali, 2014) menjelaskan apabila motivasi berprestasi tinggi harapan akan suksesnya mengalahkan rasa takut akan mengalami kegagalan, selalu merasa optimis dalam mengerjakan setiap apa yang dihadapinya, sehingga setiap saat selalu termotivasi untuk mencapai tujuan.

Dengan kualitas kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan efek yang positif pada karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Namun untuk membentuk karyawan dengan kinerja yang baik, tentunya perusahaan harus memberikan sebuah program pelatihan bagi setiap karyawan di perusahaannya.

Pemberian pelatihan dianggap sebagai instrumen yang sangat penting dalam membentuk karakter karyawan, karena mayoritas karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan mengalami perubahan pada sifat dan mentalnya dalam menerima amanat

untuk melakukan pekerjaan yang lebih sulit dan tingkat kepentingannya lebih tinggi.

Randal dalam Sinambela (2012), “mengatakan bahwa secara umum, pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan mempunyai hubungan yang erat terhadap motivasi. Pemberian pelatihan mempengaruhi motivasi karyawan, karena setelah mengikuti pelatihan karyawan mempunyai keterampilan (*skill*) dan terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan bobot tugas yang lebih berat, sehingga sikap karyawan lebih baik dalam menerima tugas dan bersemangat dalam mengerjakan tugas.

Menurut Mangkuprawira (2011) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009) yaitu: “Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara”.

Meldona, (2012) mengatakan bahwa Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan segera.

Adapun tujuan pelatihan menurut Henry Simamora (2009) antara lain: a)

memperbaiki kinerja, b) mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam karyawan, c) membantu memecahkan persoalan operasional, d) mempersiapkan karyawan untuk promosi, e) memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. Selain tujuan ini, pelatihan juga mempunyai andil yang sangat besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Meldona (2009) Kualitas pelatihan sangat tergantung pada kemampuan penatar untuk merencanakan, mengorganisasi, menyelenggarakan dan mengevaluasi program pelatihan.

Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan: a) Dukungan manajemen puncak, b) komitmen para spesialis dan generalis, c) kemajuan teknologi, d) kompleksitas organisasi, e) gaya belajar.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan tiga variabel independen yaitu stres kerja, insentif dan pelatihan sedangkan untuk variabel dependen yaitu motivasi kerja. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agri Mega Trans Kabupaten Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus atau dengan teknik sampling jenuh. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi: a) Uji Instrumen, b) Analisis Regresi Linear Berganda, c) Uji Hipotesis, dan d) Koefisien Determinasi (R^2).

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel stres kerja (X_1), insentif (X_2) dan pelatihan (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan PT. Agri Mega Trans Kabupaten Sidoarjo. Adapun hasil perhitungan dengan

menggunakan program SPSS versi 15.0 for windows disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
X ₁	Stres Kerja	-0,900	-3,281	0,002
X ₂	Insentif	0,476	3,001	0,005
X ₃	Pelatihan	0,243	1,287	0,207
Konstanta			4,997	
R			0,624	
R ²			0,390	
Adjusted R Square			0,336	
F _{hitung}			7,234	
Sig. F			0,001	
n			38	
Variabel terikat = Motivasi Kerja (Y)				

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat diketahui formulasinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,997 - 0,900X_1 + 0,476X_2 + 0,243X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 4,997 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan variabel stres kerja (X₁), insentif (X₂), pelatihan (X₃) maka motivasi kerja (Y) sebesar 4,997

b₁ = Koefisien regresi variabel stres kerja (X₁) sebesar 0,900 (negatif) menunjukkan besarnya pengaruh stres kerja (X₁) terhadap motivasi kerja (Y), koefisien bertanda negatif menunjukkan stres kerja (X₁) berpengaruh negatif dan tidak searah terhadap motivasi kerja (Y) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel stres kerja (X₁) akan menyebabkan penurunan motivasi kerja (Y) sebesar 0,900 dengan asumsi

variabel insentif (X₂) dan pelatihan (X₃) besarnya konstan/tetap.

b₂ = Koefisien regresi variabel insentif (X₂) sebesar 0,476 (positif) menunjukkan besarnya pengaruh insentif (X₂) terhadap motivasi kerja (Y), koefisien bertanda positif menunjukkan insentif (X₂) berpengaruh positif dan searah terhadap motivasi kerja (Y), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel insentif (X₂) akan menyebabkan kenaikan motivasi kerja (Y) sebesar 0,476 dengan asumsi variabel stres kerja (X₁) dan pelatihan (X₃) besarnya konstan/tetap.

b₃ = Koefisien regresi variabel pelatihan (X₃) sebesar 0,243 (positif) menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan (X₃) terhadap motivasi kerja (Y), koefisien bertanda positif menunjukkan pelatihan (X₃) berpengaruh positif dan searah terhadap motivasi kerja (Y) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel pelatihan (X₃) akan menyebabkan kenaikan motivasi kerja (Y) sebesar 0,243 dengan asumsi variabel stres kerja (X₁) dan insentif (X₂) besarnya konstan/tetap.

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

No	R	R Square/R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,624	0,390	0,336	0,49851

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,624 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang cukup positif dan searah antara variabel stres kerja (X₁), insentif (X₂), pelatihan (X₃) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 62,4%. Hubungan ini dapat dikategorikan biasa, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai

angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Dari hasil analisis regresi diperoleh koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,390. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 39% sedangkan sisanya sebesar 61% merupakan variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan kurang kuatnya pengaruh variabel-variabel dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji *t* digunakan untuk menguji apakah variabel stres kerja (X_1), insentif (X_2) dan pelatihan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan hasil uji *t* menggunakan program SPSS, diperoleh nilai *t* sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Constant

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.997	1.376		3.633	.001
	Stres Kerja	-.900	.274	-.445	-3.281	.002
	Insentif	.476	.159	.404	3.001	.005
	Pelatihan	.243	.189	.175	1.287	.207

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Kriteria uji *t* adalah H_0 diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Nilai kritis dengan *level of significant* = 5%. Untuk memperoleh t_{tabel} menggunakan uji dua sisi dengan *level of significant* (α) = 0,05 (5%) dan *degrees of freedom* (df) = $n - k$, dimana n = banyaknya sampel dan k = banyaknya variabel bebas dan terikat. Dari ketentuan tersebut, diperoleh nilai $df = 38 - 4 = 34$, sehingga nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,03224.

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja

karyawan PT. Agri Mega Trans Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002 dan nilai t_{hitung} (3,281) > t_{tabel} (1,69092). Hasil uji regresi linear menunjukkan nilai konstanta 0,900 (negatif). Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Jika stres kerja meningkat, maka motivasi kerja karyawan PT. Agri Mega Trans Kabupaten Sidoarjo akan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Ayuk dan Agus (2020), bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Jika karyawan merasakan tingkat stres kerja yang berlebih, maka motivasi kerja karyawan akan menurun dari sebelumnya.

Pengertian stres kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:201) Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Karyawan yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami.

Hasil jawaban kuesioner yang disampaikan responden, yaitu karyawan PT. Agri Mega Trans Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami setiap responden berbeda-beda.

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Agri Mega Trans Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005 dan nilai t_{hitung} (3,001) > t_{tabel} (2,03224). Hasil uji regresi linear menunjukkan nilai konstanta 0,476 (positif). Jadi, dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Jika insentif meningkat, maka motivasi kerja karyawan

PT. Agri Mega Trans Kabupaten Sidoarjo juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Yusuf dan Amelia (2021), bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Jika karyawan memperoleh insentif lebih, maka motivasi kerja akan meningkat dari yang sebelumnya.

Pengertian insentif menurut Panggabean (2010) "Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan." Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga *output* yang dihasilkan dapat meningkat daripada *input* dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil jawaban kuesioner yang disampaikan responden, yaitu karyawan PT. Agri Mega Trans Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa insentif yang diberikan sudah sangat baik. Menurut responden, insentif di PT. Agri Mega Trans Kabupaten Sidoarjo diberikan berdasarkan kinerja karyawan, sehingga hal tersebut mempengaruhi kualitas pekerjaan para karyawan. Pemberian insentif memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih produktif karena pemberian insentif dilakukan secara layak berdasarkan keadilan dan kelayakan sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manager dan sesuai peraturan perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Variabel pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hal ini disebabkan dengan membandingkan antara nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,207 dan nilai t_{hitung} (1,287) < t_{tabel} (2,03224). Hasil uji regresi linear menunjukkan nilai konstanta 0,243 (positif). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara pelatihan dengan motivasi kerja karyawan.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Meldona, (2012:54) mengatakan bahwa Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat.

Hasil jawaban kuesioner yang disampaikan responden, yaitu karyawan PT. Agri Mega Trans Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan sudah sangat baik. Menurut responden, pelatihan di PT. Agri Mega Trans Kabupaten Sidoarjo diberikan berdasarkan kebutuhan karyawan, sehingga hal tersebut mempengaruhi hasil pekerjaan para karyawan. Pemberian pelatihan memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih produktif karena pemberian pelatihan dilakukan berdasarkan kebutuhan karyawan sesuai bidang pekerjaan (*jobdesk*) masing-masing karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima. Variabel stres kerja, insentif dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Agri Mega Trans Kabupaten Sidoarjo dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 dan nilai $F_{hitung} (7,234) > F_{tabel} (2,88)$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, insentif dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Menurut Hasibuan (2014) motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Dengan semakin jelas tujuan yang diharapkan, semakin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang harus benar-benar memahami apa yang menjadi pendorong dalam melakukan suatu kegiatan tertentu.

Hasil jawaban kuesioner yang disampaikan responden menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Agri Mega Trans Kabupaten Sidoarjo sudah sangat baik. Menurut responden, dirinya selalu bersemangat bekerja giat untuk mencapai target yang ditetapkan pimpinan, bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan, serta memiliki hubungan erat dengan semua karyawan. Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karier karyawan serta memberi pujian dan bonus kepada karyawan

atas hasil kinerja yang dilakukan. Pimpinan segera memberi teguran kepada karyawan jika karyawan tersebut lalai akan pekerjaannya dan tidak sesuai peraturan perusahaan.

Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh stres kerja, insentif dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Agri Mega Trans Kabupaten Sidoarjo, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} (3,281) > t_{tabel} (1,69092)$. Hasil uji regresi linear menunjukkan nilai konstanta 0,900 (negatif). Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
- 2) Insentif secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan $t_{hitung} (3,001) > t_{tabel} (2,03224)$. Hasil uji regresi linear menunjukkan nilai konstanta 0,476 (positif). Jadi, dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
- 3) Pelatihan secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,207 > 0,05$ dan $t_{hitung} (1,287) < t_{tabel} (2,03224)$. Hasil uji regresi linear menunjukkan nilai konstanta 0,243 (positif).. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Sidoarjo.
- 4) Stres kerja, insentif dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (7,234) >$

F_{tabel} (2,88). Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, insentif dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Daftar Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anoraga. 2005. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sum berdaya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IX Jilid I BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Orgaizational Behavior)*.
- Luhglatno. 2006. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja*. Fokus Ekonomi. Vol.1, No.1. Halaman 1-12.
- Mangkunegara, A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Penerbit: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, Basri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Edisi 1. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins & Judge (2008). *Perilaku Organisasi (12th ed)*. (Diana Angelica, Penerjemah).
- Setiawan, A.I & Darminto, E. 2013. *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada*
- Sinambela, LijanPlotak, 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM: dalam organisasi publik dan bisnis*.
- Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.