

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹Muhammad Andi Prayogi, ²M. Nursidin

¹Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: muhammadandi@umsu.ac.id

²Universitas Dharmawangsa

Email: muhammadnursidin@dharmawangsa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif dimana penelitian yang dilakukan yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 orang responden. Hasil penelitian terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t hitung $>$ t tabel ($2,021 > 2,00$). Secara statistik Pelatihan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan atau hipotesis diterima. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,717 > 2,00$). Secara statistik Motivasi dipengaruhi Kinerja Karyawan, atau hipotesis diterima. Uji F dalam penelitian ini terlihat bahwa F hitung ($8,209$) $>$ F tabel ($3,16$), dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$, maksudnya Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Uji determinasi (R -Square) dari penelitian ini sebesar $0,224$ atau sebesar $22,40\%$ menandakan bahwa variabel dari Kinerja Karyawan ditentukan dari variabel Pelatihan dan Motivasi, sedangkan sebesar $77,60\%$ dipengaruhi dari variabel lain yang tidak ada termasuk dalam penelitian ini antara lain kompensasi, lembur kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Kata kunci : *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study uses associative approach in which research is conducted to see how much influence the Training and Motivation on Employee Performance at PT. Mopoli Raya Medan. The sample used in this study of 60 respondents. Partially visible research results that training positively affects employee performance with the t count $>$ t table ($2,021 > 2.00$). Statistically Training is affected by the Performance Employees or hypothesis is accepted. Motivation positive effect on employee performance with t count $>$ t table ($2.717 > 2.00$). Statistically, motivation is influenced variable Employee Performance, or the hypothesis is accepted. Test F in this study shows that the F count (8.209) $>$ F table (3.16), with significance level of $0.001 < 0.05$, meaning training and motivation simultaneously affect the Employee Performance at PT. Mopoli Raya Medan. Test of determination (R -Square) of the study amounted to 0.224 or by 22.40% indicates that the variables of the specified variable Employee Performance Training and Motivation, whereas 77.60% influenced by other variables not examined in this study include compensation, overtime work, work discipline, leadership and so forth.

Keywords: *Training, Motivation, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Tujuan dari suatu perusahaan yaitu bagaimana apa yang telah direncanakan diawal dapat terwujud. Dalam mewujudkan rencana yang

dibuat maka perusahaan memerlukan SDM yang memiliki keahlian ataupun menguasai bidang kerja yang telah diberikan. Untuk menjadikan tenaga kerja yang handal maka perusahaan

harus memberikan pelatihan ataupun memberikan motivasi bagi setiap karyawan yang ada. Pelatihan diberikan agar para karyawan yang ada mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Pelatihan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing karyawan yang ada. Pelatihan yang diberikan bertujuan agar karyawan tersebut tidak jenuh atau monoton dalam melakukan pekerjaan yang ada. Karyawan merupakan kunci sukses dalam suatu organisasi sehingga pengelolaan SDM yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan (Siahaan dan Simatupang, 2015, hal. 14). Kualitas dari SDM yang ada ditentukan dari sistem di bidang SDM ini sanggup dalam menjaga dan memuaskan apa yang menjadi keinginan karyawan ataupun perusahaan (Andayani dan Makian, 2016, hal. 41). Selain pelatihan, motivasi merupakan hal penting dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberik kesempatan kepada karyawan berkarya sesuai dengan keahlian dan menjaga komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan (Aruan, 2013, hal. 565).

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan

atas prestasi kerja yang telah dibuat. Dengan penghargaan yang diberikan memacu dalam meningkatnya kinerja karyawan tersebut. "Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Tuhumena, Kojo dan Worang, 2017, hal. 2125)." Kinerja menurut Handoko dalam Dewi (2014, hal. 53) kinerja sebagai proses melalui sebuah organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Mopoli Raya Medan yang bergerak di bidang perkebunan dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan adanya pelatihan dan motivasi kepada karyawan. Terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan penulis menemukan kinerja karyawan menurun ditandai kurangnya keterampilan, kurangnya kemampuan pada sumber daya manusia, tidak tepat waktu, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Menurut Hamalik (2006, hal. 10) menyatakan bahwa "Pelatihan suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam

satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi". Nawawi (2003, hal. 112) menyatakan "Pelatihan merupakan suatu proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. "Pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan pada saat menjalankan tugas di dalam perusahaan. Perusahaan membuat suatu pelatihan agar karyawannya menjadi lebih berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai (Kusuma, Musadieg dan Nurtjahjono, 2015, hal. 2). Menurut Mangkunegara (2013, hal. 62) menyatakan indikator dari pelatihan antara lain : a) Jenis pelatihan, yaitu berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah, b) Tujuan pelatihan, yaitu tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja, c) Materi, yaitu materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja, d) Metode yang digunakan, yaitu metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok,

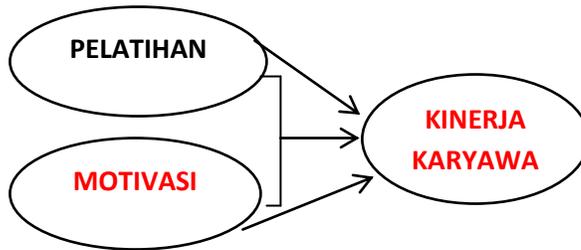
konferensi, simulasi, latihan dalam kelas, e) Kualifikasi peserta, yaitu peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan."

Hasibuan (2011, hal. 143) menyatakan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan". Handoko (2009, hal. 252) menyatakan, "Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan". Motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya (Cascio, 1995). Menurut George dan Jones (2005), adapun unsur dari motivasi kerja yaitu: arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). Mangkunegara (2013, hal. 111) membagi indikator motivasi, terdiri dari : a) Kerja keras, Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan, b) Orientasi masa depan, Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan, c) Tingkat cita-cita yang tinggi, Tingkat cita-cita dan

kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki, d) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal, e) Usaha untuk maju, Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan, f) Ketekunan bekerja, Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik, g) Hubungan dengan rekan kerja Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan, h) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Rivai dan Basri (2005) menyatakan bahwa " Kinerja yaitu suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan". Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan cara, yaitu : a) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai

untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job), b) Faktor Motivasi, terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014). Menurut Moehariono (2012, hal. 95) "Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi." Kinerja menurut Boediharjo (2002, hal. 102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu: 1) Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan, 2) Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik, 3) Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan, 4) Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran."



Gambar I. Kerangka Konseptual

Hipotesis dari penelitian ini: H1: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H2: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H3: Pelatihan dan Motivasi secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, merupakan pendekatan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, adanya pengaruh diantara kedua variabel tersebut yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat menanyakan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2010, hal. 36). Jumlah sampel dari penelitian sebanyak 60 karyawan. Teknik analisis dari penelitian ini menggunakan Regresi Linear Bergandadengan menguji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinearitas dari setiap variabel yang ada.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 22, diperoleh hasil seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel. 1 Uji t (Secara Parsial)

Coefficients ^a											
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	19.164	4.842		3.958	.000					
	PELATIHAN	.219	.109	.248	2.021	.048	.351	.259	.236	.905	1.105
	MOTIVASI	.298	.110	.333	2.717	.009	.410	.339	.317	.905	1.105

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Persamaan analisis regresi ditampilkan pada tabel 1 di atas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.196	3.11836

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

adalah $Y = \alpha + \beta x_1 + \beta x_2 + e$ sehingga nilai beta ditambahkan dalam persamaan regresi $Y = 19,164 + 0,219X_1 + 0,298X_2 + e$, persamaan ini dapat diartikan; jika Pelatihan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,219, dan apabila Motivasi juga mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,298. Hipotesis 1: X1 Variabel (Pelatihan) t hitung 2,021, sehingga t hitung > t tabel (2,021 > 2,00). Secara statistik, variabel X1 (Pelatihan) dipengaruhi oleh variabel Y (Kinerja Karyawan), atau hipotesis diterima. Ini berarti bahwa Pelatihan sebagian dipengaruhi

Kinerja Karyawan secara signifikan dengan nilai signifikansi adalah $0,048 < 0,05$. Hipotesis 2: Variabel X2 (Motivasi) t hitung 2,717, sehingga t hitung $>$ t tabel (2,717 $>$ 2,00). Secara statistik, variabel X2 (Motivasi) dipengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan), atau hipotesis diterima. Motivasi dipengaruhi sebagian Kinerja Karyawan secara signifikan dengan nilai signifikan adalah $0,009 < 0,05$.

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.655	2	79.828	8.209	.001 ^b
	Residual	554.278	57	9.724		
	Total	713.933	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

Dari tabel.2 di atas menjelaskan bahwa Hipotesis 3 : Secara simultan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Hasil menunjukkan F hitung sebesar 8,209 dengan taraf signifikan sebesar (Sign. 0,001). F hitung (8,209) $>$ F tabel (3,16), dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$, maksudnya Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan.

Tabel 3. Uji Determinasi (R-Square)

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,224 atau 22,40%. Hal ini sebesar 22,40% berarti variabel Kinerja Karyawan (Y) ditentukan dari kedua variabel independen yaitu Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2), sedangkan sebesar

77,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan variabel lainnya.

IV. KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan yaitu untuk melihat seberapa besar Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Dari Hasil penelitian terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t hitung $>$ t tabel (2, 021 $>$ 2,00). Secara statistik, variabel X1 (Pelatihan) dipengaruhi oleh variabel Y (Kinerja Karyawan) atau hipotesis diterima. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung $>$ t tabel (2,717 $>$ 2,00). Secara statistik, variabel X2 (Motivasi) dipengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan), atau hipotesis diterima. Uji F dalam penelitian ini terlihat bahwa F hitung (8,209) $>$ F tabel (3,16), dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$, maksudnya Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Uji determinasi (R-Square) dari penelitian ini sebesar 0,224 atau sebesar 22,40% menandakan bahwa variabel dari Kinerja Karyawan ditentukan dari variabel Pelatihan dan Motivasi, sedangkan sebesar 77,60% dipengaruhi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain kompensasi, lembur kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya. Pelatihan dan Motivasi bukanlah merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya

Medan. Bisa saja yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan tersebut dari Kompensasi ataupun

Kepemimpinan dari perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, D. A. (2013) 'PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SUCOFINDO (PERSERO) SURABAYA DANIEL ARFAN ARUAN Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), pp. 565–574.
- Elisabet Siahaan, E. M. S. (2015) 'Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, 8(2), pp. 14–26. doi: 10.1126/science.1152830.
- Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo, F. G. W. (2017) 'the Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance At Pt .', *Jurnal EMBA*, 5(2), pp. 2124–2132.
- Hamalik, Oemar. 2006. Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kusuma, G. C., Musadieg, M. Al and Nurtjahjono, G. E. (2015) 'Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), pp. 1–7.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik (Cetakan ke-1)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nawawi, H. H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nur Rahmah Andayani, P. M. (2016) 'PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIAS SENTOSA , KRIAN SIDOARJO Fransisca Rachmawati', *Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), pp. 41–46.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan kesepuluh. Bandung: Alfabeta.