

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPILOKA 3.0 PALEMBANG TAHUN 2021

Juni Eliana Prasetya N, Moh. Faizal, Choirunnisak

Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang

Prodi Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang

Email : juni@student.stebisigm.ac.id, izal@stebisigm.ac.id,

choirunnisak_umar@stebisigm.ac.id

Abstract

In this study, there are results that contradict the theory which states that the higher the level of training and motivation, the employee's performance should increase. In this study, training had no effect and motivation had no positive effect. This study aims to determine the effect of training and work motivation on employee performance in Kopiloka 3.0. The population in this study were all employees at Kopiloka 3.0, which amounted to 15 people with a sample of 15 people using saturated sampling. The data analysis technique in this study used SPSS 24 software, which consisted of data quality test, classical assumption test, multiple regression analysis, and hypothesis testing.

By using multiple regression analysis, the results of the study show that training has no effect on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance. Simultaneously (together) the independent variables of training and motivation have an effect on employee performance.

Keywords : *Training, Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Dalam penelitian ini, terdapat hasil yang bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa semakin tingginya tingkat pelatihan dan motivasi maka seharusnya kinerja karyawan mengalami peningkatan. Dalam penelitian ini Pelatihan tidak berpengaruh dan Motivasi secara positif tidak berpengaruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kopiloka 3.0. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kopiloka 3.0 yang berjumlah 15 orang dengan sampel sejumlah 15 orang menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 24, yang terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Dengan menggunakan analisis regresi berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan (bersama-sama) variabel independen pelatihan dan motivasi berpengaruh secara

bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Pelatihan sebagai sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Bahwa “pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan efisiensi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja” (Tandaran, 2017:9).

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang terjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Hadari nawawi (2005:208) pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok, atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pelatihan ini juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi (Zamzam & Aravik, 2016). Pemimpin organisasi harus memotivasi karyawannya agar memiliki kinerja yang baik secara terus menerus, misalnya dengan memberi penghargaan atau mengenakan sanksi (Kaengke Samuel Kaengke, Tewal Bernhard, Uhing Yantje, 2018:342).

Lingkungan bisnis yang dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang akan terjadi dengan efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan .

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian (Aruan Arfan Daniel, 2013:565).

Selain pelatihan, penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Winardi (2007:6) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensi yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat

mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Aruan Arfan Daniel, 2013:566).

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Landasan Teori

1. Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang terjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Hadari nawawi (2005:208) pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok, atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pelatihan ini juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien.

Dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan para sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan (Aravik, H., Zamzam, F., & Marnisah, 2021). Karyawan mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan mereka, namun terkadang karyawan malah tidak tahu apa yang harus dikerjakan terkait banyaknya pekerjaan yang harus mereka kerjakan. Untuk itu sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusia agar para karyawan bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan (Tandaran, 2017:9).

Pelatihan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan tentu saja mempunyai agenda-agenda tertentu mengenai tujuan dan manfaat bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Menurut pangabean (2004) pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan, dan konsumen:

a. Karyawan

- 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan
- 2) Meningkatkan moral karyawan dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 3) Memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan.
- 4) Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan, baik perubahan struktur organisasi teknologi, maupun sumber daya manusia.
- 5) Peningkatan karir karyawan dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karir menjadi besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.

b. Perusahaan

- 1) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

- 2) Pelatihan dan pengembangan dapat mengurangi biaya produksi karena pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
- 3) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
- 4) Memperkuat komitmen karyawan.

c. Konsumen

- 1) Konsumen akan memperoleh produk yang lebih baik dalam hal kualitas dan kuantitas.
- 2) Meningkatkan pelayanan karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan perusahaan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan perusahaan yang bersangkutan. (Tandaran, 2017:10)

Disamping tujuan pelatihan di atas ada beberapa manfaat pelatihan menurut Simamora (2004:278) yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2. Motivasi

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya lebih terpenuhi, motivasi akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi (Wibowo, 2017:321).

Dengan demikian, terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja di satu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Wibowo, 2017:321)

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi (Wibowo, 2017:321).

Untuk menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Seni untuk memotivasi orang dimulai dengan mempelajari bagaimana, kita mungkin akan mendapatkan manfaat

yang di inginkan baik orgnisassi maupun pekerjanya (Wibowo, 2017:321).

3. Pelatihan

Perencanaan kinerja merupakan bagian tepentign dari manajemen kinerja. Perencanaan kinerja melihat masa depan untuk memaksimalkan kinerja yang akan dapat dan bukannya menganalisis kinerja masa lalu. Perencanaan kinerja merupakan proses dimana perkerja dan manajer bekerja bersama dalam merencanakan tentang apa yang harus dilakukan pekerja untuk setahun mendatang dan mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan dalam mengatasi hambatan serta mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan.

Tujuan proses perencanaan kinerja paling baik diwujudkan dalam bentuk *outcomes* (hasil) atau manfaat. Dengan proses perencanaan kinerja diharapkan tugas pekerjaan dan sasaran pekerjaan akan selaras dengan tujuan dan sasaran unit kerja maupun perusahaan secara keseluruhan. Pekerja akan memahami hubungan antara tanggung jawabnya dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Uraian tugas dan tanggung jawab akan dimodifikasi untuk mencerminkan setiap perubahan yang terjadi dalam konteks pekerjaan.

Dalam perencanaan kinerja, perlu ditinjau ulang rencana bisnis dan menentukan pekerjaan apa yang harus dilakukan serta bagaimana masing-masing pekerja terlibat dalam rencana tersebut. Setiap pekerja harus memahami peran masing-masing atas kinerja yang direncanakan (Hery, 2019:23).

Metode Penelitian

Menurut Sutrisno Hadi, dalam bukunya Metodologi research, mendefinisikan metodologi research atau metodologi penelitian adalah “sebagai suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan metode ilmiah”. Maksudnya adalah untuk menjaga agar pengetahuan yang dicapai dari suatu research dapat mempunyai harga ilmiah yang setinggi-tingginya.

Jenis data dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif kemudian menginterpretasi hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. (Wikipedia.org) dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh langsung dari pengisian kuesioner sebagai instrument penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui pengumpulan data yaitu data yang berupa hasil jawaban para responden mengenai pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan Kopiloka 3.0 Palembang

Populasinya adalah seluruh karyawan Kopiloka 3.0 yang berjumlah 15 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2017: 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis ini adalah variabel Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kesimpulan ini didapat dari nilai t hitung sebesar 1,469 yang lebih kecil dari nilai t tabel 2,179 dan signifikan 0,020 yang lebih kecil dari 0,05 berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai r square sebesar 0.705 (7,5%).. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 7,5%, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis ini adalah variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kesimpulan ini didapat dari nilai t hitung sebesar 1,137 yang lebih kecil dari nilai t tabel 2,179 dan signifikan 0,168 yang lebih besar dari 0,05 berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai r square sebesar 0,545% (54,5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 54,5%, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Dalam penelitian ini terdapat 15 responden, dimana 7 orang yang berjenis kelamin pria dan 5 orang yang berjenis kelamin wanita. Rata-rata usia responden dalam penelitian ini berusia 21 – 25 tahun. Berdasarkan penelitian ini yang dilihat dari hasil kuesioner, responden lebih cenderung memberi jawaban sangat setuju karena dilihat dari pengaruh motivasi yang merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau untuk membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien guna mencapai setiap tujuan dan sasaran yang ditetapkan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian ini pelatihan dan motivasi kerja karyawan sangat penting dan saling berkesinambungan untuk mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan yaitu untuk menilai sukses atau tidaknya organisasi, program, atau kegiatan sehingga dibutuhkan pelatihan dan motivasi untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uji F dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel pelatihan dan motivasi mempunyai F hitung sebesar $1.092 > 3,81$ dengan tingkat signifikansi $0.367 > 0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kopiloka 3.0 Palembang. Hal ini berarti apabila pelatihan dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila pelatihan dan motivasi menurun maka kinerja karyawan menurun.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kopiloka 3.0 dengan hasil penyebaran angket. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik uji t untuk variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($1.469 < 2.179$) dan nilai signifikansi sebesar $0.020 < 0,05$,

- maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Pelatihan” tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Kopiloka 3.0.
2. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kopiloka 3.0 dengan hasil penyebaran angket. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($1.137 < 2.179$) dan nilai signifikansi sebesar $0.168 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Motivasi” berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Kopiloka 3.0.
 3. Terdapat pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kopiloka 3.0 dengan hasil penyebaran angket. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik uji F untuk variabel Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai F hitung $> t$ tabel ($1.092 > 3.10$) dan nilai signifikansi sebesar $0.367 < 0,05$

Daftar Pustaka

- Aravik, H., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Punishment & reward, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap produktivitas karya ilmiah dosen persaudaraan dosen republik indonesia (pdri) sumatera selatan. *Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6, 35–44. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1321>
- Julianry Anriza, Syarief Rizal, Affandi Joko M (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Oorganisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No. 2, Mei 2017
- Sangggamu M. Patricia, Mandey L. Silvy (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Jurnal EMBA, Vol. 2 Nomor 4, Desember 2014
- Sutrisno Hadi, (1994). *Metode Research*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT Gramedia.
- Tandaran, S. T. (2017). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pt. toarco jaya di toraja*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Kharisma Putra Utama.
- Zamzam, F., & Aravik, H. (2016). *Manajemen SDM Berbasis Syariah*. Bogor: CV. RWTC Success.

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021
Juni Eliana Prasetya N, Moh. Faizal, Choirunnisak