

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CAREFASTINDO MEDAN

Oleh:

Odima Darmawati Laia ¹⁾

Morli Halawa ²⁾

Jenni Taringan ³⁾

Sabar L.T Simatupang ⁴⁾

Universitas Darma Agung ^{1,2,3,4)}

E-mail :

Odimadarmawati28@gmail.com ¹⁾

Halawamorly122@gmail.com ²⁾

jenitarigan@gmail.com ³⁾

sabarsimatupang@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of motivation and training on employee performance simultaneously. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The population in this study were a number of employees of PT. Carefastindo Medan. The sample amounted to 50 respondents and the data collection techniques in this study were a list of questions (questionnaires) and interviews. The analysis technique uses classical assumption test, multiple regression and hypothesis testing. The results of multiple linear regression obtained the value of $Y = 3.452 + 0.372X_1 + 0.676X_2$. Based on the results of the partial t test, the value of $t_{count} > t_{table}$ for Motivation (X_1) = $4.482 > 2.011$ and Training (X_2) = $10,024 > 2,011$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, this indicates that Motivation and Training partially have a significant effect on Achievement Employee Work. The calculated F result is $151,580 >$ the F-table value 3.19, while the coefficient of determination (R^2) is known that the R Square value obtained is 0.866 (86.6%), while the remaining 13.4% is influenced by other variables not examined, such as brand, price, product and others. Based on the results of this study, it can be concluded that motivation and training simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. carefastindo Medan. It is recommended that the company further improve motivation for employees and good training within the company so that employee performance can be achieved.

Keywords: Motivation, Training, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah karyawan PT. Carefastindo Medan. Sampel berjumlah 50 responden dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (Questioner) dan wawancara. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil regresi linier berganda diperoleh nilai $Y = 3,452 + 0,372X_1 + 0,676X_2$. Berdasarkan Hasil Uji t parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk Motivasi (X_1) = $4,482 > 2,011$ dan Pelatihan (X_2) = $10,024 > 2,011$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil F hitung sebesar $151,580 >$ nilai F-tabel 3.19, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,866 (86,6%), Sedangkan sisanya sebesar 13,4 % dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak diteliti, seperti merek, harga, produk dan lain-lain. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. carefastindo Medan. Disarankan agar perusahaan lebih meningkatkan Motivasi bagi karyawan serta pelatihan yang baik dalam perusahaan agar tercapainya prestasi Kerja Karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Pelatihan, Prestasi Kerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal agar mampu menghadapi persaingan bisnis. Sumber daya yang handal harus mampu bersinergi sehingga dapat membentuk kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangat penting guna membentuk sinergi yang baik bagi suatu organisasi sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki akal dan perasaan, pengetahuan, keterampilan, dorongan dan karyawan yang dapat dihasilkan untuk organisasi. Semua hal tersebut mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan unsur utama sumber daya manusia yang memiliki peran yang menentukan bagi keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi adalah tingkat kepuasan kerja, tingkat kepuasan kerja karyawan yang secara langsung atau tidak langsung memberikan dukungan dalam mencapai tujuan. Pengawasan bersifat rutin dan selalu dilakukan oleh atasan

agar pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik. Tujuan kerja yang dapat diperoleh melalui rekan kerja yang mampu bekerja sama dengan baik sehingga jawaban yang diberikan dapat terlaksana dengan baik, dengan dukungan kondisi kerja yang pengap, rekan kerja dan fasilitas penunjang kerja yang memadai.

Keinginan kerja karyawan akan muncul jika ada lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan fasilitas dan pencahayaan yang cukup merata dan jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja, uang yang baik dan adanya warna indah, serta kebersihan yang selalu terjaga akan membuat nyaman bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga mencakup beberapa lingkungan kerja sosial, misalnya segala kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan sesama pekerja maupun dengan bawahan, maupun dengan sesama kerabat kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan terhadap proses tingkah laku seseorang dalam usaha mencapai suatu tujuan.

Sedangkan unsur-unsur yang terkandung dalam motivasi antara lain mengarahkan, membangkitkan, memelihara, menunjukkan intensitas, yang berkesinambungan.

Motivasi kerja karyawan berasal dari dalam diri manusia yang dikenal dengan motivasi eksternal dan internal yang timbul karena adanya pengaruh dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk dapat berbuat sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Pengaruh komunikasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dikatakan penting, hal ini karena komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, kemudian membantu mendorong dan mengarahkan sikap pegawai untuk melakukan pekerjaan, serta mempengaruhi perilaku dan menanamkan rasa percaya diri pegawai. PT. Songfa Baku Teh Lippo Plaza Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha makanan atau restoran. Ada beberapa variabel yang akan diteliti oleh peneliti untuk memperoleh informasi tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah motivasi dan komunikasi di dalam perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode *research* lapangan pada PT. Carefastindo Medan, diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan prestasi kerja karyawan pada PT. Carefastindo Medan. Indikasi penurunan

prestasi kerja karyawan juga dibuktikan dengan kurangnya motivasi dan pelatihan bagi para karyawan sehingga berefek pada kinerja karyawan yang semakin menurun, seperti ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran yang menurun, kurangnya kerja sama antar karyawan, tingkat komitmen kerja karyawan yang rendah dan ketidaksesuaian jam masuk kerja oleh karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk membahas tentang arti pentingnya motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Carefastindo Medan”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti “dorongan atau pendorong” motivasi ini hanya diberikan kepada manusia terutama kepada bawahan atau pengikutnya. Motivasi merupakan perangsang keinginan (want) yang menjadi pendorong kemauan seseorang untuk bekerja, setiap motivasi mempunyai hal tertentu yang ingin dicapai.

2.2 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses mendidik atau mengajari sebuah

pengetahuan dan ketrampilan tetent serta serta perilaku agar pegawai semakin mahir dan mampu mlakukan apa yang menjadi tanggungjawabnya dengan baik dan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan biasanya lebih cenderung mengarah pada pengembangan dalam skil bekerja (*Vocational*) yang bisa dipergunakan dalam waktu yang cepat dan teoat.

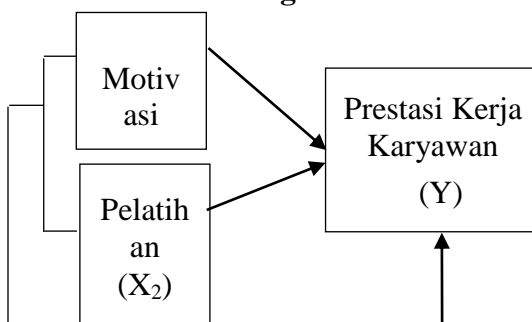
2.3 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi Kerja pegawai adalah suatu pencapaian terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, penghargaan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap spesifik individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, sehingga menghasilkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil Olahan Penulis 2022

2.5 Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian adalah :

- H1: Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Carefastindo Medan
- H2: Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Carefastindo Medan.
- H3: Motivasi dan Pelatihan Berpegaruh secara bersama-sama terhadap Prestasii Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Carefatindo Medan”

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

- a. Lokasi : Jl. tritura No 17 A Medan, Kota Medan, Sumatra Utara
- b. Waktu : April sampai dengan bulan Agustus 2022

3.2 Populasi Dan Sampel

- a. Populasi : 50 orang
- b. Sampel : 50 responden

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas), yaitu motivasi(X1) dan pelatihn(X2) dan variabel dependen (variabel teikat), yaitu perestasi kerja karyawan(Y).

3.4 Jenis Dan Sumber Data Penelitian

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi atau data yang diperoleh dalam bentuk angka melalui penyebaran kuesioner yang masih perlu dianalisis.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu data primer.

3.6 Metode Analisis Data Dan Uji Hipotesis

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik dilakukan dengan beberapa cara yaitu mengumpulkan, mengarahkan, dan ditafsirkan, sehingga data tersebut memberikan gambaran atau keterangan yang jelas tentang maksimum, minimum, rata-rata variasi.

3.6.2 Uji Instrumen Data

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian ini, dilakukan beberapa jenis pengujian antara lain sebagai berikut :

- a. Uji normalitas data
- b. Uji multikolinieritas
- c. Uji heteroskedastisitas

3.6.4 Statistik Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk bagaimana meramalkan keadaan (naik-turunnya)

variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor manipulasi diprediktor (dinaikturunkan nilainya). Analisis ini digunakan dengan melibatkan variabel independen dan dependen.

3.6.5 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan beberapa metode pengujian, yaitu :

- a. Uji Parsial (Uji-t)
- b. Uji Simultan (Uji-F)
- c. Uji Koefisien determinasi (R^2)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Carefastindo Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu, Motivasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi Kerja Karyawan (Y). Pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi dan pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Carefastindo Medan selanjutnya akan dibahas sebagai berikut:

Berdasarkan hasil persamaan regresi, diperoleh nilai $Y = 3,452 + 0,372X_1 + 0,676X_2$. $a = 3,452$ merupakan nilai

konstanta, artinya ketika Motivasi dan Pelatihan adalah sebesar 0, maka perolehan Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 3,452.

b_1 = Koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0,372 menyatakan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,459 satuan.

b_2 = Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,676 menyatakan bahwa apabila pelatihan meningkat sebesar satu satuan, maka prestasi Kerja Karyawan meningkat sebesar 0,676 satuan.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Motivasi dan pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Carefastindo Medan, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil persamaan regresi diperoleh $Y = 3,452 + 0,372X_1 + 0,676X_2$. Dengan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 3,452, secara sistematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Motivasi dan Pelatihan bernilai 0,

maka nilai Prestasi Kerja Karyawan memiliki nilai sebesar 3,452.

2. Hasil pengujian uji t(parsial) seperti yang terlihat pada tabel 4.14, menunjukkan nilai probabilitas atau nilai signifikan sebesar 0,000 antara variabel Motivasi(X_1), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,482 > 2,011$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan Pelatihan(X_2), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,024 > 1,988$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Carefastindo Medan.
3. Hasil pengujian F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 152,580 lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} 3,19 dengan nilai signifikansi (sig.) 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Pelatihan, secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Carefastindo Medan.
4. Hasil dari uji koefisien Determinasi (R^2) nilai $R Square$ diperoleh sebesar 0,866= 86,6%, sedangkan sisanya sebesar 13,4% sedangkan sisanya sebesar

27,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut dalam penelitian ini, seperti nilai produk, merek dan citra produk. Dari hasil penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi dan Pelatihan, secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi Kerja Karyawan PT. CarefastindoMedan.

Adapun saran-saran yang dapat disarankan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar PT. Carefastindo Medan lebih meningkatkan Motivasi bagi karyawan serta pelatihan yang baik dalam perusahaan agar tercapainya prestasi Kerja Karyawan.
2. Disarankan agar perusahaan selalu mengefektifkan Motivasi dan pelatihan yang baik antar atasan dengan karyawan agar karyawan memiliki semangat dalam berkerja serta adanya prestasi kerja bagi karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih

mendalam tentang Motivasi dan prlatihan Terhadap yang mempengaruhi prestasi Kerja Karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Evaluasi Kinerja SDM* Anwar Prabu 2018, *Evaluasi Kinerja SDM & Pengertian Motivasi*, Cetakan Ketujuh Bandung 40254
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Cutlip, Scott M. Center. 2011. *Effective Public Relations Edisi Kesembilan*. Cet. Ke-4. Jakarta: Prenada Media Group
- Djamarah 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan dan Perilaku Organisasi*, Alvabeta cv 2017 Bandung.
- David, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung, Jakarta, PT. Grafindo Persada
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang - Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Harrold, 2014 *Unsur – unsur Ilmu Komunikasi Metode Reiset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta PT. Gramedia, Pustaka Utama.
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurjaman. 2012. *Komunikasi dan Public Relations*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, Outsourcing* PT. Bumi Aksara Jakarta 13220.
- Suryani & Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media Group
- Sutrisno Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Gramedia, Pustaka Utama, Bandung
- Triatna C 2015 *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Weiner, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Edisi 3. Jakarta : Salemba empat
- Weiner, dan Uno. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Edisi 3. Jakarta : Salemba empat.
- Wibowo, 2016 *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- William 2014, *Fungsi Ilmu Komunikasi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wijono, S. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana bandung CV Pustaka Setia.