

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.HORTI JAYA LESTARI DI DOKAN KABANJAHE

Oleh:

Ricky Sinaga ¹⁾

Rijon Suharjo Simamora ²⁾

Chainar Elly Ria Tobing ³⁾

Lamminar Hutabarat ⁴⁾

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

E-mail :

sinagaricky245@gmail.com ¹⁾

rijonsimamora9623@gmail.com ²⁾

chainarely@gmail.com ³⁾

hutabaratmin23@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

Everyone has their own skills, but these skills may not always match the requirements employers are looking for and need. Therefore, it is very important for companies to provide training so that employees understand what to do and how to do it. Employee performance can be affected by the emergence of monotonous work and fatigue, especially in those who often perform the same task. To increase the morale of an employee, the company must provide encouragement or inspiration. The population for this study amounted to 86 people. Data collection was carried out using the SPSS application. Based on research analysis of data and discussion, it can be concluded: Training and motivation partially have a significant effect on employee performance at PT Horti Jaya Lestari Dokan Kabanjahe. According to the R2 test, training and motivation variables affect the performance of workers as much as 75.5%, with other factors not included in this study affecting the remaining 24.5%.

Key Word : Training And Motivation On Employee Performance.

ABSTRAK

Setiap orang memiliki keterampilan mereka sendiri, namun keterampilan ini mungkin tidak selalu sesuai dengan persyaratan yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan sehingga karyawan memahami apa yang harus dilakukan dan bagaimana menjalankannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh timbulnya pekerjaan monoton dan kelelahan, terutama pada mereka yang sering melakukan tugas yang sama. Untuk meningkatkan semangat kerja seorang karyawan, perusahaan harus memberikan dorongan atau inspirasi. Populasi untuk penelitian ini berjumlah 86 orang. Pengambilan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Berdasarkan analisis penelitian terhadap data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan : Pelatihan dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Horti Jaya Lestari Dokan Kabanjahe. Menurut uji R2, variabel pelatihan dan motivasi mempengaruhi kinerja pekerja sebanyak 75,5%, dengan faktor-faktor lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini mempengaruhi 24,5% sisanya.

Kata Kunci : Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pelatihan dan motivasi adalah dua tugas dalam manajemen sumber daya manusia. Pelatihan adalah seperangkat tindakan individu yang sengaja digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam rangka mempersiapkan orang untuk karir di sektor tertentu. Karyawan yang menguasai informasi dan memiliki kemampuan yang diperlukan dalam bidang pekerjaannya akan dapat beroperasi lebih produktif daripada mereka yang tidak mengikuti pelatihan. Pada hakikatnya motivasi adalah faktor internal dan eksternal, positif atau negatif yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertindak.

Dari latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan penelitian untuk menemukan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan/pegawai pada PT.Horti Jaya Lestari Di Dokan Kabanjahe.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

Pelatihan adalah kompetensi dari studi proses pendidikan di mana tujuannya adalah membantu mencapai organisasi sasaran dan meningkatkan keterampilan dengan soft skills maupun hard skills yang relevan dalam waktu yang relatif singkat dengan pendekatan yang lebih fokus pada praktik daripada teori. Mengenai pelatihan

definisi, seorang ahli menjabarkan sebagai berikut:

Widodo (2015:82) menegaskan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses yang memungkinkan pembelajaran selama seorang karyawan melakukan pekerjaannya saat ini sesuai dengan standar, sesuai dengan rangkaian”.

Sonny (2016:169) mengklaim bahwa pendidikan dan pelatihan adalah salah satu faktor signifikan dalam pertumbuhan manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya mengembangkan pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan dan produktivitas.

Adapun tujuan pelatihan di bawah ini menurut Suparyadi (2015;23), meliputi:

1. Peningkatan produktivitas akan dihasilkan dari karyawan yang berpengetahuan dan terampil di bidangnya, menghasilkan lebih banyak output daripada karyawan yang tidak memiliki keterampilan pekerjaan.
2. Peningkatan efektivitas dan efisiensi penguasaan pengetahuan dan kemampuan.

2.2 Pengertian Motivasi

Dalam manajemen, motivasi seringkali secara eksklusif dimaksudkan untuk sumber daya manusia, terutama untuk bawahan. Elemen penentu utama bagi seorang karyawan di tempat kerja adalah motivasi. Tugas tidak akan

diselesaikan dengan cara yang konsisten dengan tujuan yang ditetapkan, bahkan jika fasilitasnya memadai dan orang-orangnya bekerja dengan kemampuan terbaik mereka namun jika tidak ada motivasi hal itu tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Berikut adalah beberapa pendapat para ahli tentang motivasi:

1. Menurut Winardi (2016: 6), motivasi seseorang adalah kekuatan potensial yang dapat dihasilkan di dalam dirinya atau oleh berbagai pengaruh eksternal yang sebagian besar berpusat pada insentif moneter dan imbalan non-moneter dan dapat berdampak menguntungkan pada hasil kinerja mereka.
2. Menurut Malayu (2015:23), gagasan motivasi adalah untuk mempertimbangkan bagaimana meningkatkan motivasi karyawan untuk pekerjaan mereka sehingga mereka bersemangat untuk bekerja dalam waktu yang lama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun tujuan pelatihan adalah meningkatkan moral dan output kerja, menjaga stabilitas tenaga kerja, menegakkan disiplin, mengefektifkan pengadaan tenaga kerja dan membina lingkungan kerja dan koneksi yang positif.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut para ahli, kinerja karyawan adalah pencapaian aktual karyawan dibanding dengan prestasi yang diharapkan, menurut Edy (2012:5). Menurut Mangkunegara (2016: 67), istilah “kinerja” mengacu pada kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang dilimpahkan kepadanya.

Irham (2014:176) mengklarifikasi sudut pandang lain dengan menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir yang dicapai oleh suatu organisasi, terlepas dari apakah itu profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode.

Tujuan penilaian pekerjaan menurut Kasmir (2016: 196), adalah untuk meningkatkan standar kerja, pilihan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, persyaratan pelatihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventaris kompetensi karyawan, kesempatan kerja yang adil, efektif komunikasi antara atasan dan bawahan, dan penerapan sanksi budaya kerja. Kesimpulan: Penilaian kinerja adalah seperangkat prosedur yang digunakan untuk menilai kinerja atau pekerjaan karyawan untuk membantu manajemen membuat keputusan tentang kebijakan karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini ada 2 metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)

Metode ini adalah metode yang dilakukan langsung keperpustakaan dengan cara membaca buku-buku, skripsi, jurnal-jurnal, dan karya ilmiah yang ada diperpustakaan.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, pendekatan penelitian melibatkan pengamatan langsung di perusahaan yang menjadi subjek penelitian. Daftar pertanyaan

(questionnaire), teknik pengumpulan data yang menawarkan pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab, merupakan salah satu strategi yang digunakan dalam kaitannya dengan metodologi penelitian ini. Kuesioner tertutup digunakan dalam penelitian ini, di mana responden menawarkan tanggapan yang telah disediakan.

Penelitian ini dilakukan pada PT.Horti Jaya Lestari di Dokan, dimana penulis memilih 86 pekerja sebagai sampel yang representatif dari seluruh populasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.507	1.371		1.829	.071
	PELATIHAN	.112	.066	.102	1.692	.094
	MOTIVASI	.783	.058	.819	13.535	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$Y = 2,507 + 0,112X_1 + 0,783X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variable*)

X₁ = Pelatihan (*Independent Variable*)

X₂ = Motivasi (*Independent Variable*)

e = Error Term/Tingkat Kesalahan

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 2,507 bersifat konstanta atau merepresentasikan suatu kondisi dimana variabel pelatihan (X₁) dan variabel motivasi belum berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (X₂). Jika variabel independen tidak

ada, maka kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

2. β₁ (nilai koefisien regresi X₁) sebesar 0,112, menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Pelatihan akan mempengaruhi kinerja pegawai

sebesar 0,112, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. β_1 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,245 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi

akan mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 0,112, dengan anggapan bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Uji Parsial (Uji -t)

4,2,1 Uji t (Uji Parsial) Variabel X

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.878	2.107		5.638	.000
	PELATIHAN	.516	.105	.471	4.893	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil uji parsial tabel t-test menunjukkan bahwa nilai signifikansi hubungan antara kinerja karyawan (Y) dan pengaruh pelatihan (X1) adalah $0,000 < 0,05$. Dan nilai t hitung $4,893 >$ nilai t tabel 1,663. Oleh karena itu H_0 ditolak

tetapi H_1 disetujui. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan.

4.2.2 Uji t (Parsial) Variabel X₂

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.739	1.175		3.183	.002
	MOTIVASI	.827	.052	.865	15.832	.000

Hasil pada tabel uji t (uji parsial) diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Pengaruh motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Dan nilai t hitung $15.832 >$ nilai t tabel 1,663.

Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan secara signifikan.

4.3 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1048.948	2	524.474	129.542	.000 ^b
	Residual	336.041	83	4.049		
	Total	1384.988	85			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} (129,542) > dari nilai F_{tabel} (3,95) dan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,1$. Ini menunjukkan bahwa

variabel Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh pada Kinerja karyawan.

4.4 Koefisien Determimasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.752	2.01213

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

Pada data tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai r square adalah 0,752. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen (Pelatihan dan Motivasi) secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 75,7% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

4.5 Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel pelatihan, pelatihan memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis parsial menunjukkan bahwa t_{hitung} ditolak oleh H_0 dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,893 > 1,663$. Ini menunjukkan

bahwa ada efek yang menguntungkan dan penting pada pelatihan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis kedua, kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi. Hasil hipotesis parsial menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $15,832 > 1,663$, dan t_{hitung} ditolak oleh H_0 sedangkan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi secara signifikan.

Selanjutnya, hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pekerja menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $129,542 > 3,95$, menolak hipotesis 0 (H_0), dan menerima hipotesis 1 (H_1). Disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki dampak yang signifikan

dan positif pada kinerja karyawan, dan bahwa faktor-faktor ini harus dipertahankan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan meningkat.

5. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Pelatihan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan pada PT Horti Lestari Dokan. Dengan kata lain, jika kualitas pelatihan baik, maka kinerja karyawan juga baik. Pelatihan dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan Di PT Horti Jaya Lestari Dokan Kabanjahe.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi tinggi, maka kinerja karyawan juga tinggi. motivasi tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan Kabanjahe.
3. Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan Kabanjahe. Artinya pelatihan dan motivasi menentukan tingkat dari kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.
4. Berdasarkan uji R^2 variabel pelatihan dan motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 75,5%, dan

sisanya 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Akrani. 2016. Dalam Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 1 dan 2). Jakarta : Prenhalindo.
- Danile Arfan Aruan. 2015. Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sucofindo (Persero) Surabaya
- Edwin B. Flippo, 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Muara Kencana. Jakarta
- Fillmore H. Standford. 2017, *Human Resource Management*, Edition Magraw Hill : New York.
- Gary Desskler. 2015. *Human Resources Management*. Person Education Limiter.
- Gede novrada & Wayan suwendra. 2015. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Gasandry
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Imran. 2013. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap karyawan pesantren terpadu serambi makkah.

- Irham. 2014. *Analisa Kinerja Karyawan*. Bandung : Alfabeta.
- Kasmir. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo, Persada. Jakarta.
- Leonardo Agusta & Eddy Madiono Susanto. 2013, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Haragon Surabaya.
- Lia Riantika Tanujaya. 2015. Pengaruh pelatihan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen produksi PT.Coronet Crown.
- Mangkanegara. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Rusdakarya.
- Maslow. 2016. *Teori Hierarki Kebutuhan*. PT. Raja Grafindo, Persada Jakarta
- Melayu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins dan Couter. 2013, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Indeks./
- Rozalena dan Dewi. 2016. *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta : Raih Esa Sukses.
- Sedarmayanti. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sonny. 2016. *Model Pengaruh Keselamatan Kesehatan, Lingkungan Kerja*, Jurnal Bisnis dan Manajemen.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suparayadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta : Andi.
- Syaiful dan Aswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta Jakarta.