

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatra

Ronal Libani¹⁾, Susi Handayani²⁾, Meilin veronica³⁾

^{1),2),3)}Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

E-Mail : Ronallibani9@gmail.com¹⁾, susihandayani25@yahoo.co.id²⁾, meilin.veronica@uigm.ac.id³⁾

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and motivation on employee performance at PT Golden Blossom Sumatra. The type of data used in this study is by using primary data and secondary data obtained from questionnaires and obtained from companies. The research method used is multiple linear regression analysis. The results indicates that training (X1) and motivation (X2) simultaneously had a significant effect on employee performance (Y), but separately each variable had a negative effect on employee performance (Y). This research is hoped to become additional literature on the topic of job training, work motivation and employee performance

Keywords: training, motivation, employee performance

1. Pendahuluan

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana melalui kemampuan, baik pengetahuan dan keterampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya . PT. Golden Blossom Sumatera nampaknya masih terdapat banyak kendala yang di hadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal dimana PT. Golden Blossom Sumatera belum mengoptimalkan pelatihan pada karyawan sehingga karyawan belum terarah dengan apa yang dikerjakan dan dengan demikian maka motivasi mereka berkurang untuk bekerja kemudian diantara lain, komunikasi antar para karyawan yang kurang bagus dikarenakan perusahaan tersebut memiliki beberapa bagian wilayah divisi dan karyawan di bagi untuk mengisi divisi tersebut. Ditambah lagi ketika musim penghujan lahan PT. Golden Blossom Sumatera mengalami banjir di setiap divisi sekitaran sungai musi.

Kemudian untuk mencapai tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan melalui pemberian gaji, karena gaji adalah bentuk imbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat. Maka gaji sangat penting untuk karyawan dan jika gaji terlambat atau terkendala maka dengan demikian motivasi karyawan menurun dengan keadaan tersebut sehingga kinerja yang di kerjakan kurang efektif. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat tertarik untuk meneliti dibagian sumber daya manusia dengan judul: Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Golden Blossom Sumatera.

2. Kajian Literatur

2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut (Sinambela, 2016) pelatihan adalah tanggungjawab yang dilakukan secara

bersamasama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2014 hal 240) yang dijadikan penulis sebagai indikator antara lain:

1. Materi yang Dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2. Metode yang Digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3. Kemampuan Instruktur Pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4. Sarana atau Prinsip - Prinsip Pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5. Peserta Pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

6. Evaluasi Pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang di dapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi, dan nilai akhir.

2.2 Motivasi

Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta sintensitasnya. Hodgets dan Luthans mengemukakan motivasi sebagai proses psikologi melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang di arahkan pencapaian tujuan/insentif.

Indikator indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

1.kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2.kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

3.kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

4.kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5.kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya.

Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (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”. Pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang di hasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan bahwa, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Kualitas Kerja

Ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2) Kuantitas Kerja

Output, perlu diperhatikan juga bukan hanya out put rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”

3) Dapat tidaknya diandalkan

Mengikuti instruksi, inisiaif, hati-hati, dan kerajinan.

4) Sikap

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris.

Berdasarkan landasan teori diatas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: diduga pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan membahas permasalahan mengenai Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera di desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Pali. Dalam proses penelitian yang menjadi objek adalah karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera di desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Pali.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah karyawan dalam penelitian ini adalah sebanyak 122 orang. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang mengikuti penelitian ini berjumlah 122 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah

1) Kuesioner

Penulis menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden yang dijadikan sampel dan melakukan wawancara pada karyawan untuk pengumpulan data yang dilakukan secara langsung serta bertatap muka dengan yang bersangkutan dengan cara tanya jawab supaya mendapatkan data yang valid.

2) Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang ditujukan kepada subjek penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini lebih pada pengumpulan dokumentasi pendukung data-data penelitian yang di butuhkan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel N = 122	Keterangan
Pelatihan (X1)	x.1.1	0,623	0,177	Valid
	x.1.2	0,298	0,177	Valid
	x.1.3	0,534	0,177	Valid
	x.1.4	0,450	0,177	Valid
	x.1.5	0,416	0,177	Valid
	x.1.6	0,441	0,177	Valid
Motivasi (X2)	x.2.1	0,639	0,177	Valid
	x.2.2	0,517	0,177	Valid
	x.2.3	0,669	0,177	Valid
	x.2.4	0,323	0,177	Valid
Kinerja (Y)	y.1	0,494	0,177	Valid
	y.2	0,282	0,177	Valid
	y.3	0,533	0,177	Valid

y.4	0,426	0,177	Valid
y.5	0,426	0,177	Valid
y.6	0,498	0,177	Valid

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel pelatihan karyawan valid pada taraf nyata 5%, karena nilai koefisien korelasi atau r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semua item yang dijadikan sebagai indikator terhadap variabel pelatihan, motivasi, kinerja karyawan telah sah (valid) untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam kuisioner.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	r tabel N = 64	Keterangan
Pelatihan (X1)	6	0,647	,177	Reliabel
Motivasi (X2)	4	0,681	,177	Reliabel
Kinerja (Y)	6	0,628	,177	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh (output) spss, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada data tabel di atas, baik dari hasil uji reliabilitas variabel bebas yaitu variabel pelatihan (X1), motivasi (X2) maupun pada hasil uji reliabilitas variabel terikat yaitu variabel kinerja (Y) seluruhnya menunjukkan nilai koefisien *Alpha Cronbach's* secara keseluruhan berada di atas r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari angket yang di ujikan adalah reliabel yang berarti bahwa angket yang disebar dan digunakan dalam penelitian ini merupakan angket yang layak untuk dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

Tabel 3. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0E-7
	Std. Deviation		1.36257763
Most	Extreme	Absolute	.096

Differences	Positive	.081
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		1.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.212

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS 20

Berdasarkan tabel 3 nilai signifikan $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji parsial (uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.541	2.518		11.732	.000
	total.P	-.101	.092	-.100	-1.102	.273
a. Dependent Variable: total.K						

Diketahui nilai sig untuk pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $-1.102 > 1,98027$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) PT. Golden Blossom Sumatra.

Diketahui nilai sig untuk pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $-1.923 > 1,98027$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti motivasi (X2) pengaruhnya yang bergerak arah negatif motivasi terhadap kinerja PT. Golden Blossom Sumatra.

Tabel 5. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.760	2	3.880	2.063	.132 ^b
	Residual	223.814	119	1.881		
	Total	231.574	121			
a. Dependent Variable: total.K						
b. Predictors: (Constant), total.M, total.P						

Didapat nilai f hitung = (2.063) > nilai f tabel (3,07) dan nilai signifikan f (0,132) < tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), maka H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra karena nilai yang didapat adalah 0,132 maka signifikan terhadap pengaruh pelatihan dan motivasi.

4.2 Pembahasan

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Golden Blossom Sumatra. Hal ini terlihat T_{hitung} memiliki -1.102 yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ (-1.102 > 1,98027) dengan signifikan $0,000 < = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Golden Blossom Sumatra (GBS). Hal ini terlihat T_{hitung} memiliki -1.923 yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ (-1.923 > 1,98027) dengan signifikan $0,027 < = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji f yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara simultan variabel pelatihan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Golden Blossom Sumatra. Hal ini terlihat F_{hitung} memiliki 2.063 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2.063 > 3,07) dengan signifikan $0,000 < = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pada PT. Golden Blossom Sumatera dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t nilai signifikan pelatihan (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $-1.102 > 1,98027$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti secara parsial pelatihan (X1) berpengaruh bergerak kearah kiri (negatif) signifikan terhadap kinerja (Y) PT. Golden Blossom Sumatera.
2. Dari hasil uji t nilai signifikan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $-1.923 > 1,98027$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti secara parsial motivasi kerja (X2) berpengaruh bergerak arah kekiri (negatif) signifikan terhadap kinerja (Y) PT. Golden Blossom Sumatera.
3. Dari hasil uji f diperoleh nilai f hitung $= (13.289) > \text{nilai f tabel } (3,07)$ dan nilai signifikan f $(0,000) < \text{tingkat kesalahan } (\alpha = 0,05)$, maka H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra.

Referensi

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Moehariono, 2012, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta: Indonesia
- Moehariono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik (Cetakan ke-1)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Muhammad Andi Prayogi, M. Nursidin, (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerjamterhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan PT Remaja Rosdakarya
- Rr. Watie Rachmawati. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2016
- Rivai, V, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sunny Octaviani, Ani Yunaningsih, 2019. pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis-Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Langlangbuana*, vol. 3 No. 1, hl 9-12
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.