

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN ADOLINA PERBAUNGAN

by Siti Normi '

Submission date: 16-Jul-2022 09:56PM (UTC+0700)

Submission ID: 1871222545

File name: ARUH_MOTIVASI_DAN_PELATIHAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN-.pdf (450.7K)

Word count: 2520

Character count: 16834

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN ADOLINA PERBAUNGAN

Rini Sinaga, Siti Normi, Maludin Panjaitan
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Kebun Adolina. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 220 orang dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan estimator proporsi populasi (5%) sehingga diperoleh 142 sampel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi dan pelatihan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: *Motivasi; Pelatihan Kerja; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

⁴
Pada era globalisasi, negara kita menghadapi kemajuan yang begitu pesat. Pembangunan di berbagai bidang mengakibatkan kehidupan masyarakat menjadi semakin modern. Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi formal dan merupakan wadah dimana sistem kerjasama dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktivitas, untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang diharapkan. Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan pada usaha untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan angkatan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi dapat

memaksimalkan kesuksesan suatu organisasi. Fokus utama semua aktivitas yang dilaksanakan setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta adalah mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang diberikan seseorang kepada orang lain agar mau melakukan sesuatu secara produktif untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Bila dikaitkan dengan kehidupan organisasi atau perusahaan motivasi berarti proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu sesuai dengan yang diinginkan oleh atasan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang sudah ditetapkan. Seseorang termotivasi dalam melakukan pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan itu dapat berupa

kebutuhan ekonomi, dan non ekonomi.

Pelatihan merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Program pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi pegawai, tapi bermanfaat juga bagi organisasi atau perusahaan, dan mempermudah perencanaan sumber daya manusia. Peningkatan pengetahuan dan kemampuan kerja setiap karyawan berarti akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

PT. Perkebunan Nusantara IV adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan pada tanaman yang menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya.

Berdasarkan hasil pra-survei yang didapatkan peneliti di PTPN IV Kebun Adolina, masih ada karyawan yang kurang sadar akan motivasi yang

telah diberikan oleh pimpinannya pada karyawan. Jika ada kesalahan dalam bekerja karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, dan masih ada saja karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor. Hal-hal ini yang membuat kinerja karyawan menurun. Maka dari itu pimpinan harus lebih sering berinteraksi dengan karyawannya dan mendorong semangat kerja mereka agar dapat memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut.

Program pelatihan yang diadakan oleh PTPN IV Kebun Adolina, yang dirasa kurang berkesinambungan dan tidak merata kepada seluruh karyawan, sehingga menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik mengenai pekerjaannya. Hal ini juga menyebabkan para karyawan tidak dapat menambah wawasan dan potensinya dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya. Frekuensi pelatihan yang diberikan kepada karyawan tergantung kebutuhan dan berdasarkan hasil pengukuran kompetensi individual yang diadakan kantor pusat setiap tahunnya. Pelatihan dilakukan jika kantor pusat memberikan undangan, pelatihan pada manajer pabrik. Pengukuran tersebut berguna untuk mengetahui kekurangan dari setiap karyawan, dan bila hasil pengukuran kompetensi tersebut mengindikasikan terdapat kesenjangan, maka karyawan tersebut akan diberi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kantor pusat. Pelatihan juga dilakukan jika ada program baru yang

ingin dikerjakan, sehingga sebelum mengerjakan program tersebut PTPN IV wajib melaksanakan pelatihan agar program baru yang direncanakan dapat terealisasi dengan baik dan sesuai dengan yang direncanakan.

Melalui latar belakang tersebut, maka diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh motivasi dan pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina, Perbaungan. Adapun manfaat yang diperoleh adalah untuk mempelajari lebih dalam bagaimana motivasi dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina, Perbaungan, sehingga penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu unsur penting bagi kesuksesan pemimpin di dalam mengendalikan, mengarahkan dan membimbing bawahan dan organisasi secara keseluruhan. Untuk itu seorang pemimpin harus memahami bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dan prestasi kinerja karyawannya.

Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Indikator motivasi kerja sesuai menurut Maslow tentang kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu. Pelatihan bersifat spesifik, praktik dan segera.

Menurut Sedarmayanti (2013), pelatihan merupakan sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang sebelumnya kurang aktif, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya

kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

Menurut Manullang (2012), pelatihan karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut yaitu lama pelatihan, fasilitas dan sarana pelatihan, instruktur dan pengajar.

Pengertian Kinerja Karyawan

Bagi karyawan kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan kinerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi kinerja karyawan sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi.

Menurut Afandi 2018, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Jika karyawan yang dipekerjakan tidak memiliki kinerja yang baik yang dibutuhkan perusahaan, maka perusahaan tidak akan mencapai target yang sudah ditetapkan, dan merugikan perusahaan itu sendiri.

Mangkunegara (2011) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan ada 4, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Robbins (2012), indikator kinerja karyawan

adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif kuantitatif. Data deskriptif kuantitatif adalah jenis data yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta, atau karakteristik suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan kemudian dianalisis, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan-Serdang Bedagai, dimana seluruh populasi berjumlah 220 orang, dan dengan menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 142 responden.

HASIL

Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Jumlah pernyataan variabel Motivasi (X_1) adalah 10 pernyataan, jumlah pernyataan variabel Pelatihan Kerja (X_2) adalah 6 pernyataan, dan jumlah pernyataan untuk Kinerja Karyawan (Y) adalah 8 pernyataan, maka total seluruh pernyataan adalah 24 pernyataan.

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dirancang. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai korelasi (R_{hitung}) dari butir

pertanyaan tersebut $> R_{\text{tabel}}$ (0,361). Sehingga disimpulkan seluruh pertanyaan pada variabel komitmen organisasional telah valid.

Uji Reliabilitas

Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

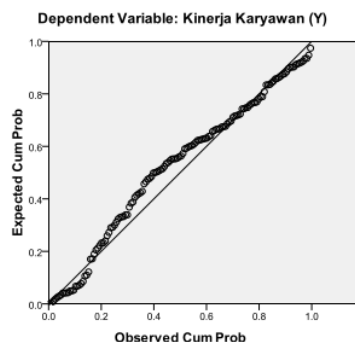
Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Tingkat signifikansi yang digunakan 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p, dengan ketentuan jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi, sedangkan jika probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Berdasarkan hasil analisis data bahwa nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,092. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,092, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05, maka berarti data berdistribusi normal.

Gambar 1 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan normal probability plot, sementara pada Gambar 2 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 1, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 2, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. P-P Plot Normalitas

Uji Multikolinieritas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2013).

Berdasarkan hasil analisis data nilai VIF dari motivasi adalah 1,107, nilai VIF dari pelatihan kerja adalah 1,107. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10 , maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual-nya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (5%). Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari

tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai Sig. Glejser dari variabel motivasi adalah $0,275 > 0,05$, nilai Sig. Glejser dari variabel pelatihan kerja adalah $0,984 > 0,05$. Diketahui seluruh nilai Sig. Glejser dari masing-masing variabel bebas di atas $0,05$, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linier berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. Penggunaan analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan X terhadap variabel terikat yang biasa disebut dengan Y

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,461 + 0,328X_1 + 0,302X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

Diketahui nilai konstanta adalah 1,461. Nilai tersebut dapat diartikan apabila motivasi, pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan, maka

nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah 1,461.

Diketahui nilai koefisien regresi dari motivasi adalah 0,328. Nilai tersebut dapat diartikan ketika motivasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,328.

Diketahui nilai koefisien regresi dari pelatihan kerja adalah 0,302. Nilai tersebut dapat diartikan ketika pelatihan kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,302.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama, atau simultan terhadap variabel tak bebas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui nilai F_{hitung} 54,475 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F_{hitung} 54,475 $> F_{tabel}$ 3,06 dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka motivasi, pelatihan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Diketahui nilai koefisien dari motivasi adalah 0,328, yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai Sig dari variabel motivasi adalah $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} 6,205 $> t_{tabel}$ 1,97, maka

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diketahui nilai koefisien dari pelatihan kerja adalah 0,302, yakni bernilai positif. Hal ini berarti pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai Sig dari variabel pelatihan kerja adalah 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 6,050 > t_{tabel} 1,97, maka pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah 0,439. Nilai tersebut dapat diartikan variabel motivasi, dan pelatihan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,9%, sisanya sebesar 100% - 43,9% = 56,1% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi, dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, dan pelatihan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 43,9% sisanya sebesar 100% - 43,9% = 56,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Manullang, Marihot. 2012. Dasar-dasar Manajemen. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).

Lampiran

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.461 | .227 | | 6.437 | .000 | | |
| | Motivasi (X1) | .328 | .053 | .415 | 6.205 | .000 | .903 | 1.107 |
| | Pelatihan Kerja (X2) | .302 | .050 | .404 | 6.050 | .000 | .903 | 1.107 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2 Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 12.395 | 2 | 6.198 | 54.475 | .000 ^a |
| | Residual | 15.814 | 139 | .114 | | |
| | Total | 28.209 | 141 | | | |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN ADOLINA PERBAUNGAN

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | repo.darmajaya.ac.id Internet Source | 3% |
| 2 | library.polmed.ac.id Internet Source | 3% |
| 3 | Www.Neliti.Com Internet Source | 3% |
| 4 | journalfeb.unla.ac.id Internet Source | 2% |

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN ADOLINA PERBAUNGAN

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8
