
**Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Karyawan CV. Metromedia Lombok)**

Oleh :
Awaludin *)
Abd. Khodir Djaelani **)
Khalikussabir ***)

Email : wellgili52@gmail.com
Universitas Islam Malang

Abstract

The study aims to analyze the influence of training and motivation on the employee performance of CV. Metromedia Lombok. The sample used in the study was 43 employees. The data analysis method used in this study is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. The data test used is simultaneous hypothesis testing (test F) and partial hypothesis testing (t test). The results showed that training and motivation variables had a positive and significant influence on employee performance CV. Metromedia Lombok, training variables have a positive and significant influence on employee performance CV. Metromedia Lombok, and motivation have a positive and significant influence on employee performance CV. Metromedia Lombok.

Keywords: Employee Training, Motivation, and Performance

Pendahuluan

Bisnis adalah sebuah aspek kehidupan yang dinamis agar dapat meraih kesuksesan dan memperoleh keunggulan, maka perusahaan harus mampu mengantisipasi dan mengadaptasi setiap perubahan dengan memberikan tanggapan yang cepat melalui respon secara tepat. Sehingga dapat meningkatkan bisnis dalam mendapatkan laba untuk perusahaan maka dari itu sangat penting untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. Peningkatan laba memerlukan aspek penting dalam kinerja perusahaan dalam menciptakan lini agar dapat saling menopang dalam suatu perusahaan.

Salah satu jenis bisnis yang banyak dijalankan pada saat ini adalah bisnis multimedia dan percetakan. Bisnis percetakan adalah jenis bisnis usaha yang menguntungkan, sebab perkembangan zaman menurut setiap kegiatan-kegiatan seperti kampanye, festival, dan lainnya yang dimana membutuhkan promosi menggunakan media *online* dan *offline*.

CV. Metromedia yang berlokasi di jalan TGH. Ibrahim Khalidy memiliki jumlah karyawan sebanyak 43 orang dan telah mendapatkan banyak kepercayaan dalam mempromosikan kegiatan-kegiatan selebriti dan artis di tanah air yang melakukan kegiatan khusus di pulau Lombok. CV. Metromedia menerapkan sistem pelatihan setiap tiga bulan sekali yang dirangkai dengan kegiatan motivasi guna memberikan *skill*, pengetahuan dan semangat kerja yang baik demi kemajuan usaha tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang sudah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Metromedia Lombok)”**. Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimanakah pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di dalam lingkungan CV. Metromedia Lombok. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok.

Berdasarkan dalam uraian dari rumusan masalah diatas menunjukan penelitian ini adalah: Menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok, menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok, Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desmahadiyanti (2015) menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Dan penelitian yang di lakukan oleh Kusuma (2015) menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian di lihat dari penelitian yang dilakukan oleh Marjaya (2019) yang menghasilkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) “ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Pelatihan

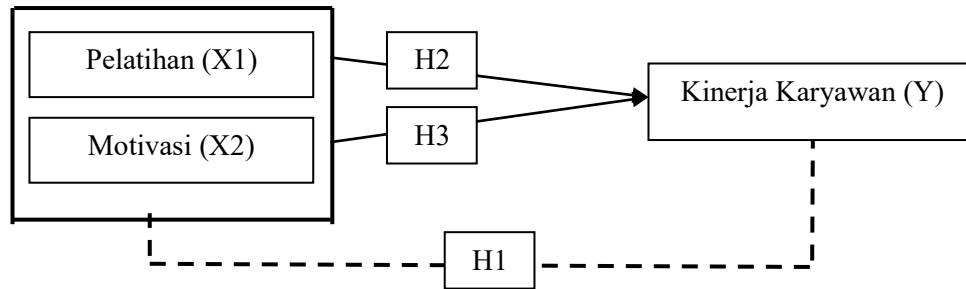
Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2018:44) “ Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.”

Motivasi

Menurut Siagian (2018:14) “ Motivasi adalah suatu pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan ingin dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang dan rumusan masalah yang sudah diuraikan, maka kerangka konseptual dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
 Keterangan :

-----> Pengaruh Simultan
 —————> Pengaruh Parsial

H1 :Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 :Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 :Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif melalui pendekatan survei. “ Pendekatan survei adalah teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini dari subjek yang diteliti dengan metode tanya jawab dengan menggunakan kuisioner” (Sugiyono, 2015).

Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan CV. Metromedia Lombok yang berjumlah 43 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 yaitu 43 karyawan. Oleh karena itu teknik pengambilan sampel di ambil dari keseluruhan jumlah populasi.

Pengukuran Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2019:67). Adapun unsur indikator dari Kinerja menurut Mathis & Jackson (2016:67) adalah :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah proses yang mencoba untuk menyediakan kegiatan bagi karyawan baik informasi, keahlian serta pemahaman organisasi dan tujuan. Adapun unsure dari indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2013).

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi
3. Metode Yang Digunakan
4. Kualifikasi Peserta
5. Kualifikasi Pelatihan/Instruktur

Motivasi (X2)

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketentuan untuk para karyawan agar mampu mencapai tujuannya. Adapun unsure dari indikator motivasi kerja menurut (Robbins & Judge, 2008).

Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian dan Normalitas telah Terpenuhi

Penelitian ini sudah lolos uji validasi, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji determinasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data ini menggunakan analisis linier berganda yang dilakukan dengan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh terhadap variabel independen. Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang diperoleh maka ringkasan seperti pada tabel berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.826	4.234		.667	.508
	Pelatihan (X1)	.784	.216	.484	3.631	.001
	Motivasi (X2)	.656	.213	.412	3.088	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji regresi linier berganda adalah :

Y = bila variabel dependen akan diprediksikan oleh variabel independen.

Kinerja Karyawan adalah variabel yang akan memprediksi nilai dari variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja

- a. $\alpha = 2,826$ adalah hasil dari nilai konstanta, artinya prediksi dari Kinerja Karyawan (pada karyawan CV. Metromedia Lombok)
- b. β_1 = Koefisien regresi X1 pelatihan diperoleh nilai 0,784 (positif), artinya jika Pelatihan mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
- c. β_2 = “Koefisien regresi penelitian Motivasi Kerja diperoleh nilai 0,656 (positif), artinya jika motivasi kerja meningkat maka Kinerja Karyawan

cenderung maksimal”.

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	774.493	2	387.247	48.915	.000 ^b
	Residual	316.669	40	7.917		
	Total	1091.163	42			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)						

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian SPSS diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis dengan variabel pelatihan dan motivasi kerja sangat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan dapat diterima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.826	4.234		.667	.508
	Pelatihan (X1)	.784	.216	.484	3.631	.001
	Motivasi (X2)	.656	.213	.412	3.088	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

Variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung 3,631 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ bahwasannya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,088 dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ yang artinya Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka disimpulkan dengan di lihat dari semua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan”.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini koefisien determinasi ialah nilai Adjusted R square, karena lebih dipercaya untuk mengevaluasi model regresi.

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.710	.695	2.814
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Hasil dari uji determinasi diperoleh angka koefisien determinasi ($Adj.R^2$) 0,695 dapat disimpulkan bahwa 69,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja sedangkan 30,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data maka dapat diuraikan pembahasan sebagai berikut :

- a. Variabel Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Metromedia Lombok.
- b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, hasil yang didapat dari penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Pelatihan di uji secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Metromedia Lombok. Dari hasil tersebut, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desmahadiyanti (2015) dan Kusuma (2015) mendefinisikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, hasil yang didapat dari penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi di uji secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Metromedia Lombok. Dari hasil tersebut, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leonardo (2013) mendefinisikan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Bagi pihak manajemen perusahaan CV. Metromedia Lombok diharapkan selalu melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja, selalu memperhatikan kualitas dan pelatihan serta instruktur pendidikan, harus memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan tuntutan pekerja serta selalu melakukan monitoring pada pelaksanaan dan pelatihan agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara berkesinambungan. Serta memperhatikan peningkatan motivasi pada karyawan CV. Metromedia Lombok dengan terus memacu karyawan agar memperoleh prestasi kerja yang maksimal, memberikan kompensasi terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan, dan bagi manajemen CV. Metromedia Lombok sebaiknya memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali untuk mengikuti promosi jabatan.

Daftar Pustaka

- Desmahadiyanti, P. A., Hubeis, A. V. S., & Sunarti, E. (2015). "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta." *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(1), 139–148.
- Kusuma, G. C. (2015). "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).

-
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Marjaya, I. (2019). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P. & T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S. (2018). “Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi.” *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 44–46.
- Siagian, M. (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam.” *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 1–18.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.

Awaludin *) Adalah Mahasiswi FEB Unisma

Abd. Khodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir *)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma