

# **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA UD. AL ARIF WEDANI GRESIK**

**Oleh :**

**Eni Wahyu Ningsih dan Siti Ning Farida**

Dosen Progd Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jatim

## **ABSTRASI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD Al Arif Gresik, Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD Al Arif Gresik, Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD Al Arif Gresik.

Metode penelitian yang digunakan berupa pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan pengolahan datanya menggunakan program SPSS 20 for windows. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik Sampel Jenuh. Jumlah sampel sebanyak 67 responden yang merupakan karyawan bagian produksi UD Al Arif Gresik. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang positif dan signifikan pada pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada UD Al Arif Gresik.

**Kata kunci:** Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Perkembangan globalisasi menyebabkan persaingan bisnis di Indonesia semakin ketat. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses suatu keberhasilan akan tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan sangat dibutuhkan adanya kerja sama dari berbagai pihak. Sebuah perusahaan harus didukung sumber daya yang baik dalam menjalankan tugasnya untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang terjadi pada perkembangan zaman yang secara berkesinambungan. Penyeimbangan yang berhasil merupakan kunci utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu perusahaan dapat berkembang secara produktif dan maksimal namun tidak merusak citra perusahaan lain. Dengan itu sangat diperlukan adanya Manajemen pada sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dalam pengolahan dapat menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan potensial, karena sangat penting bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga sangat penting bagi perusahaan dalam menyaring, merekrut, melatih, memberi penilaian dan penghargaan seperti yang dikemukakan menurut Sedarmayanti (2015:13). Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi, karena pada dasarnya sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga untuk bekerja, dan kreativitas serta kemampuan (skill) yang terus berkembang sesuai perkembangan zaman, istilahnya terus ter-update yang akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan.

Motivasi pada karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Seperti pengertian motivasi yang dikemukakan menurut Irham Fahmi (2016:100) merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi kerja yang diberikan berupa dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga pelanggan akan menjadi lebih puas terhadap produksi yang dihasilkan.

Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik agar mendapat hasil kerja yang terbaik. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh keinginan, tujuan serta pemenuhan kebutuhan dan kepuasan

### **Landasan Teori**

#### **Pelatihan**

pelatihan pada karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan keahlian dan pengetahuan tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja dengan semakin baik.

Menurut Veithzal Rivai (2011:226) mengungkapkan bahwa “proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan

## **Motivasi**

Menurut H. Burhanuddin Yusuf (2015:263) Mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Irham Fahmi

(2016:100) Mengemukakan bahwa, motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

## **Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) Mengemukakan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, penelitian menggunakan jenis metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode menurut Sugiyono(2017:79) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan, menggambarkan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat populasi berdasarkan data yang

dikemukakan menurut Sugiyono (2017:80). Dengan demikian populasi yang merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang akan diteliti. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan bagian produksi UD Al Arif yang berjumlah 67 karyawan.

## **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang dikemukakan menurut Sugiyono (2017:81). Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Dari jumlah karyawan bagian produksi yang akan menjadi sampel adalah semua karyawan bagian produksi yang berjumlah 67 karyawan yang akan menjadi responde

## **Hasil Penelitian**

### **Pengaruh secara Simultan**

Berdasarkan analisa data melalui pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji simultan atau uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 19,481 lebih besar dari F tabel = 3,14 atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan menggunakan batas signifikansi 0,000, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 atau  $sig\ 0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di UD Al Arif Gresik

Dapat diartikan bahwa berdasarkan tingkat pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan target yang ditetapkan UD Al Arif selama ini cukup baik dalam melihat hasil data pendapatan. Dengan dukungan pelaksanaan program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan dengan memberikan sertifikasi bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dalam mengerjakan keterampilan menyelesaikan pekerjaan, c. Kerjasama, d. Kreatifitas dengan mencoba hal hal baru. Berdasarkan hubungan-hubungan tersebut bahwa pelatihan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Parsial**

#### **a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

memberikan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan agar dalam bekerja semakin giat. Maka diharapkan agar karyawan lebih semangat dengan apa yang mereka kerjakan sehingga dapat membuahkan hasil kinerja yang menunjukkan hasil yang berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan menjadi lebih baik dari sebelumnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Sehingga temuan penelitian ini mendukung teori Hofmann, David & Jones, Lisa (dalam Mardiana Syarif, 2018) yang mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, a. Keterampilan kerja (kemampuan dan keahlian), b. Tanggung jawab dalam

#### **b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian parsial dengan menggunakan SPSS diatas,

uji t menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan thitung (2,425) > ttabel (1,99773) secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Al Arif Gresik. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi yang meliputi dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, rasa tanggung jawab terhadap kinerja karyawan UD Al Arif lebih ditingkatkan. Upaya peningkatkan motivasi ini dilakukan untuk mendorong para karyawan dan memberikan semangat pada karyawan yang bekerja agar dalam bekerja lebih giat untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini bisa dijelaskan bahwa, adanya pengaruh disebabkan karena motivasi yang diberikan oleh UD Al Arif kepada semua karyawannya tetapi kurang efektif dan efisien, karena sistem pemberian motivasi terhadap karyawan masih jarang diterapkan.

uji t menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan thitung (2,425) > ttabel (1,99773) secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Al Arif Gresik. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi yang meliputi dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, rasa tanggung jawab terhadap kinerja karyawan UD Al Arif lebih ditingkatkan. Upaya peningkatkan motivasi ini dilakukan untuk mendorong para karyawan dan memberikan semangat pada karyawan yang bekerja agar dalam bekerja lebih giat untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini bisa dijelaskan bahwa, adanya pengaruh disebabkan karena motivasi yang diberikan oleh UD Al Arif kepada semua karyawannya tetapi kurang efektif dan efisien, karena sistem pemberian motivasi terhadap karyawan masih jarang diterapkan.

Penelitian ini didukung sesuai dengan teori menurut Chung dan Megginson dalam H. Burhanuddin Yusuf (2015:263), mengemukakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku

#### DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.

H. Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.

Prabu Mangkunegara, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:

Remaja Rosdakarya. Noratta, Shinta dan Budhi Prabowo. Pengaruh Pelatihan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. **Jurnal Ekonomi Efektif, Volume 1 Nomor 3 Juni 2019**.