

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DELTAMAS SURYA INDAH MULIA MEDAN

Rini Astuti' Limay Yachsa Akbar, Lailan Safina Hasibuan

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: riniastuti@umsu.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu adanya peningkatan kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena dengan motivasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu agar produk dan jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Dalam upaya meningkatkan motivasi seorang karyawan, perlu juga dengan adanya pelatihan untuk setiap karyawan guna menciptakan kinerja yang semakin meningkat dengan adanya pelatihan yang terus menerus dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini motivasi dan pelatihan. Adapun jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reabilitas. Uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji F dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur kekuatan dan saing bangsa, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini. Pentingnya peran yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia juga dengan adanya beradaptasi dan inovatif atau menciptakan perubahan yang baru dari pada paradigma lama yang tidak memadai pada tujuan organisasi, agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan dan menghasilkan hasil yang benar maka karyawan perlu dibekali dengan pelatihan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan, sehingga dirasakan karyawan perlu diberikan pelatihan agar mereka dapat bekerja dengan baik, disamping itu perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Setiap perusahaan harus mempunyai tujuan yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak lepas dari kontribusi karyawan. Karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan. Dengan kepuasan dari karyawan terhadap perusahaan. Tak hanya itu, karyawan juga memiliki peran penting dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebagai pelaku utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan mempunyai pikiran, perasaan

dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap positif hendaknya dibina supaya memberikan efek positif bagi perusahaan dan sikap-sikap negatif.

Menurut Arianty,dkk (2016:2) sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi juga daya saing perusahaan terhadap daya perusahaan lainnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen 2017). Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Jufrizen 2017 hal 147).

Salah satu hal yang harus jadi perhatian juga dalam perusahaan adalah mengenai bagaimana meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun orang lain untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan di dalam sebuah organisasi (Agung, Djunaidi, dan Astuti 2019, Hal 91).

Motivasi karyawan yang baik tentu akan berdampak pada pencapaian kinerja bagi perusahaan. Di dalam perusahaan sendiri motivasi dibutuhkan sebagai alat untuk mendorong supaya karyawan memiliki semangat, dedikasi dan orientasi yang sama dengan perusahaan. Faktor-faktor tersebut bisa dimunculkan manakala komunikasi antara perusahaan dengan karyawan terjalin dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dalam memberikan motivasi karyawan selalu mengedepankan pola komunikasi dan kepemimpinan yang elegan. Motivasi dari dalam diri karyawan ikut menentukan hasil kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawannya (Firmandari,2014). Perusahaan yang berkembang dan dapat mencapai tujuannya dengan optimal itu tergantung pada kualitas motivasi yang dimiliki oleh karyawan, begitu pula sebaliknya jika motivasi yang dimiliki karyawan tidak berkualitas maka akan berdampak pada tidak optimalnya perkembangan dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sehingga kualitas motivasi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh dalam perkembangan dan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan berdiri sejak tahun 1999 perusahaan ini bergerak sebagai dealer resmi toyota. Seiring dengan pertumbuhan ekomoni Indonesia dan

kebutuhan pelanggan toyota yang semakin meningkat di tahun 2004 toyota menambahkan fasilitas service kendaraan dan penyediaan suku cadang toyota, dengan terus memperhatikan *skill, knowledge, dan attitude* karyawan sehingga performa kerja karyawan meningkat yang berpengaruh pada hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat, baik itu bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan-karyawan baru yang senantiasa direkrut oleh perusahaan membutuhkan pelatihan-pelatihan sebelum menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan lama mereka juga tetap harus mendapatkan pelatihan karena tuntutan tugasnya yang sekarang, ataupun untuk mempersiapkan dirinya berhubung akan ditransfer atau akan dipromosikan pada jabatan yang lain (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Disini penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variable memiliki keterkaitan ataupun hubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari karyawan yang menjadi sampel yang berjumlah 79 orang. Penelitian menggunakan angket dan wawancara terhadap karyawan kemudian jawaban atas angket diuji validitas dan reliabilitasnya dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, pengujian hipotesis dengan Uji t dan Uji F serta melakukan Uji Koefisien Determinasi.

Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik secara parsial hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Deltamas Surya Indah Mulia Medan Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan karyawan (Astuti & Sari, 2018), (Nasution & Lesmana, 2018),(Farisi, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Mutholib, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), (Yusnandar et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik dan meningkat motivasi yang diberikan pada kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik secara parsial hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT.Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Jufrizen & Pulungan, 2017);(J. S.

Hasibuan & Handayani, 2017);(Astuti & Lesmana, 2018);(Jufrizen, 2017);(J. S. Hasibuan & Silvy, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Jufrizen, 2018); (Rosmaini dan Tanjung, 2019);(Mujiatun, 2015); dan (Jufrizen, 2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. menganggap sangat penting adanya pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan. Bagi PT.Deltamas Surya Indah Mulia Medan pelatihan yang dilakukan sangat relevan dengan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan apabila tidak dilakukan pelatihan kerja terlebih dahulu maka dia tidak bisa bekerja secara baik dan produktif di dalam perusahaan. Dalam menilai kinerja karyawan setiap manager departemen wajib mengisi laporan mengenai karyawannya dibawah departemennya masing-masing dan diserahkan kepada pihak manager personalia perusahaan untuk selanjutnya dievaluasi oleh manager personalia. Dari pembahasan diatas, dapat jelaskan bahwa pelatihan mempunyai peranan yang sangat dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan pelatihan tersebut karyawan bisa bekerja dengan lebih baik sesuai dengan tanggung jawab dan bidangnya masing-masing.

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik secara simultan hasil penelitian menunjukkan motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Hal ini dikarenakan pada PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan Pelatihan, dan Motivasi adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan, Pelatihan meningkatkan potensi, Motivasi, pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga perusahaan mudah mengidentifikasi ukuran. Dengan adanya Motivasi tersebut menjadikan karyawan bersikap positif terhadap tujuan perusahaan sedangkan Kinerja Karyawan bisa dilihat pada besarnya kontribusi karyawan baik itu dari segi kemauan dan kemampuannya untuk bekerja secara optimal, sehingga Pelatihan, dan Motivasi akan meningkatkan Kinerja seorang karyawan. Bahwa pentingnya penilaian kinerja karyawan rasional ditetapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan yaitu bagi para karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja para karyawan sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi dan Pelatihan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (1st ed.). Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agung, M., Djunaidi, & Astuti, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2, 85–100.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Royal*

- (SENAR) 2018 (pp. 461–464).
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Donni, P. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian* (1st ed.). Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S. (2018). Effect Of Training And Emotional Intelligence On Employee Performance. In *International Conference on Global Education VI* (pp. 1064–1072).
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Prilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. (R. Wardarita, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Penerbit Elmatera.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, J. (2016). *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik* (1st ed.). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. In *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja.

- Liabilities : Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. In *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018* (pp. 1–16).
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Poltak, L., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (1st ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Prastyo, E., Hasiolan, Leonardo Budi, & Warso, Moh Mukeri. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Honoror Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara. *Jurnal Of Manegement*, 2.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Pertama). Batam: CV. PENERBIT QIARA MEDIA.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen* (pertama). PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Setiyawami, Ed.). Bandung.
- Sugiyono Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif* (19th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23(2), 121–137.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 283–295. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>