

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOKAI RIKA INDONESIA

Rahmawati Solihat¹, Maha Putra²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa

Rahmawatisolihat@gmail.com, maha.putra@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar faktor Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tokai Rika Indonesia. Metode penulisan ini adalah kuantitatif. Untuk Pengumpulan data meliputi observasi dan penyebaran kuisioner kepada 73 karyawan dengan menggunakan teknik *sample random sampling*. Hasil analisa data dilakukan dengan teknik statistik menggunakan *Spss 23* diantaranya uji validitas, uji reabilitas, regresi berganda, dan uji hipotesis parsial dan hipotesis simultan. Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis *t* hitung $>$ *t* tabel 1,994 (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis *t* hitung $>$ *t* tabel 1,994.

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

Abstract

The purpose of this study was to determine how big the factor of Job Training (X1) and Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Tokai Rika Indonesia. This writing method is quantitative. Data collection includes observation and distributing questionnaires to 73 employees using simple random sampling technique. The results of data analysis were carried out using statistical techniques using *Spss 23* including validity tests, reliability tests, multiple regressions, and partial and simultaneous hypothesis testing. The results of this study are (1) there is a positive and significant effect of job training variables on employee performance with the results of hypothesis testing *t* count $>$ *t* table 1,994 (2) there is a positive and significant influence on work motivation variables on employee performance with the results of hypothesis testing *t* count $>$ *t* table 1,994.

Keywords: job training, work motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini persaingan antar perusahaan semakin kuat, perusahaan di tuntut untuk memiliki Sumber Daya manusia yang berkualitas guna menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja dapat dikatakan sebagai motor penggerak untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan juga sebagai tolak ukur kemajuan sebuah perusahaan ditengah meningkatnya persaingan industri pada zaman yang semakin berkembang. Dalam hal ini, tentu perusahaan menuntut untuk dapat terus meningkatkan kualitas Sumber daya manusia didalam nya. Dimana Sumber daya manusia itu merupakan salah satu faktor yang mempunyai peran penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan mampu bertahan dengan banyak nya pesaing baru.

Kinerja merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja karyawan yang bermutu bisa berdampak positif untuk keberlangsungan hidup suatu industri (Rivai dan Basri dalam Latief Abdul, dkk, 2019:128). Pasaribu (2019) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan

untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu : Kualitas (Quality of work), Komunikasi (Communication), Kecepatan (Promptness), Kemampuan (Capability), Inisiatif (Intiative). Maka secara tidak langsung perkembangan sebuah perusahaan berada sepenuhnya di kinerja karyawan, jika karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan stabil maka pencapaian atas target-target yang telah ditetapkan perusahaan akan berhasil didapatkan. Namun sebaliknya, jika kinerja karyawan yang dihasilkan menurun maka output/ kualitas perusahaan dimata customer ataupun kompetitor lain akan buruk.

METODE PENELITIAN

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Menurut Daniar, dkk (2021:10) penelitian kuantitatif adalah penelitian tentang pengumpulan data numerik untuk menjelaskan fenomena tertentu. Penelitian kuantitatif mengacu pada pandangan filsafat positivisme. Filsafat positivisme memandang sesuatu bahwa fenomena dalam penelitian dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Oleh karena itu, pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan data dan populasi

Menurut Daniar, dkk (2021:59) Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Penelitian ini akan dilakukan terhadap karyawan PT. Tokai Rika Indonesia, sehingga populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tokai Rika Indonesia, adapun data jumlah karyawan tersebut adalah 272 karyawan. Menurut Daniar, dkk (2021:60) Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin peneliti meneliti seluruh populasi. Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(1+(N \times e^2))}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan teknik sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat macam-macam teknik sampling, yaitu probability sampling dan non probability sampling. Dalam penelitian ini menggunakan teknik probability simple random sampling dimana dalam menentukan sampel (responden) suatu metode pemilihan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini, sudah diketahui bahwa populasi pada Dept. Assy PT. Tokai Rika Indonesia berjumlah 272 Karyawan. Maka, banyak nya sampel penelitian yang diambil menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{272}{1+(272 \times 0,05^2)} = 73,11$$

Maka Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = constanta

b₁ = Koefisien regresi antara Pelatihan kerja dengan kinerja karyawan

b₂ = Koefisien regresi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

X₁ = Variabel pelatihan kerja

X₂ = Variabel motivasi kerja

E = error disturbance

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 1

Persamaan Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,831	3,140		1,857	,068
PELATIHAN KERJA	,349	,107	,353	3,257	,002
MOTIVASI KERJA	,477	,103	,504	4,648	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan regresi = 5,831 + 0,349X₁ + 0,477X₂ + e

Dari hasil perhitungan dengan bantuan software SPSS. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 5,831 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja (nilai X₁, X₂ adalah 0) maka kinerja karyawan pada PT. Tokai Rika Indonesia ada sebesar 5,831.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X₁) adalah 0,349 artinya jika pelatihan kerja semakin baik atau naik 1 skor dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,349.

3. Variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,477 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja semakin baik atau naik 1 skor dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,477.

Uji Hipotesis

a) Uji t

Tabel 4. 2 Hasil Uji T Variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,831	3,140		1,857	,068
PELATIHAN KERJA	,349	,107	,353	3,257	,002
MOTIVASI KERJA	,477	,103	,504	4,648	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Hipotesis pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil statistik uji t untuk variabel diperoleh nilai t hitung sebesar 3,257. Dengan jumlah data sebanyak 73, dimana t tabel pada $\alpha = 10\% : 2 = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 70$ maka di peroleh t tabel = 1,994. Hasil menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($3,257 > 1,994$), dengan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Maka hipotesis pertama diterima bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil statistik uji t untuk variabel diperoleh nilai t hitung sebesar 4,648. Dengan jumlah data sebanyak 73, dimana t tabel pada $\alpha = 10\% : 2 = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 70$ maka di peroleh t tabel = 1,994. Hasil menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($4,648 > 1,994$), dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis kedua diterima bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji f

Tabel 4. 3 Hasil Uji F Variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1308,913	2	654,457	63,986	,000 ^b
Residual	715,964	70	10,228		
Total	2024,877	72			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA

Hasil statistik uji f diperoleh nilai f hitung sebesar 63,986. Dengan jumlah data sebanyak 73, dimana f tabel pada $\alpha = 10\% : 2 = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $f(k : n-k) = f(2 : 71)$ maka di peroleh f tabel = 3,126. Hasil menunjukkan bahwa f hitung lebih besar dari f tabel ($63,986 > 3,126$), dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 4 Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,646	,636	3,198

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari output diatas diketahui bahwa nilai R pada penelitian ini sebesar 0,646 nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 64,6% sedangkan 35,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat di simpulkan sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,257 > 1,994$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari $<$ probabilitas 0,05. Maka pada penelitian ini Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,648 > 1,994$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $<$ probabilitas 0,05. Maka pada penelitian ini Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan uji F dengan memperoleh f hitung $> f$ tabel ($63,986 > 3,126$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan Adjusted R² sebesar 64,6%. Maka pada penelitian ini pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil data kuisioner yang telah diolah terdapat variabel yang memiliki nilai yang cukup tinggi dibanding variabel lainnya, yaitu motivasi kerja. Dalam hal ini perusahaan harus lebih peduli lagi terhadap karyawannya yaitu dengan me-respon apapun dan se-kecil apapun masalah yang diangkat oleh karyawan. Disamping itu juga perusahaan khususnya para atasan harus senantiasa dapat memberikan dorongan kepada para karyawan agar para karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja. Begitu juga dengan pelatihan kerja yang diberikan, karyawan membutuhkan pelatihan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga perusahaan harus dapat menyesuaikan pelatihan yang diperlukan oleh karyawan.

REFERENSI

Ainanur, a., & tirtayasa, s. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 1(1), 1-14.
 Daniar Paramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 3.

- Irawati, a. (2018). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal ilmu akuntansi*, 11(1), 2461-1190
- Latief, Abdul, and Dhian Rosalina. "Analisis hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (Jehss)* 1.3 (2019).
- Lestari, s., & Afifah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93-110.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(1), 89-103.
- P. Maha, Dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/13151/7741>.
<http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13151>
- Maha & Edora. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MONOKEM SURYA. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9 No. 1 Januari 2022. <https://doi.org/10.34308/eqien.v9i1.316>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 1(1), 59-70.
- Wicaksono, Y. (2018). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang. *Jurnal ilmiah mahasiswa FEB*, 7(1).
- Wulan, C. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1).