

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI CV. SARI TIRTA JAYA DALAM PANDANGAN ISLAM

Dewi Ngaisah

Universitas Sunan Giri Surabaya

dngaisah@yahoo.co.id

Abstract; Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. karena itu perlu mendapat perhatian dengan memberikan pelatihan dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan, penelitian ini adalah menelusuri tentang pelatihan dan motivasikerja dan pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV Sari Tirta Jaya di Surabaya dalam pandangan Islam, sementara teori yang digunakan untuk mendukung pembahasan penelitian ini adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan serta kaidah-kaidah yang ada dalam Islam, sehingga penelitian ini dikategorikan dalam penelitian surve dengan pendekatan kuantitatif dan jenis deskriptif, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 110 karyawan, adapun metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier ganda dengan menggunakan software SPSS yang hasil dari penelitian lebih lanjut dikonsultasikan pada sisi kajian Islam secara literer, walhasil luaran penelitian menemukan bahwa: (1) Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh yang kuat dengan nilai R sebesar 0,881 sedangkan dari nilai R squarenya 77,62 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh sebesar 77,62%sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar penelitian (2) Pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan uji F diperoleh $F_{hitung} = 49,332$ lebih besar dari $F_{tabel} = 1,83$ sementara kajian literasi mengatakan perbuatan pelatihan dan motivasi sangat dianjurkan karena untuk peningkatan potensi diri sebagai manusia dan ahli dalam bidangnya.

Kata kunci; Pelatihan, motivasi, kinerja karyawan, pandangan Islam

PENDAHULUAN

Sejak tahun 2015 Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sudah mulai diberlakukan. MEA merupakan sebuah agenda integrasi ekonomi negara-negara ASEAN yang bertujuan untuk menghilangkan, jika tidak, meminimalisasi hambatan-hambatan di dalam melakukan kegiatan ekonomi lintas kawasan, misalnya dalam perdagangan barang, jasa, dan investasi. Kondisi ini tentu menjadi tantangan bagi setiap perusahaan untuk dapat bersaing secara global dengan menyiapkan kualitas Sumber Daya manusia yang dimiliki agar dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

Sementara itu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan motivasi dari pimpinan perusahaan. Dengan memberikan pelatihan maka perusahaan telah memberi kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan,

keahlian dan kemampuan yang didapatkan untuk diimplementasikannya saat bekerja. Keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang didapatkan dari pelatihan juga akan memberi bekal karyawan dimasa yang akan datang sehingga karyawan akan memahami dan mengerti bagaimana seharusnya bersikap dan berperilaku dalam bekerja. Sedangkan dengan motivasi dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individunya dan komitmen karyawan terhadap perusahaan Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, sertamengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Mangkuprawira (2002:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Tujuan pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Mangkunegara (2009) segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki harus memiliki komponen-komponen tujuan dan sasaran pelatihan yang jelas dan dapat diukur, para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus sesuai tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. Adapun untuk mengevaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick (1994) diukur berdasarkan 5 tingkatan evaluasi, meliputi: (1) Reaksi dari pelatihan kerja. (2) Hasil pembelajaran (3) Perubahan kebiasaan, (4) Dampak organisasional, dan (5) Return on Investment (ROI).

Dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal selain pelatihan, motivasi juga sangat dibutuhkan. menurut Handoko 1992 motivasi merupakan faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Adapun menurut Mc. Clelland 2005 menyebutkan tiga faktor yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi yaitu (1) Motif, (2) harapan dan (3) Insentif.

Motivasi perlu dipahami oleh setiap pimpinan perusahaan agar mampu memahami dan mengidentifikasi faktor apa yang memotivasi karyawan, hubungan perilaku kinerja dan motivasi dan

mengapa karyawan berprestasi tinggi. dengan demikian motivasi yang diberikan akan mendorong karyawan dalam pencapaian kinerja yang maksimal.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehinggamempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atauperusahaan. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akanmempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas

perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akanmenyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu,penilaian kinerja karyawan mutlak diperlukan untuk mengetahui tingkat efektifitas dari pelaksanaan pelatihan dan motivasi kerja yang telah dilakukan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Zaputri dkk (2013) kinerja diukur dengan beberapa indikator yaitu, (1) Kuantias kerja (2) Kualitas kerja dan (3) Ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pemecahan masalah yang dihadapi dalam penelitian. Penelitian Ini dikategorikan penelitian survey menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah terdapat dua variabel bebas yaitu variabel pelatihan(X_1), dan variabel motivasi kerja (X_2), serta satu variabel terikat (Y) yaitu Kinerja karyawan.

Pertama; Variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini variabel bebas (X_1) adalah pelatihan yaitu kegiatan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi yang dapat membantu karyawan untuk mempengaruhi dan memahami pengetahuan dan penerapan guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel (X_2) adalah motivasi yaitu dorongan internal seseorang yang dapat menumbuhkan ketuhan dan sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan.

Kedua; Varibel terikat (*dependent variable*). “Adalah variabel yang tergantung atau dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2006 : 40). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah : Kinerja karyawan (Y) yaituHasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya

Sementara responden dalam hal ini mengacu kepada Menurut Sekaran (2006: 121) populasi mengacu pada sekelompokorang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di CV Sari Tirta Jaya yang berjumlah

110 orang. Menurut Sugiyono (2006 : 90, 91), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara itu untuk Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut : 1) Observasi yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti, 2) “Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab mengenai pelatihan dan motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan, 3) Dokumentasi untuk mendapatkan data-data tertulis mengenai sejarah perusahaan, *job description*, jumlah karyawan, dan nilai produksi.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi linier ganda, karena penelitian ini dirancang untuk melihat apakah faktor pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Sari Tirta Jaya yang berada di kawasan SIER rungkut industri. Perusahaan dengan 110 karyawan ini bergerak dalam bidang produksi ikan olahan yang dibekukan untuk keperluan umpan dan konsumsi ke luar negeri.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa hubungan antara variabel pelatihan kerja dengan variabel kinerja karyawan tergolong tinggi yaitu sebesar 0,816. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pelatihan dapat membantu meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan terkait suatu pekerjaan tertentu sehingga kinerja karyawan menjadi lebih tinggi.

Adapun hubungan variabel motivasi dengan kinerja karyawan juga tergolong tinggi yaitu 0,879. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai kinerja maksimal sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Sementara itu dari hasil penelitian yang telah dilakukan diduga variabel pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

ANALISIS REGRESI GANDA

Dalam penelitian ini digunakan statistik regresi ganda untuk mengetahui apakah variabel (X_1) pelatihan kerja, dan (X_2) Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di CV. Tirta Jaya Surabaya. Adapun dari Persamaan regresi yang diperoleh nantinya akan dilakukan pengujian pada koefisien regresi dari variabel penelitian secara statistik yaitu melalui

uji F yang dijelaskan dalam pembahasan selanjutnya. Dari hasil analisis regresi ganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Analisis Regresi ganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	5247
Pelatihan kerja	0,152
Motivasi	0,743
F_{hitung}	= 49,93332
R Square	= 0.777
N=110	

Sumber: Data diolah

Dan dari tabel di atas dapat dibuat suatu persamaan regresi ganda untuk variabel pelatihan kerja (X_1) dan variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Sari Tirta Jaya adalah sebagai berikut: $Y = 5247 + 0,152 X_1 + 0,743 X_2$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi sebagai berikut;

Y = Produktivitas kerja karyawan

X_1 = Pelatihan kerja

X_2 = Motivasi kerja

Nilai konstanta yaitu sebesar 5247 menyatakan bahwa jika variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sama dengan 0 (nol), maka produktivitas kerja karyawan 5247. Nilai Koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,152 dimana jika ada X_1 berubah sebesar satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,152. Sedangkan koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 0,743 dimana setiap kenaikan satu nilai variabel motivasi akan memberi kenaikan sebesar 0,743 terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Nilai R square sebesar 0,777 menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 77,7% sedangkan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di CV Sari Tirta Jaya Surabaya.

PELATIHAN DAN MOTIVASI DALAM PANDANGAN ISLAM

Pelatihan adalah sebuah upaya pembelajaran yang dilakukan oleh orang mengerti kepada orang yang mengerti. Maka dalam hal ini sebagaimana dalam ajaran Islam dinisbatkan kepada orang tua memberi latihan dan pengajaran kepada seorang anak agar punya ketrampilan tambahan tertentu.

Rasulullah SAW mensunnahkan agar para orang tua mengajarkan anaknya untuk mengendarai kuda, berenang dan belajar memanah. Tidak saja dalam arti harfiah, tetapi beberapa pakar menerjemahkan mengendarai kuda adalah mengajarkan anak tentang *skill of life*. Yaitu memberinya keterampilan atau keahlian. Berenang adalah pelajaran tentang *survival of live*, bagaimana mendidik anak agar selalu bersemangat, Tidak mudah menyerah dan tegar dalam menghadapi masalah (Hadhari, 2016).

Orang tua sebagai pemimpin dalam suatu keluarga yang bagaimanapun juga mempunyai tanggung jawab terhadap pendidikan anak-anaknya dan tidak boleh diwakilkan kepada orang lain, kecuali mereka tidak mampu untuk mendidiknya (Mohammad Roesli, Ahmad Syafi'i, 2018).

Setiap kegiatan pembelajaran tentunya selalu mengharapkan akan menghasilkan pembelajaran yang maksimal yang kemudian akan mendapatkan hasil setelah melalui proses dalam pembelajaran, dalam hal ini ada dua hal penting yang tengah menjadi tujuan analisisnya itu tentang bagaimanakah prestasi belajar dan bagaimanakah pembelajaran berdasarkan teori baik secara umum maupun dalam Islam (Ahmad Syafi'i, Fathurrahman, 2018).

KESIMPULAN

Pertama; Ada pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV Sari Tirta Jaya. Hal ini dapat dilihat dari R sebesar 0,881 yang menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan nilai R squarenya 77,62 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh sebesar 77,62% sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar penelitian.

Kedua; Hasil uji statistik dengan menggunakan uji F diperoleh $F_{hitung} = 49,332$ lebih besar dari $F_{tabel} = 1,83$. Hal ini menunjukkan variabel bebas pelatihan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) di CV Sari Tirta Jaya Surabaya.

Ketiga; Islam menganjurkan untuk melakukan pendampingan dan latihan agar seseorang memiliki bekal dalam hal tertentu sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal.

SARAN

Pertama; Perusahaan hendaknya memberikan pelatihan secara kontinyu terkait materi-materi bisa dikembangkan sesuai dengan pembaharuan teknologi dan perkembangan

variasipermintaan konsumen. Pengetahuan dan ketrampilan baru yang diajarkan oleh tim pelatih akan membentuk sikap karyawan yang fleksibel. Hal ini tentu akan meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih kreatif dan tidak monoton.

Kedua; Motivasi harus terus menerus dilakukan dengan berusaha memahami dan memperhatikan perilaku karyawan dan dengan memberikan fasilitas yang mendukung kelancaran bekerja serta memperhatikan pemberian reward badi yang berprestasi.

DAFTAR REFRENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Awang, A.H., Ismail, R., dan Noor, Z.M. (2010). *Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation*. Preliminary Paper Universitas Kebangsaan Malaysia, 23(4), 78-90.
- Champbell, Donald T., dan Fiske, Donald W. (1959). *Convergent and Discriminant Validation by The Multitraid-Multimethod Matrix*.
- Gomes, DR. Faustino Cardoso, M.Si. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, Hani. (2002). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hadhari. (2016). 'Tela'ah Atas Keteladanan Rasulullah saw Dalam Mendidik Anak. *Sumbula*, 1(1), 302. Retrieved from <http://ejournal.undar.ac.id/index.php/sumbula/article/view/267>
- Mohammad Roesli, Ahmad Syafi'i, A. A. (2018). Kajian Islam Tentang Partisipasi Orang Tua Dalam Pendidikan Anak. *Jurnal Darussalam; Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, IX(2), 332–345. Retrieved from <http://ejournal.iaida.ac.id/index.php/darussalam/article/view/234>
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.66
- Rivai, Veithzal. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS VS LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

- Supardi. (2005). Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: UIIPress.
- Syafi'i, Ahmad, Fathurrahman, A. (2018). TINJAUAN TENTANG FAKTOR PRESTASI BELAJAR SISWA (Kajian Teori Pembelajaran Islam). *Jurnal Media Pendidikan Agama Islam*, 5(1), 55–63. Retrieved from <https://ejournal-pps.unsuri.id/index.php/jmpai/article/view/19>
- Tika, Moh. Pabundu, M. M. Drs. H. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.