

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar

Erwin Dafis Nasution¹⁾, Agatha Ayiek Sih Sayakti²⁾, Kadarwati Budihardjo³⁾.
Program Studi Manajemen Perkebunan, Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian
STIPER Yogyakarta,
Jalan Petung No. 2, Papringan, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55281
e-mail: dafis.nasution1970@gmail.com

Abstract

This research was conducted at PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar located in Sei Sebabi Village District KM 82, Central Kalimantan, this company is engaged in processing oil palm. In this research, training and work motivation are independent variables and the dependent variable is employee performance. Sampling in this study using census sampling method, which is sampling technique where all members of the population are sampled, this is done because the population is relatively small. Based on this study there is how much influence of training and motivation on employee performance. The results of this study showed that training and motivation together have significant effect on employee performance where the value of F arithmetic (88.890) > F table (3.903), while the partial independent variable training has a positive effect on employee performance where t value (4,264) > t table (1,975), while independent variable of motivation have positive influence with t arithmetic (13,327) < t table (1,975). Results of Coefficient of Determination of Adjusted R Square value of 0.533. this illustrates that the employee's performance is able to be influenced by training and motivation of 53.33%.

Keywords: Training, work motivation, employee performance

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. sumber daya manusia dianggap sebagai daya terpenting dalam organisasi, maka satu di antara implikasinya adalah menempatkan faktor manusia sebagai sumber modal dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal ini sangat berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan yang salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan yang baik dapat tercipta dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dibidangnya. Untuk mendukung kualitas sumber daya manusia tersebut maka dibutuhkan motivasi yang positif pada karyawan guna

meningkatkan kinerjanya. Menurut Zafar, dkk., (2014) motivasi dianggap penting untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk tampil baik di jangka panjang dan membantu perusahaan atau organisasi untuk tumbuh dan berkembang. karyawan yang termotivasi dapat membantu perusahaan untuk tetap bertahan ditengah persaingan.

Training merupakan komponen utama untuk membantu suatu perusahaan mencapai tujuan yang positif demi keberlangsungan perusahaan. Sebagaimana menurut Rowden dan Connie (2005) melalui training karyawan maka para karyawan dapat mengetahui dengan baik bagaimana memaksimalkan kinerja mereka dan karyawan dapat memberikan efek positif bagi tujuan perusahaan. Sebagaimana didukung oleh penelitian Oduma dan Susan (2014) yang menghasilkan terdapat pengaruh positif training karyawan terhadap motivasi karyawan, yang artinya semakin baik training yang dilakukan oleh suatu perusahaan maka akan semakin meningkatkan motivasi karyawan yang

berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Sejalan dengan uraian di atas, PT. Bumi Sawit Kencana WILMAR yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya disektor agribisnis harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan PT. Bumi Sawit Kencana WILMAR dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut, yaitu pelatih andan motivasi kerja karyawan. Sejauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan PT.Bumi Sawit Kencana WILMAR.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat PT.Bumi Sawit Kencana WILMAR yang beralamat di Desa Sei Sebabi KM 82, Kalimantan Tengah, dengan waktu penelitian dimulai dari Februari 2021.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebagai sampel dengan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan dan staf PT. Bumi Sawit Kencana WILMAR berjumlah 155 orang.

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu Data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil kuesioner dalam hal ini adalah staf PT.Bumi Sawit Kencana WILMAR yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan untuk menilai variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 155 orang. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari dokumen perusahaan.

Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Pengujian Korelasi

Berikut disajikan hasil korelasi antara variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini akan menjelaskan apakah antar variabel memiliki korelasi yang sangat rendah, rendah, cukup kuat, kuat atau sangat kuat.

Tabel 9 Hasil Korelasi Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Pelatihan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
1	Pelatihan	1	0,009	0,118
2	Motivasi Kerja	0,009	1	0,743**
3	Kinerja Karyawan	0,118	0,743**	1

Sumber: Data primer diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel 9 diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah antara pelatihan dan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai

0,118. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,009 untuk variabel motivasi kerja dan pelatihan, nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah antara motivasi kerja dan pelatihan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,743 untuk variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Pengujian hipotesis 1 dan 2 (Parsial)

Hipotesis 1 adalah: Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar.

Hipotesis 2 adalah: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar.

Adapun hasil pengujian hipotesis 1 dan 2 secara parsial ini dapat dilihat pada lampiran. Hasil t-test dari pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat dua variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian peningkatan kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Kedua variabel bebas tersebut yaitu: (1) pelatihan, (2) motivasi dengan nilai t_{hitung} berturut-turut sebesar 4,264 dan 13,327 lebih besar dari $t_{tabel}(1,975)$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 dan H2 dapat diterima. hal ini berarti terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar secara parsial.

b. Hasil Pengujian Hipotesis 3 (Simultan)

Hipotesis 3 adalah: Terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja (X1 dan X2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar. Hasil pengujian hipotesis 3 dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil lampiran diperoleh F_{hitung} sebesar 88,890 pada alpha 5% dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} 0,05 (1;153) sebesar 3,903. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti H3 diterima. sedangkan untuk nilai sig (0,000) < 0,05 maka hipotesis 3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja (X1 dan X2) secara simultan

mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar.

c. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil uji determinasi yang ditunjukkan oleh nilai *R-square* atau koefisien determinasi yaitu angka ketergantungan pengaruh antara variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,734 maka dapat dikatakan bahwa korelasi atau hubungan dari pelatihan dan motivasi adalah 73,4%, artinya hubungan antar variabel adalah kuat. Angka *R-Square* bernilai 0,533, nilai ini memberikan arti bahwa sebesar 53,3% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel pelatihan dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 46,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian dan tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dalam penelitian ini "terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar", telah teruji secara empiris dan dengan demikian hipotesis alternatif dalam penelitian ini diterima.

d. Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil analisis dan pengolahan data (Tabel 4.7) sebagai berikut:

$$Y = 1,697 + 0,015X_1 + 0,573X_2$$

Persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 1,697 artinya jika variabel-variabel pelatihan dan kinerja bernilai konstan maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,697
 - 2) Koefisien regresi X1 (b1) = 0,015, artinya apabila pelatihan ditingkatkan sebesar satu unit, maka kinerja operasional unit kerja perusahaan adalah sebesar 0,015
- Koefisien regresi X2 (b2) = 0,573, artinya apabila motivasi ditingkatkan sebesar satu unit, maka kinerja

operasional unit kerja perusahaan adalah sebesar 0,573

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil suatu kesimpulan, yaitu:

- a. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar.
- b. Terdapat hubungan yang sangat rendah antara pelatihan dan motivasi kerja.
- c. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- d. Didapatkan hasil bahwa pelatihan dan motivasi yang diterima karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar selama ini mampu meningkatkan kinerja dan meningkatkan motivasi karyawan tersebut.
- e. Pelatihan dan motivasi memiliki peran yang penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Saran

Berdasarkan simpulandiatas, maka saran yang diberikan penulis adalah pelatihan hendaknya tetap terus diberikan dan berkelanjutan kepada setiap karyawan, baik itu dari awal penempatan karyawan tersebut hal ini bertujuan agar dalam menghadapi carakerja yang berlaku karyawan sudah bisa mengikuti dan mudah menyesuaikan diri. Selanjutnya pelatihan yang diberikan juga seharusnya tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh karyawan tersebut. Pelatihan juga harus tetap diberikan kepada karyawan lama hal ini dilakukan dengan tujuan menjaga produktivitas karyawan tersebut. Penulis juga menyarankan kepada pimpinan perusahaan untuk terus memberikan motivasi kepada karyawannya, dan terus menaruh perhatian yang lebih pada semua permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi maupun bantuan kepada karyawan secara langsung yang

akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaannya.

Referensi

- Alfan, Muhammad. (2013). Pengantar Filsafat Nilai. Bandung: Pustaka Setia
- Azar, M dan Shafighi, A. (2013). The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance: International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 3, No. 9 ISSN: 2222-6990.
- Bacal, Robert. 2001. Performance Management. Jakarta: PT SUN.
- Dale, Margaret A. 2003. The Art of HRD. Developing Management Skills. Meningkatkan Keterampilan Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Daniels, C. Aubrey. 2005. Maximum Performance. Sistem Motivasi Terbaik bagi Konsumen. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Deeprase, Donna. 2003. Smart Motivation. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Dessler, Gary. 1997. Human Resources Management. New Jersey: Prentice Hall International, Inc. Upper Side River.
- Ghozali, Imam, 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, Martin. 1992. Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idrees, Z., Idrees., Xiping, X., Shafi, K., Hua, L., Nazeer, A. 2015. Effect of salary, training and motivation on job performance of employees, American Journal of Business, Economics and Management 2015; 3(2): 55-58
- Irawan, Prasetya. 2006. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Ilmu-Ilmu Sosial. Jakarta.

- Istijanto. 2005. Riset Sumber Daya Manusia. Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan. Jakarta: PT Gramedia.
- Karjantoro, Handoko. 2004. Mengelola Kinerja: Suatu Tinjauan Praktis. *Manajemen Usahawan*. No. 07. TH XXXIII. Juli: 24-28.
- Kirkpatrick, Ronald L. (1994). *Evaluating Training Program: The Four Level*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher.
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Lubis, Ella. H. 1999. *Penilaian Kinerja Individu (Performance Appraisal)*. *Manajemen Usahawan*. No. 1. Th XXVIII. Nopember: 34-36.
- Maggison, David. Banfield, Paul and Matthews, Jennifer Joy. 1999. *Human Resources Development*. Second Edition. London: Kogan Page Limited.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Mandar Maju.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalita: Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nurochim. 2000. *Pandangan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEED. Lingkungan Manajemen Ilmiah. Volume 2. No. 3. Maret: 27-32.
- Oduma Caroline, dan Susan. 2014. *Influence of Career Development on Employee Performance In The Public University*. A Case of Kenyatta University, *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship* 1(2):1-16, August.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan. Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. 2006. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raa Grafindo Persada.
- Robbin, P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid I. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Rowden, R.W. and Connie, C.T. Jr (2005), "The impact of workplace learning and job satisfaction in small US commercial banks", *Journal of workplace Learning*, Vol. 17 No. 4, pp. 215-30.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., Khanam, F. 2014. *International European Journal of Business And Management*. Issn 2222-1905 (Paper) Issn 2222-2839 (Online) Vol.6, No.23.
- Siagian, S.P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofyandi, Hermawan dan Garniwa, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soeprihanto, John. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Soetjipto, B.W. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya*

- Manusia. Yogyakarta: PT Amara Books.
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyohadi, Timbul. 2002. Beberapa Isu Penting dalam Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya
- Manusia. Manajemen Usahawan. No. 05. TH XXXI. Mei: 11-14.
- Trihendradi, C. 2005. SPSS 13 Step by Step Analisis Data Statistik. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Zafar, N., Ishaq, S., Shoukat, S., Rizwan, M. (2014). Determinants of Employee Motivation and its impact on Knowledge Transfer and Job Satisfaction. International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058, Vol. 4, No. 3