Ekonomis: Journal of Economics and Business
Volume 7, No 2 (2023), September, 757-762
Online ISSN: 2597-8829, DOI: 10.33087/ekonomis.v7i2.1004

Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi karyawan pada PT. Mubarokfood Kudus

Muhammad Faisal Zain*, Rohmat Saragih
Universitas Telkom
*Correspondence: faisalzain@student.telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK
Penilaian suatu kinerja karyawan berhubungan erat dengan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut, kompetensi yang rendah dapat ditingkatkan dan dikembangkan melalui berbagai cara seperti diadakannya pelatihan dan motivasi pada karyawan tersebut. Penelitian ini membahas terkait hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja yang dimiliki Karyawan PT MubarokFood Kudus. Penelitian menggunakan metode pendekatan kualitatif berjenis deskriptif. Subjek penelitian ini yaitu karyawan PT MubarokFood Kudus yang berada du Kabupaten Kudus yang berjumlah 108 orang. Pemberian skor pada penelitian ini menggunaakn skala likert, kemudian Teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dan Fieldnote atau catatan lapangan. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda menggunakan pengolahan data software IBM SPSS dan mendapatkan hasil uji t yaitu variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dapat mempengaruji kinerja karyawan PT Mubarokfood. Selanjutnya diketahui pada uji F yaitu variabel pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, maka dari dapat dikatakan bahwa adanya pelatihan dan motivasi yang diberikan oleh PT Mubarokfood akan memberikan pengruh simultan terhadap kinerja karyawan nantinya. Sehingga pada koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh sebesar 15.1% terhadap variabel kinerja karyawan, dengan sisanya 84.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci : karyawan; kinerja; motivasi; pelatihan; prestasi

ABSTRACT
The assessment of an employee's performance is closely related to the competence of the employee, low competence can be improved and developed through various means such as holding training and motivation in the employee. This study discusses the relationship between work motivation and work performance owned by employees of PT MubarokFood Kudus. The research uses a descriptive qualitative approach method. The subjects of this study were employees of PT MubarokFood Kudus which is located in Kudus Regency which totals 108 people. Scoring in this study uses a likert scale, then the data collection technique uses observation, interviews, and Fieldnotes or field notes. In this study, using multiple regression analysis using IBM SPSS software data processing and obtaining t test results, namely training variables affecting employee performance. This can be interpreted to mean that the training held by the company can improve the performance of PT Mubarokfood employees. Furthermore, it is known that in the F test, the training and motivation variables simultaneously affect the employee performance variables, so it can be said that the training and motivation provided by PT Mubarokfood will provide simultaneous impact on employee performance later. So that in the coefficient of determination, it can be concluded that the training and motivation variables have an effect of 15.1% on employee performance variables, with the remaining 84.9% influenced by other factors that were not studied in this study.

***Keywords** : achievement; employees; motivation; performance; training*

PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi, maka diperlukan sumber daya untuk mencapainya. Salah satu sumber daya yang berperan penting bagi sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM). Dalam perkembangan globalisasi, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan untuk dapat memberikan yang terbaik. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci untuk menentukan berkembangnya sebuah perusahaan serta sebagai penggerak utama bagi perusahaan. SDM berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai pemikir, perencana dan pengerak untuk mencapai tujuan organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi suatu

organisasi untuk dapat bertahan. Perusahaan di tuntut untuk bisa mengembangkan, memperoleh dan mengembangkan SDM yang berkualitas.

Sumber daya manusia harus dikelola optimal dan berkelanjutan, karena sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien agar tercipta kinerja yang optimal. Untuk dapat mencapai tujuan, organisasi harus dapat menciptakan kondisi dan situasi untuk mendorong dan mengembangkan ketrampilan dan kemampuan karyawan secara maksimal dalam hal kinerja. Oleh karena itu perlu adanya program pelatihan dan motivasi untuk sumber daya manusia agar dapat berkerja secara optimal. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan merupakan nilai penting yang harus diketahui oleh seluruh karyawan untuk kemajuan perusahaan dan dapat mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau bisnis, selain aset dan modal. Oleh karenanya, sumber daya manusia perlu dimanfaatkan dengan baik guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Moekijat (2010) menyatakan sumber daya manusia adalah modal utama dalam suatu organisasi, sumber daya yang terdapat pada organisasi yang mencakup semua orang yang melaksanakan kegiatan keorganisasian. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam organisasi harus terencana, dimanfaatkan dan dikelola dengan baik. Sumber daya manusia yang baik mampu memberikan kontribusi baik pula bagi suatu organisasi. Meskipun organisasi telah memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang mumpuni, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, maka akan kesulitan untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia pandang sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada pada suatu organisasi sebagai modal dasar untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi pengelolaan sumber daya manusia menjadi bidang manajemen khusus, yakni disebut manajemen sumber daya manusia, sehingga secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Menurut Hariandja (2007) manusia mempunyai perasaan dan pikiran yang tidak seperti mesin atau sumber daya lain, yang bisa diatur sesuai keinginan pengatur.

Pengolahan sumber daya manusia juga ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan selama periode tertentu yang telah dibandingkan dengan standar, target atau kriteria yang telah ditentukan. Hasibuan (2008) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam kurun waktu tertentu. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, memperhatikan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang sangat penting untuk dilakukan. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang berdampak pada terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Penurunan prestasi kerja tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Dalam mengolah sumber daya manusia, tidak cukup dengan memberikan tuntutan pekerjaan kepada karyawan. Akan tetapi juga dibutuhkan bagaimana memberikan rasa aman bagi karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta memberikan pelatihan kerja dan motivasi kerja karyawan. Sumber daya manusia dan motivasi kerja berhubungan erat dengan prestasi kerja karyawan. Dengan dukungan sumber daya yang memadai dan motivasi kerja yang kuat, maka akan timbul sebuah prestasi kerja karyawan yang baik. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik maka perusahaan akan mengalami penurunan, baik dari segi pendapatan, pelayanan, dan lain-lain. Untuk itu perlu adanya pemilihan dan pengembangan sumber daya manusia serta motivasi kerja yang kuat untuk memberikan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan.

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor ekstrinsik dan faktor internal. Faktor eksternal adalah: Lingkungan kerja, manajer dan pemimpin, kebutuhan atau tugas pengembangan organisasi, dorongan atau saran dari atasan, dan kompensasi. Faktor internal, yaitu: mencakup disposisi pribadi, tingkat pendidikan, pengalaman masa lalu, keinginan atau harapan masa depan (Wicaksono & Hermani, 2017) Karyawan harus termotivasi untuk bekerja secara efektif, agar karyawan tidak selalu mengeluhkan hal-hal sepele, tidak melanggar salah satu aturan perusahaan, dan tidak saling menyalahkan antar karyawan.

Melaksanakan penilaian kinerja merupakan hal penting yang digunakan untuk merancang pelatihan yang dibutuhkan pekerja dalam organisasi. Pelatihan membantu pekerja mengembangkan ketrampilan yang memberikan pengaruh baik kepada pekerjanya di masa yang akan datang.

Kemampuan setiap orang pasti berbeda, sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan, maka penting diberikannya pelatihan untuk mengembangkan kemampuan pekerja dan tau apa yang akan dikerjakan dan dilakukannya.

Kompetensi yang dimiliki karyawan berhubungan erat dengan kinerja. Jika kinerja yang dihasilkan ingin ditingkatkan, maka karyawan harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan beban tugasnya. Kompetensi dapat dikembangkan dengan diadakannya pelatihan dan motivasi kepada karyawan. Pada penelitian ini difokuskan untuk meneliti pelatihan dan motivasi kerja karyawan pada PT Mubarokfood Kudus. Program pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia serta menyediakan informasi, pemahaman dan keahlian untuk karyawan atas dasar tujuan organisasi (Abozed et al, 2009). Program pelatihan yang efektif harus memiliki dukungan besar dari pemimpin dan mampu berperan positif untuk anggotanya. Sedangkan motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi, yang berarti tercapai juga tujuan dari setiap individu anggota organisasi (Siagian, 2002). Pentingnya motivasi kerja yaitu suatu hal untuk menyalurkan dan mendukung perilaku indivodu agar dapat bekerja dengan giat dan maksimal dalam mencapai hasil yang optimal.

Adapun penelitian masa lampau yang mendukung adanya hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja dilakukan Andronicus (2021), yang hasilnya diperoleh secara bersamaan kepuasan kerja, motivasi kerja dan on the job training berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan member pada PT. Gedung Jaya Mandiri Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kinerja karyawan pada PT Mubarokfood Kudus.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif berjenis deskriptif yang meguraikan hasil temuan di lapangan dengan menggunakan kata-kata. Data yang dianalisis berbentuk deskripsi mengenai gejala atau fenomena di lapangan dan tidak berupa angka-angka seperti halnya pada penelitian kuantitatif. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT Mubarokfood Kudus yang berada di Kabupaten Kudus Jawa tengah yang memiliki karyawan yang berjumlah 108 orang. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan, motivasi dan prestasi kerja karyawan. Objek yang digunakan pada penelitian ini yaitu PT MubarokFood dengan menggunakan populasi sebanyak 50 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan karyawan PT MubarokFood sebanyak 50 orang. Menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang digunakan hanya dalam ruang lingkup kecil, sehingga pada penelitian ini hanya menggunakan responden yang bekerja pada PT Mubarokfood. Variabel ada dua jenis, yaitu variable terikat dan variable bebas. Adapun variabel terikat merupakan variabel yang tergantung pada variable lainnya, sedangkan variable bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah: (1) variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y); dan (2) variabel bebas, terdapat dua variabel bebas yang digunakan yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2).

HASIL

Tabel 1
Uji Validitas Variabel

Variabel	Pertanyaan	r (hitung)	r (tabel)	Hasil
Pelatihan	1	0.669	0.279	Valid
	2	0.547	0.279	Valid
	3	0.561	0.279	Valid
	4	0.668	0.279	Valid
	5	0.573	0.279	Valid
	6	0.520	0.279	Valid
Motivasi	1	0.689	0.279	Valid
	2	0.678	0.279	Valid
	3	0.584	0.279	Valid

	4	0.712	0.279	Valid
	5	0.435	0.279	Valid
	6	0.655	0.279	Valid
Kinerja Karyawan	1	0.628	0.279	Valid
	2	0.672	0.279	Valid
	3	0.675	0.279	Valid
	4	0.610	0.279	Valid
	5	0.451	0.279	Valid
	6	0.510	0.279	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 1 hasil uji validitas dari variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan mendapatkan hasil valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel.}$ Pada penelitian ini menggunakan 50 responden maka nilai r_{tabel} yang digunakan sebesar 0.279. Tabel 2 hasil perhitungan menggunakan uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai alpha pada pelatihan didapatkan sebesar 0.618 dengan total item sebanyak 6. Hal tersebut membuktikan bahwa nilai uji reliabilitas yang didapatkan menghasilkan nilai alpha ≥ 0.6 atau 0.618 ≥ 0.6. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat.

Tabel 2
Hasil *Cronbach's Alpha* Variabel Pelatihan

Cronbach's Alpha	N of Items
0.618	6

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil *Cronbach's Alpha* Variabel Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0.692	6

Sumber: data olahan

Tabel 3 hasil perhitungan menggunakan uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai alpha pada motivasi sebesar 0.692 dengan total item sebanyak 6. Hal tersebut membuktikan bahwa nilai uji reliabilitas yang didapatkan menghasilkan nilai alpha ≥ 0.6 atau 0.692 ≥ 0.6; sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi dinyatakan reliabel karena memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat. Tabel 4 hasil perhitungan menggunakan uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha* pada kinerja karyawan didapatkan sebesar 0.606 dengan total item sebanyak 6. Hal tersebut membuktikan bahwa nilai uji reliabilitas yang didapatkan menghasilkan nilai alpha ≥ 0.6 atau 0.606 ≥ 0.6; dapat dikatakan bahwa pengaruh kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat.

Tabel 4
Hasil *Cronbach's Alpha* Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
0.606	6

Sumber: data olahan

Tabel 5
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan	0.890	1.124
Motivasi	0.890	1.124

Sumber: data olahan

Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai multikolineritas yang didapatkan pada nilai *tolerance* sebesar 0.890 artinya nilai yg didapatkan lebih besar dari 0.01 maka tidak terjadi gejala multikolineritas. Nilai VIF yang didapatkan sebesar 1.124 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan pada model regresi, pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tidak terjadi gejala multikolineritas. Tabel 6 hasil untuk nilai signifikasi variabel pelatihan lebih besar yaitu 0.396 dan nilai signifikansi variabel motivasi lebih kecil yaitu 0.151 sehingga dapat disimpulkan hasil nilai signifikansi untuk variabel X_1 dan X_2 > 0.05, artinya dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas pada variabel pelatihan dan motivasi. Sedangkan Tabel 7 hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui hasil nilai signifikansi 0.160 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedasitas

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	0.307		
Pelatihan	0.396	0.890	1.124
Motivasi	0.151	0.890	1.124

Sumber: data olahan

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

		RES_1
N		50
Normal Parameters[a.b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68400065
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.073
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160[c]

Sumber: data olahan

Tabel 8
Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.331	2.288		11.070	0.000
X1	.129	.123	.150	2.648	.299
X2	.283	.098	.412	2.895	.006

Sumber: data olahan

Hasil dari analisis regresi linier berganda memperoleh persamaan regresi sebagai berikut: Y = 25.331 + 0.129 X_1 + 0.283 X_2. Tabel 8 juga diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi untuk variabel X1 terhadap Y adalah sebesar 0.299 yang artinya > 0.05, dengan nilai t_{hitung} 2.249 yakni < 2.012, karena menghasilkan nilai t_{hitung} lebih besar yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y, dengan arti pelatihan berpengaruh dengan kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai pelatihan maka semakin tingggi juga kinerja karyawan yang dihasilkan. Kemudian nilai signifikansi variabel X2 terhadap Y adalah sebesar 0.006 < 0.05 dengan nilai t_{hitung} 2.895 > t_{tabel} 2.012; yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y, dengan arti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan jika nilai motivasi karyawan semakin tinggi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.

Tabel 9
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	63.011	2	31.505	4.195	.021[b]
Residual	352.989	47	7.510		
Total	416.000	49			

Sumber: data olahan

Tabel 9 dapat diketahui nilai signifikansi pengaruh X1 dan X2 terhadap Y yaitu sebesar 0.021 < 0.05 dan nilai F hitung sebesar 4.195 > 3.19, maka dapat disimpulkan hipotesis 3 diterima, yang artinya terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Dapat diartikan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan Tabel 10 menjelaskan nilai R Square sebesar 0.151, yakni pengaruh varaiabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y sebesar 15.1% atau dapat diartikan variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh sebesar 15.1% terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuniarti et al (2013); Kurniadi (2017); Setyorini & Syahlani (2021) yang membahas mengenai adanya kegiatan pelatihan dan motivasi pada suatu perusahaan dapat meningkatkan ketrampilan, prestasi, kinerja, dan kemampuan karyawan

Tabel 10
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389[a]	.151	.115	2.741

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mubarokfood.

DAFTAR PUSTAKA

Abozed, M., Melaine, Y., & Saci, K. 2009, The Influence of Work Environmental Factors on Motivation to Transfer Management Training: *Case Study of the Libyan Oil Industry*. 4 the Annual Conference Liverpool BEAN

Andronicus, Melkyory. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. *Jurnal Ilmiah Metonomi*. 7(1)

Hariandja, M. T. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta

Kurniadi K. 2017. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sukasada Kota Palembang. *Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah.

Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mandar Maju

Setyorini, Desy & Syahlani, Achmad. 2021. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akrab Juara*, 6(5), 197-205

Siagian, Sondang. 2002. *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wicaksono, W. D., & Hermani, A. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan anTour & Travel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 1-10

Yuniarti, Eka Pratiwi, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami. 2013. Pengaruh on The Job Training Dan off the Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Divisi Operasional dan Teknik dan Personalia dan Umum Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1)