

# ANALISIS PENGARUH TRAINING DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MULTI MAKMUR MITRA ALAM MEDAN

Edlin Nora Gading<sup>1</sup> dan Wily Julitawaty<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia

<sup>2</sup>Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dan berperan penting untuk kelancaran proses berjalannya seluruh aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dengan memberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Salah satunya adalah dengan memberikan *training* setelah menjalani proses penarikan dan pemilihan (seleksi). Perusahaan juga perlu memberikan strategi lain seperti motivasi kerja kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku dan loyalitas serta prestasi kerja karyawan. Fenomena yang dapat dilihat di dalam PT. Multi Makmur Mitra Alam Medan adalah *training* dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan tidak cukup untuk mendukung karyawan bekerja lebih maksimal. Di samping itu, *leadership* yang diterapkan pihak perusahaan juga kurang baik akibatnya karyawan mengalami penurunan prestasi kerja.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh *training dan motivasi* kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multi Makmur Mitra Alam Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Multi Makmur Mitra Alam Medan sebanyak 50 orang responden dan sampel yang digunakan sebanyak 50 orang responden. Data yang diperoleh merupakan data hasil kuesioner yang disebarakan untuk para responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *training* secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan terdapat pengaruh motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pada uji determinasi terdapat pengaruh sebesar 91,9% dari variabel *training* dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Sisanya sebanyak 8,1% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

Kata Kunci: Training, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dan berperan penting untuk kelancaran proses berjalannya seluruh aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dengan memberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Agar dapat

bersaing dalam persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Perusahaan cenderung menjalani proses penarikan dan pemilihan karyawan untuk menyaring para calon karyawan. Kualitas seorang karyawan ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya

manusia ini dapat menunjang dan memuaskan keinginan para karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, dan loyalitas dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja di dalam perusahaan.

Setelah menjalani proses penarikan dan pemilihan, karyawan yang diterima bekerja akan mengikuti kegiatan pelatihan (*training*). *Training* akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Dikatakan Darotjad (2015:75), “Pelaksanaan program pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para pegawai sesuai dengan keinginan organisasi.” Beberapa tujuan pelatihan tenaga kerja yaitu memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan, mengurangi waktu belajar, memecahkan permasalahan operasional, promosi karyawan, orientasi karyawan terhadap organisasi, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, Sunyoto (2012:140).

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan tidak hanya dengan memberikan *training* saja. Perusahaan perlu memberikan strategi lain seperti memberikan motivasi kerja. Motivasi dapat berasal dalam diri maupun luar diri seseorang. Memotivasi diri apalagi memotivasi orang lain atau bawahan bukanlah pekerjaan yang mudah. Apalagi terhadap orang yang sudah lanjut usia, atau karyawan yang sudah cukup lama menggeluti pekerjaan yang sama, sementara kenaikan pangkat dan jabatan sudah kecil kemungkinannya. Menurut Bangun (2012:312), “Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab

seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.” Tujuan pemberian motivasi yaitu mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, Sunyoto (2012:198).

Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan mendalam yang dapat menurunkan motivasi berprestasi, yang diperparah oleh kondisi kerja yang tidak mendukung. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan motivasi kerja yang berupa gaji, insentif, jabatan, penghargaan, fasilitas dan lain-lain. Dengan diberikan motivasi kerja tersebut karyawan akan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan juga dilihat dari prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari belajar dan keinginan untuk berprestasi lebih baik. Semakin baik prestasi seorang karyawan akan berdampak baik kepada perusahaan itu sendiri, maka dari itu setiap perusahaan selalu melakukan penilaian prestasi kerja terhadap karyawannya.

Menurut Siagian, Sondang (2015:224) bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya 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.

Fenomena yang dapat dilihat di PT. Multi Makmur Mitra Alam yaitu karyawan di perusahaan ini sebelumnya memiliki prestasi kerja yang baik sehingga menyebabkan perusahaan ini berkembang pesat dan memerlukan tenaga kerja lebih. Setelah merekrut banyak karyawan baru, pihak perusahaan memberikan program *training* untuk menunjang perkembangan pendidikan dan pengetahuan para karyawannya.

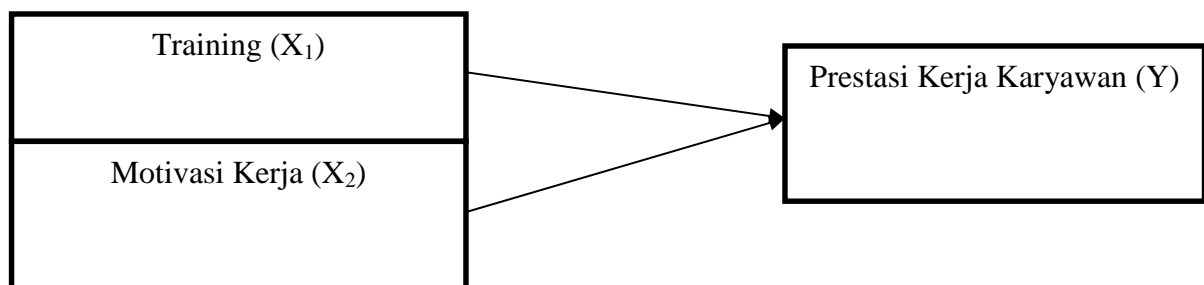
Namun, *training* yang diberikan tidak cukup untuk mendukung karyawan bekerja lebih maksimal. Hal ini dirasakan karena kurangnya pengetahuan dan semangat kerja para karyawan. Karyawan yang bekerja juga tidak menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang baik.

Di samping itu, karyawan juga mengaku bahwa pihak perusahaan kurang memberikan motivasi sehingga para karyawan tidak termotivasi untuk bekerja

lebih baik. Menurunnya prestasi kerja karyawan tersebut jelas disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan pihak perusahaan tidak menerapkan *leadership* yang baik. Hal yang demikian akan berdampak buruk terhadap operasional perusahaan.

Penurunan prestasi kerja karyawan yang semakin parah memosisikan perusahaan tersebut pada kondisi yang sulit, baik dari segi produksi dan operasi perusahaan. Perusahaan seharusnya memperhatikan prestasi kerja karyawan dengan pemberian *training* yang intensif kemudian memotivasi para karyawannya. Dengan demikian prestasi kerja karyawan akan terus meningkat sehingga menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang maksimal.

Penulis melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Training dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Makmur Mitra Alam Medan”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *training* dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multi Makmur Mitra Alam Medan dengan kerangka pikir penelitian:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## II. METODE PENELITIAN

Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Thoifah (2015:40), “Skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.” Skala ini meminta responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidak setujuannya terhadap serangkaian pernyataan tentang suatu obyek dengan menggunakan lima tingkatan yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Menurut Siregar, Syofian (2014:405) regresi linear berganda merupakan pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel

### 1. Regresi Linear Berganda

bebas (*independent*) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*). Dengan rumus regresi linear berganda:

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

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

X<sub>1</sub> = *Training*

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

a = Koefisien intersep

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

e = *Error*

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dua belas pernyataan pada *Corrected Item-Total Correlation* nilainya lebih besar dari 0,280 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dikatakan *valid*.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,666	1,353		3,449	,001
	Training	,409	,026	,660	15,456	,000
	Motivasi Kerja	,726	,059	,522	12,240	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan hasil diatas, dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,666 + 0,409X_1 + 0,726X_2 + e$$

## 1) Uji t

**Tabel 2. Hasil Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,666	1,353		3,449	,001
	Training	,409	,026	,660	15,456	,000
	Motivasi Kerja	,726	,059	,522	12,240	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, variabel *training* dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $15,456 > 2,012$  atau nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti *training* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## 2) Uji F

**Tabel 3. Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385,409	2	192,705	280,662	,000 <sup>b</sup>
	Residual	32,271	47	,687		
	Total	417,680	49			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Training, Motivasi Kerja

Sumber: data diolah, 2015

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di atas nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar  $280,662 > F_{tabel}$  sebesar 3,20 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$

## 3) Koefisien Determinasi

Pengaruh motivasi kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $12,240 > 2,012$  atau nilai sig. lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa *training* dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 <sup>b</sup>	,923	,919	,829

a. Predictors: (Constant), Training, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
Sumber: data diolah, 2015

Tabel pada model ini untuk menjelaskan besarnya nilai korelasi (R) antara *training* dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,961 dan menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel *training* dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,919 atau 91,9%, sedangkan sisanya 8,1% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### KESIMPULAN

1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *training* dan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,5$  yang berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:  
$$Y = 4,666 + 0,409X_1 + 0,726X_2 + e$$
2. Hasil pengujian hipotesis uji t yaitu variabel *training* dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $15,456 > 2,012$  atau nilai sig. lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti *training* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel motivasi kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $12,240 > 2,012$  atau nilai sig. lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis uji F yaitu  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar  $280,662 > F_{tabel}$  sebesar 3,20 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa *training* dan

motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama.

4. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa untuk menjelaskan besarnya nilai korelasi (R) antara *training* dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,961 dan menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel *training* dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,919 atau 91,9%, sedangkan sisanya 8,1% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

##### SARAN

1. Disarankan kepada pihak perusahaan PT. Multi Makmur Mitra Alam Medan mengadakan kegiatan *training* yang lebih baik dengan peralatan kegiatan *training* dan juga menyediakan *trainer* yang berkualitas untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja para karyawan. *Training* diberikan kepada setiap karyawan sejak awal penempatan karyawan dan harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.
2. Disarankan kepada pemimpin perusahaan untuk selalu memberikan motivasi kepada karyawan yang berprestasi berupa insentif maupun fasilitas lainnya dan menyarankan rencana-rencana, ide dan gagasan baru yang inovatif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan guna untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.
3. Disarankan kepada para karyawan yang mendapatkan kegiatan program *training* dapat menunjukkan prestasi kerja yang

baik sebagai bentuk tanggung jawab dan loyalitasnya kepada perusahaan.

Thoifah, I'anut. 2015. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa Kini*. Cetakan Pertama. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Mello, Jeffrey.A. 2010. *Strategic Human Resource Management*. USA: Willard Manufacturing Division.
- Moehersono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Pertama. Bogor: Perpustakaan Nasional, Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduapuluhtiga. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Cetakan Kedua. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: CAPS.
- Suryana, Nana, Siti Haerani, dan Muhammad Idrus Taba. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako)*. Jurnal. Universitas Hasanuddin. Makassar.