
**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PETROKIMIA CABANG
MEDAN**

Dodi Pramana

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi,
Univesitas Negeri Medan
dodipramana@unimed.ac.id

Abstrak

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut, terutama para karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan kerja dan pemberian motivasi. Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, begitupun dengan adanya motivasi yang diharapkan dapat mendorong kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Petrokimia Cabang Medan. Kuesioner penelitian ini dibagikan kepada 195 karyawan dengan teknik simple random sampling, yaitu sampling secara acak. Penelitian ini menggunakan data primer dan data yang diperoleh dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk menguji variabel pelatihan dan motivasi kerja pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Keyword : *Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan*

Info Artikel

Dikirim:	15 April 2019
Diterima:	30 Mei 2019

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Werther dan Davis, 1996 (Edy Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap,

mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan dorongan atau motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji

sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan bertambah. Hal ini akan terlihat dari hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapainya pada saat bekerja nanti. Selain pelatihan kerja, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Hasibuan, 1999 (Edy Sutrisno, 2016) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tersebut, karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya. Hasil penelitian (Deni Primajaya, 2012) menjelaskan bahwa motivasi dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan dukungan motivasi kerja yang memadai serta adanya program pelatihan yang intensif, maka diharapkan dapat membuahkan kinerja atau prestasi bagi pegawai, sekaligus dapat menunjukkan hasil yang berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan.

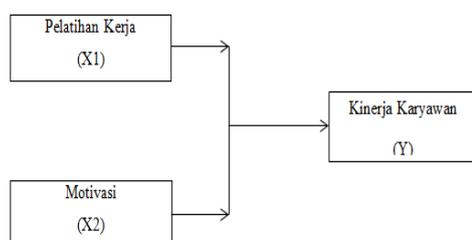
Sementara pada hasil penelitian (Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, 2013) menjelaskan bahwa salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja yaitu melalui pelatihan dan motivasi kerja dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan dan mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya. Masalah mengenai pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan dalam kinerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi semua perusahaan pada umumnya begitu juga pada PT. Petrokimia Cabang Medan. Adanya program pelatihan kerja (training) dan motivasi atau semangat kerja dari perusahaan yang kurang maksimal dapat berpengaruh pada menurunnya kualitas kinerja karyawan. Kurangnya apresiasi dan penghargaan dari pimpinan membuat karyawan tidak semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrokimia Cabang Medan.

2. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Jadi dengan demikian kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran dari penelitian yang

akan dilakukan. Dari uraian teori diatas, dapat digambarkan skema kerangka berfikir berikut ini:

Gambar 1. Kerangka Berfikir



H₁ : Terdapat pengaruh yang nyata secara signifikan dan parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₂ :Terdapat pengaruh yang nyata secara signifikan dan parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H₃ :Terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang nantinya akan difokuskan pada karyawan departemen produksi unit 1 di PT. Petrokimia Cabang Medan. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) dalam proses pengumpulan datanya, sedangkan sumber data yang digunakan yaitu

data primer. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Departemen Produksi Unit 1 PT.

Petrokimia Cabang Medan yang berjumlah 380 karyawan. Sedangkan sampel yang diambil yaitu 195 karyawan dari total 380 karyawan pada departemen produksi unit 1 PT. Petrokimia Cabang Medan yang berasal dari perhitungan dengan menggunakan rumus slovin. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling. Pengukuran variabel menggunakan skala *Likert* yang terdiri atas 5 skala. Jenis data yang digunakan adalah data primer berupa observasi, wawancara, dan kuisisioner dan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal penelitian, dan data perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus s/d September 2018.

Hasil penelitian ini menunjukkan responden dengan kategori 20-25th 31.28%, untuk usia 25-30th 38.97%, untuk usia antara 30-35th 19.49%, dan untuk usia >35th 10.26% responden. Kategori pendidikan responden adalah SMA sebesar 66.15%, lalu untuk responden Diploma sebesar 24.62%, untuk S1 sebesar 7.69%, dan untuk S2 yaitu 1.54%.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Kategori Usia		Frekuensi	Persentase
	20 - 25 Tahun	61	31.28%
26 - 30 Tahun	76	38.97%	
31 - 35 Tahun	38	19.49%	
>35 Tahun	20	10.26%	
Kategori Pendidikan	SMA/SMK	129	66.15%
	Diploma	48	24.62%
	S1	15	7.69%
	S2	3	1.54%

Sumber : Data Primer yang diolah

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Varia bel	Pertan yaan	Koefi sien Kore lasi	Cronb ach's Alpha	Alp ha	r tabel
Pelati han (X ₁)	X _{1.1}	0,579	0,623	0,6	0,1406
	X _{1.2}	0,640			
	X _{1.3}	0,239			
	X _{1.4}	0,499			
Motiv asi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,459	0,728	0,6	
	X _{2.2}	0,610			
	X _{2.3}	0,640			
	X _{2.4}	0,745			
Kiner ja Karya wan (Y)	Y ₁	0,565	0,696	0,6	
	Y ₂	0,618			
	Y ₃	0,486			
	Y ₄	0,606			

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil uji validitas menunjukkan valid, karena nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} , sedangkan hasil uji reliabilitas pelatihan (X₁), motivasi kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) telah

reliabel. Karena semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Maka dalam penelitian ini seluruh variabel dinyatakan reliabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Multikolinieritas

Hasil pada *coeficient* bahwa nilai VIF untuk seluruh variabel X (X₁ dan X₂ adalah 1,000) kurang dari (<) 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas penelitian ini.

4.2.2 Uji Autokorelasi

Diketahui DW dengan $n = 195$ dan jumlah variabel bebas = 2, maka nilai dL dan dU berturut-turut sebesar 1,7449 dan 1,7863. Dengan demikian $dU < DW < 4-dU$ yaitu sebesar $1,7863 < 2,053 < 2,2137$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Autokorelasi.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4.2.4 Uji Normalitas

Hasil menunjukkan bahwa besarnya signifikansi yang terdiri dari Pelatihan (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,057.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi, dan dikatakan menyebar normal karena nilai *assymp Sig.2 tailed*

(0,057) > α (0,05). Dari data tersebut dapat dikatakan nilai residual terstandarisasi menyebar secara normal.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Ringkasan Hasil Perhitungan dan Pengolahan Data

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Beta	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error						Tolerance	VIF
(Constant)	12,689	1,681				7,550	.000	1,000	1,000
1 Pelatihan	.195	.075		.183		2,584	.011	1,000	1,000
Motivasi	.005	.074		.005		.073	.942	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 12,689 + 0,195 + 0,005$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (b_0) sebesar 12,689 artinya besaran kinerja karyawan (Y) 4,371 satuan, dengan asumsi

jika pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) adalah konstan (tetap)

- Koefisien regresi untuk pelatihan (X_1) sebesar 0,195 berarti jika pelatihan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka prestasi kerja pada PT. Petrokimia Cabang Medan akan mengalami kenaikan 0,195 satuan dengan asumsi variabel lain konstan (tetap)
- Koefisien regresi untuk motivasi kerja (X_2) sebesar 0,005 berarti jika motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka prestasi kerja pada PT. Petrokimia Cabang Medan akan mengalami kenaikan 0,005 satuan dengan asumsi variabel lain konstan (tetap)

Hasil Uji F

Hasil output F hitung = 3,343 dan F tabel = 3,04, jadi terlihat bahwa F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Petrokimia Cabang Medan Departemen Produksi Unit 1.

Hasil Uji T

Dapat disimpulkan nilai t hitung (2,584) lebih besar dari t tabel (1,972) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya secara parsial ada pengaruh antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Dapat disimpulkan nilai t hitung (0,073) lebih kecil dari t tabel (1,972) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Yang artinya secara parsial

tidak ada pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

5. DISKUSI

5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t, diketahui secara parsial pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Petrokima Cabang Medan. Dengan nilai T hitung (2,584) lebih besar dari T tabel (1,972). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah pelatihan kerja, maka kinerja mereka akan menurun. Karena pelatihan mempermudah karyawan dalam mempelajari kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t, diketahui secara parsial motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Petrokimia Cabang Medan. Dengan nilai T hitung (0,073) lebih kecil dari T tabel (1,972). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja pegawai, maka kinerja mereka akan menurun. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan.

Semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

5.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan Pelatihan (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Petrokimia Cabang Medan. Terbukti dengan nilai F hitung (3,343) lebih besar dari F tabel (3,04). Dengan ini dapat diketahui bahwa motivasi dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan dukungan motivasi kerja yang memadai serta adanya program pelatihan yang intensif, maka diharapkan dapat membuahkan kinerja atau prestasi bagi pegawai, sekaligus dapat menunjukkan hasil yang berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan adanya rangsangan motivasi kerja dan peningkatan kualitas kerja dari pelatihan pelatihan kerja karyawan, karyawan mempunyai semangat kerja yang berpengaruh terhadap kualitas kerja seorang pegawai atau karyawan.

6. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. **Pertama** hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 diterima). **Kedua** hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 ditolak). Dalam hal ini perusahaan yaitu PT. Petrokimia Cabang Medan kurang memberikan perhatian kepada karyawan tentang beban pekerjaan, kurangnya motivasi pimpinan kepada karyawan agar mempunyai semangat

tinggi dalam bekerja, dan kurang maksimalnya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. **Ketiga** hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Petrokima Cabang Medan.

REFERENSI

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu, Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suyanto, Bagong dan Sutinah. 2013. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Deni Primajaya. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang. Semarang: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV HARAGON Surabaya. Universitas Kristen Petra: AGORA Vol. 1, No. 3.