

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BATIK TULIS GEDOG H.M. SHOLEH KEREK-TUBAN

Ida Arini^{1*}, Muhammad Yusuf²

^{1,2} Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Ronggolawe

*Email: ida19arini@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui variabel pelatihan dan variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan batik tulis gedog H.M. SHOLEH kerek yang sejumlah 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner/angket, dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji prasyarat dengan uji normalitas, uji regresi secara parsial (Uji T) dan uji regresi secara simultan (Uji F). Berdasarkan data perhitungan dengan uji regresi secara parsial maupun simultan antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka di dapat hasil F hitung > F tabel (18,743 > 3,19) dari hasil itu dapat dia rikan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Batik Tulis Gedog H.M. Sholeh Tuban.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan selain itu agar dapat bersaing dengan perusahaan atau usaha lain dibutuhkan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karna pengelolaan yang baik maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula bagi perusahaan, kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif terhadap efektifitas kinerja di dalam suatu usaha. Perkembangan jaman yang terjadi pada sekarang ini menuntut para pengerajin untuk membuat ide-ide baru untuk membedakan hasil dengan produk lainnya. Cara yang dapat diambil pengusaha yaitu dengan pemberian pelatihan kepada karyawan. Pemberian pelatihan penting bagi suatu pelaku usaha karena dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam menciptakan ide-ide baru yang dapat menjadi ciri khas suatu hasil karya dari pengerajin. Mengadakan pelatihan juga dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugas mereka masing-masing di perusahaan sehingga tujuan perusahaan juga dapat tercapai. Tujuan diadakan pelatihan kepada karyawan baru maupun lama adalah agar ada kesesuaian antara persyaratan yang di tuntut oleh suatu pekerjaan dengan ketrampilan serta kompetensi karyawan. Dari pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap dari karyawan.

“Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi”. Selain pelatihan pemberian motivasi, pemberian motivasi itu juga di perlukan karna dengan adanya motivasi dari pemilik usaha maka karyawan yang bekerja disana juga akan semakin bersemangat selain itu motivasi juga di perlukan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi merupakan suatu usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab atas tugas mereka masing-masing [1].

Kajian Pustaka Pelatihan

Pelatihan berperan penting dalam proses manajemen sumber daya manusia, pelatihan yang diberikan pemilik usaha atau suatu organisasi kepada para karyawannya merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik. Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan

skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi [2].

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan pelatihan adalah suatu yang di ajarkan atau diberikan pada karyawan agar dapat menambah pengetahuan, skill serta prestasi karyawan dalam bekerja menjadi lebih baik lagi. Indikator pelatihan adalah Pengetahuan, Kemampuan Berpikir, Sikap, Kecakapan.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi merupakan unsur penting yang harus dimiliki setiap orang, motivasi penting karena dengan motivasi ini di harapkan setiap individu keraywan mau bekerjs keras dengan antusias untk mencapai produktivitas kerja tinggi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan teritegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [3].

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yaitu suatu yang membuat diri pribadi tenaga kerja semangat dalam melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan bekerja agar tercapai tujuan sesuai rencana perusahaan. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja, yaitu Dorongan mencapai tujuan, Semangat kerja, Inisiatif dan kreativitas, dan Rasa tanggung jawab

Kinerja

Suatu organisasi tentu membutuhkan karyawan yang berkualitas. Untuk mencapai hal tersebut, maka perlu memperhatikan banyak hal yang berkaitan dengan kinerjanya. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang ingin dicapai seseorang. Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. "kinerja adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". hal-hal yang menjadi

pertimbangan dalam pengukuran kinerja merupakan :

- Ketepatan waktu, adalah hasil kerja pegawai/ karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dikerjakan tepat sesuai waktu yang efisien.
- Kuantitas kerja adalah hasil kerja pegawai/karyawan yang didasarkan pada pencapaian target yang sudah distandarkan jumlah waktunya dalam waktu tertentu oleh atasan atau organisasi.
- Kualitas kerja adalah hasil kerja pegawai/karyawan didasarkan pada mutu pekerjaan yang dilakuakn oleh pegawai, apakah hasil pekerjaannya memenuhi mutu hasil pekerjaan seperti yang ditetapkan dalam standar mutu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menitik beratkan pada pengajuan hipotesis dalam menghasilkan kesimpulan [4].

Analisis Regresi Linier Berganda
Persamaan regresi linier berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X₁ = motivasi kerja

X₂ = pelatihan kerja

A = harga Y jika Y=0 (konstanta)

B = angka arah/koefisien regresi linier berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 16.00 for Windows digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.868	4.068			.213	.832
pelatihan (X1)	.491	.111	.517		4.414	.000
motivasi (X2)	.252	.109	.271		2.315	.025

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber : Data primer setelah diolah ,2020 di olah SPSS 16.0

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,868 + 0,491X_1 + 0,251X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan.

1. Nilai constant adalah 0,868, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel pelatihan dan motivasi (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja karyawan batik tulis gedog H.M. Sholeh sebesar 0,868.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan adalah 0,491, artinya jika pelatihan (X_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dan konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan batik tulis gedog H.M. Sholeh kerek-tuban meningkat sebesar 0,491. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang diberikan ke pada karyawan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin sering di beri pelatihan kepada karyawan batik tulis H.M. Sholeh, maka makin banyak tingkat kinerja karyawan.

3. Nilai koefisien regresi motivasi adalah 0,251, artinya jika motivasi (X_2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel pelatihan (X_1) dan konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan batik tulis gedog H.M. Sholeh kerek-tuban meningkat sebesar 0,251. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi yang diberikan kepada karyawan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin sering motivasi yang diberikan kepada karyawan batik tulis H.M. Sholeh, maka makin banyak tingkat kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Hasil analisis secara persial yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- Pengaruh Variabel pelatihan Terhadap Kinerja karyawan (H_1) Variabel pelatihan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan batik tulis gedog H.M Sholeh kerek-tuban. Hal ini terlihat dari signifikan pelatihan (X_1) $0,000 < 0,05$, maka menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima
- pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (H_2) variabel Motivasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan batik tulis gedog H.M Sholeh kerek-tuban .

hal ini terlihat dari signifikan Motivasi (X_2) $0,025 < 0,05$. maka menunjukkan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.908	2	59.454	18.743	.000 ^a
	Residual	149.092	47	3.172		
	Total	268.000	49			

- a. Predictors: (Constant), motivasi (X2), pelatihan (X1)
 b. Dependent Variable: kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 18,743 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,19 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $18,743 > 3,19$ dan tingkat sugnifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan batik tulis gedog H.M sholeh kerek-tuban.

Pembahasan

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil perhitungan data dengan menggunakan SPSS versi 16.0 maka dapat diketahui bahwa hasil analisis uji hipotesisnya sebagai berikut :

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Terdapat pengaruh yang secara parsial terhadap variabel pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y) hal itu dapat di lihat pada tabel 4.10 yaitu dengan hasil nilai signifikan pelatihan (X₁) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima. Dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif dari masing-masing indikator pelatihan yang meliputi pengetahuan dilihat jawaban angket responden memilih sangat setuju, tingkat pelatihan dalam kategori kemampuan berfikir dilihat dari jawaban responden menjawab setuju, untuk indikator sikap jawaban responden memilih setuju, sedangkan untuk indikator kecakapan jawaban responden memilih setuju. Karena hal itu menunjukkan bahwa pemberian pelatihan mampu menunjukkan hal yang baik, dengan pengetahuan yang didapat setelah mengikuti pelatihan dapat menambah kemampuan karyawan dalam

bekerja, selain itu juga menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin pada karyawannya sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Maka dapat disimpulkan dari keseluruhan indikator memiliki pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan hal itu mampu meningkatkan kinerja karyawan Batik Tulis Gedog H.M SHOLEH Kerek –Tuban.

- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Terdapat pengaruh yang secara parsial terhadap variabel motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) hal itu dapat dilihat dari tabel 4.10 yaitu dengan memiliki hasil signifikan Motivasi (X₂) $0,025 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

Dari hasil penelitian yang di peroleh dari angket responden untuk setiap indikator yang meliputi dorongan mencapai tujuan responden menjawab setuju, semangat kerja responden menjawab setuju, inisiatif dan kreatifitas responden menjawab setuju dan untuk indikator rasa tanggung jawab responden memilih setuju. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan termasuk kategori yang baik.

Dengan semangat kerja yang baik maka dapat menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan dengan pemberian motivasi maka akan menumbukan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya maka kinerja karyawan juga dapat lebih optimal dan tujuan dari perusahaan itu dapat tercapai, inisiatif dan kreatifitas berdasarkan data yang diperoleh, karyawan menjadi memiliki rasa keinginan untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan karyawan memiliki ide-ide baru yang membedakan hasilnya dengan produk lainnya dan hasil antar karyawan.

- c. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan ?

Terdapat pengaruh antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja secara simultan hal itu dapat dilihat dari tabel 4.11 yaitu dengan memiliki hasil dan

tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan batik tulis gedog H.M Sholeh Kerek-Tuban. Hasil penelitian yang diperoleh didapatkan bahwa dari indikator pelatihan dan motivasi responden memilih jawaban setuju berarti kedua variabel tersebut berpengaruh secara bersama-sama tetapi pengaruh yang dimiliki kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan lemah karena di Batik Tulis Gedog H.M. SHOLEK Kerek-Tuban ada hal lain yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawannya seperti variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Dengan pelatihan yang telah di dapat dari PT semen indonesia dan dari asosiasi istri mentri hal itu bisa membantu meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi yang diberikan seperti semangat berkerja selalu jaga kesehatan dan selesaikan pesanan pekerjaan dengan cepat dan baik hal itu bisa membantu meningkatkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan.

d. Manakah yang pengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan ?

Dari kedua variabel tersebut variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel pelatihan hal itu dapat di lihat pada tabel coefficients kolom T pada kolom tersebut Dari data yang diperoleh untuk pelatihan memiliki nilai yang lebih tinggi hal itu disebabkan karena dengan pemberian pelatihan dapat menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga hal itu mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi didapatkan nilai pada variabel pelatihan lebih tinggi dari variabel motivasi. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh lebih terhadap kinerja karyawan dari pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Batik Tulis Gedog H.M SHOLEH Kerek-Tuban.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dan simultan variabel bebas pelatihan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) terhadap variabel teikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain :

1. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial untuk variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan batik tulis gedog H.M Sholeh kerek-tuban dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,414 > 2,01174$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan batik tulis gedog H.M Sholeh kerek-tuban dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,315 > 2,01174$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan batik tulis gedog H.M Sholeh kerek-tuban dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $18,743 > 3,19$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
Dari kedua variabel pelatihan dan motivasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel pelatihan. Karena dilihat dari tabel 4.5 uji T (Parsial) dapat dilihat bahwa nilai untuk pelatihan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,414 > 2,01174$) dan untuk motivasi t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,315 > 2,01174$).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara, Anwar prabu, 2012, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung : Refika Aditama.
- [2] Mangkunegara, Anwar Prabu, 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Refika Aditama
- [3] Kadarsiman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- [4] Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta