

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CREDIT UNION MURA KOPA DI BALAI KARANGAN**

**Mariana Friska**

Email: marianafriska45@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan. Bentuk penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah *Sampling* Jenuh. Jumlah sampel sebanyak enam puluh empat responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 23 (*Statistical Program For Social Science, 23*). Hasil analisis uji F didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 243,089 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat CU Mura Kopa di Balai Karangan. Saran yang dapat diberikan untuk penelitian ini adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memotivasi karyawan serta memberikan program pelatihan kepada karyawan agar dapat bekerja.

**KATA KUNCI:** Motivasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi, sumber daya yang dimaksud adalah karyawan itu sendiri. Dalam perusahaan karyawan merupakan aset berharga yang harus dikelola dengan baik agar semua karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi tersebut dan tentunya harus mampu menjalankan tugas-tugas sesuai dengan yang telah ditentukan. Sasmito et al, (2021).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Motivasi adalah faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, menganggap bahwa tugas mereka adalah tantangan yang harus diselesaikan. Karyawan akan

mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara antusias. Averio, (2020). Karyawan yang tidak termotivasi maka kinerjanya tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Ginting, (2021).

Berkembangnya jaman dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berubah, menuntut karyawan dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi. Salah satu cara untuk membuat karyawan beradaptasi dengan perubahan tersebut dilakukan dengan pelatihan. Pelatihan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam perusahaan. Perusahaan mengadakan pelatihan untuk menjadikan karyawannya lebih berkualitas sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Salah satu tujuan dari pelatihan, baik ditujukan bagi karyawan lama atau karyawan baru adalah untuk tercapainya kesesuaian antara persyaratan yang dituntut oleh suatu pekerjaan dengan keterampilan serta kompetensi karyawan. Hasil dari pelatihan yang efektif adalah dengan meningkatnya keterampilan, pengetahuan, sikap dari karyawan tersebut. Pelealu, (2022).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu karyawan pada hasil kerjanya dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kelangsungan keberadaan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan harus memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan. Brahmana dan Kontesa, (2021).

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Motivasi

Luthans dalam Kaswan (2016:82) mengatakan bahwa: “Motivasi adalah proses yang mulai dilakukan oleh seseorang karena adanya kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan.”

Ada beberapa indikator motivasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2014:331) :

#### a. Needs (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological, safety, social, esteem, dan self-actualization*.

#### b. Job Design (Desain Pekerjaan)

Desain Pekerjaan adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

c. *Satisfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.

d. *Equity* (Keadilan)

*Equity theory* adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait dalam pertukaran antara *employee-employee* adalah *inputs* dan *outcomes*. Sebagai *inputs* adalah pekerja, untuk mana mereka mengharapkan hasil, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan usaha. Di sisi *outcomes* dari pertukaran, organisasi mengusahakan pembayaran, tunjangan tambahan, dan rekognisi.

e. *Expectation* (Harapan)

*Expetancy theory* berpendapat bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Biasanya, *expetancy theory* dapat dipergunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi di mana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan.

f. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan *reward plan* telah dikenal sejak lama.

2. Pelatihan

Menurut Rivai (2011:211): “Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.”

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2016:44): “Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan

terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.”

Selain itu, pelatihan bisa dilaksanakan di tempat kerja atau di tempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan pekerjaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengembangan terstruktur.

Menurut Mangkunegara (2013:62) indikator-indikator dari pelatihan yaitu:

a. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang dilakukan, untuk periode saat ini perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja dan etika kerja bagi tenaga manajerial tingkat bawah dan menengah.

b. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan sebagai karyawan perusahaan.

c. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

e. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

f. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

g. Waktu (Banyaknya Sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak dalam Tannady (2017:152): “kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.”

Menurut Wibowo (2012:81): “Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.”

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

Menurut Wibowo (2012:102) terdapat tujuh indikator kinerja dengan penjelasan sebagai berikut:

#### a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

#### b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

#### c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

#### d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik

tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

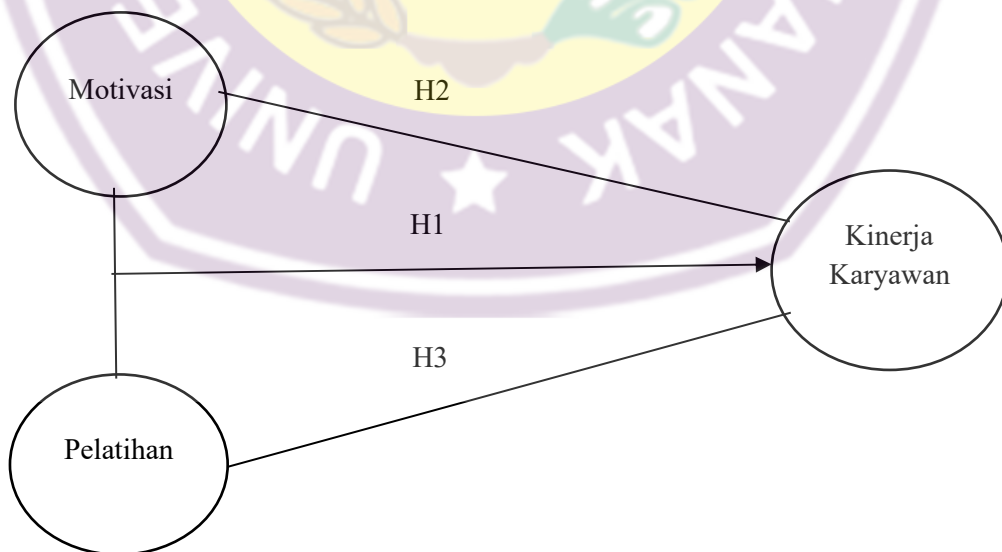
f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

**GAMBAR 1  
MODEL PENELITIAN**



Sumber: Data Olahan, 2020

## HIPOTESIS

- H1 : ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan kantor pusat CU Mura Kopa di Balai Karang
- H2 : ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan kantor pusat CU Mura Kopa di Balai Karang
- H3 : ada pengaruh positif dan signifikan motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan kantor pusat CU Mura Kopa di Balai Karang

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, bentuk penelitian yang digunakan bersifat asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih variabel yang digunakan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada kantor pusat CU Mura Kopa di Balai Karang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden pada kantor pusat CU Mura Kopa di Balai Karang yang telah mengikuti pelatihan. Penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh.

## PEMBAHASAN

**TABEL 1**  
**HASIL UJI STATISTIK**

<b>Keterangan dan Hasil</b>
<b>Uji Validitas</b>
Motivasi: X1.1=0,396, X1.2=0,396, X1.3=0,378, X1.4=0,369, X1.5=0,561, X1.6=0,561, X1.7=0,585, X1.8=0,622, X1.9=0,509, X1.10=0,380, X1.11=0,503, X1.12=0,404, X1.13=0,421, X1.14=0,528, X1.15=0,594, X1.16=0,594, X1.17=0,472, X1.18=0,448
Pelatihan: X2.1=0,373, X2.2=0,378, X2.3=0,369, X2.4=0,373, X2.5=0,396, X2.6=0,378, X2.7=0,369, X2.8=0,394, X2.9=0,561, X2.10=0,585, X2.11=0,622, X2.12=0,509, X2.13=0,380, X2.14=0,503, X2.15=0,404, X2.16=0,505, X2.17=0,554, X2.18=0,586, X2.19=0,594, X2.20=0,472, X2.21=0,448
Kinerja Karyawan: Y1=0,448, Y2=0,373, Y3=0,448, Y4=0,373, Y5=0,396, Y6=0,378, Y7=0,369, Y8=0,394, Y9=0,561, Y10=0,585, Y11=0,662, Y12=0,509, Y13=0,380, Y14=0,503, Y15=0,404, Y16=0,472, Y17=0,452, Y18=0,586, Y19=0,594, Y20=0,472, Y21=0,448
<b>Uji Reliabilitas</b>
Motivasi: 0,966
Pelatihan: 0,962
Kinerja Karyawan: 0,889

Kesimpulan: berdasarkan uji reliabilitas, variabel motivasi, variabel pelatihan dan variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel karena nilai <i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60.		
Keterangan	Hasil	Kesimpulan
<b>Uji Normalitas</b>		
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> , maka semua data berdistribusi secara normal karena nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ .
<b>Uji Linearitas</b>		
Nilai sig. <i>Deviation from Linearity</i>		Berdasarkan hasil uji linearitas bahwa nilai signifikansi > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
Motivasi	0,363	
Pelatihan	0,267	
<b>Uji Multikolinearitas</b>		
Nilai Tolerance/VIF		Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara motivasi dan pelatihan karena nilai <i>tolerance</i> > 0,10 dan nilai VIF < 0,10
Motivasi	0,094/1,684	
Pelatihan	0,094/1,684	
<b>Uji Heterokedastisitas</b>		
Nilai Sig.		Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heterokedastisitas
Motivasi	0,229	
Pelatihan	0,311	
<b>Uji Autokorelasi</b>		
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,795	Berdasarkan hasil uji autokorelasi, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka $H_0$ diterima dan $H_a$ ditolak, hal ini berarti residual terjadi secara random (acak).
<b>Uji F</b>		
F hitung	243,089	Berdasarkan hasil uji F, dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dan variabel pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
Sig.	0,000	
<b>Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)</b>		
R Square (%)	0,889 (88,9)	Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, 88,9 persen variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel dependen. Sedangkan 11,1 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti.
<b>Uji Regresi Linier Berganda</b>		
Standarized Coefficients		Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, terdapat hubungan positif antara variabel terikat dan variabel bebas. Jika variabel bebas mengalami peningkatan, maka variabel terikat juga mengalami peningkatan.
Motivasi	0,401	
Pelatihan	0,553	
<b>Uji T</b>		
Sig.		Berdasarkan hasil uji T, nilai signifikansi variabel motivasi sebesar $0,006 < 0,05$ , sehingga variabel motivasi berpengaruh
Motivasi	0,006	



Pelatihan	0,000	signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$ , sehingga variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
-----------	-------	---

Sumber: Data Penelitian, 2020

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa kantor pusat di Balai Karangan.

Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan bonus/imbalan tambahan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang sangat baik sehingga dapat memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya untuk karyawan yang lain pemberian bonus/imbalan tambahan ini dapat memotivasi mereka untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi dalam meningkatkan prestasi kerja mereka. Pihak perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di luar motivasi dan pelatihan. Sebaiknya perusahaan dapat mempertahankan dan jika perlu memberikan tambahan pelatihan kepada karyawan dalam meningkatkan ilmu dan pengetahuan, sehingga kinerja karyawan CU Mura Kopa tetap baik bahkan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Averio, T. (2020). The Analysis of Influencing Factors on the Going Concern Audit Opinion—A Study in Manufacturing Firms in Indonesia. *Asian Journal of Accounting Research*, 6(2), 152-164.
- Brahmana, R.K. dan Kontesa, M. (2021). Does Clean Technology Weaken the Environmental Impact on the Financial Performance? Insight from Global Oil and Gas Companies. *Business Strategy and the Environment*, 30(7), 3411-3423.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.

Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.

Tuhumena, Fernanda., Christoffer Kojo dan Frederik Worang. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, Pp. 2131-2132.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

