

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRINA SAWIT PERDANA (ASP) DI CABANG KEBUN LINTANG KAPUAS KABUPATEN SANGGAU**

**Gaberla Wiska Yufina**

Email: gabrelawiskaysufina1@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah ada hubungan pelatihan, dan motivasi, terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di cabang kebun Lintang Kapuas Kabupaten Sanggau. Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS versi 22. Adapun hasil penelitian yaitu: tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di cabang kebun Lintang Kapuas Kabupaten Sanggau, ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di cabang kebun Lintang Kapuas Kabupaten Sanggau, ada pengaruh signifikan antara pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di cabang kebun Lintang Kapuas Kabupaten Sanggau.

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

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi sumber daya manusia merupakan suatu aset perusahaan yang paling mahal dibandingkan dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, terus menerus dan di beri ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya, selain itu sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan.

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipegaruhi pelatihan dan motivasi yang di berikan perusahaan, untuk itu perusahaan harus lebih meningkatkan dan

mengintensifkan pemberian pelatihan dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “ Analisis Pengaruh Pelatihan, dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di cabang kebun Lintang Kapuas Kabupaten Sanggau.”

## **KAJIAN TEORITIS**

Pelatihan menurut Dessler (2009) adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Menurut Mangkunegara (2006 :29) diantaranya yaitu indikator pelatihan yaitu Instruktur, Peserta, Metode, Tujuan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elisabet Siahaan & Erni Maria Simatupang (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut George dan Jones bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu: arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*) (George & Jones, 2005). Mangkunegara (2014), bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Indikator lingkungan kerja. Menurut Herzberg dalam Robbins & Judge (2008) diantaranya yaitu indikator Motivasi yaitu prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rr. Watie Rachmawati (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011), menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Menurut Raymond untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatkan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. (Raymond, 2010). Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75): diantaranya yaitu indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama.

Pada tabel 1 di bawah ini merupakan penelitian-penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait variabel yang akan diteliti penulis dalam penelitian ini.

**TABEL 1**  
**PENELITIAN TERDAHULU**

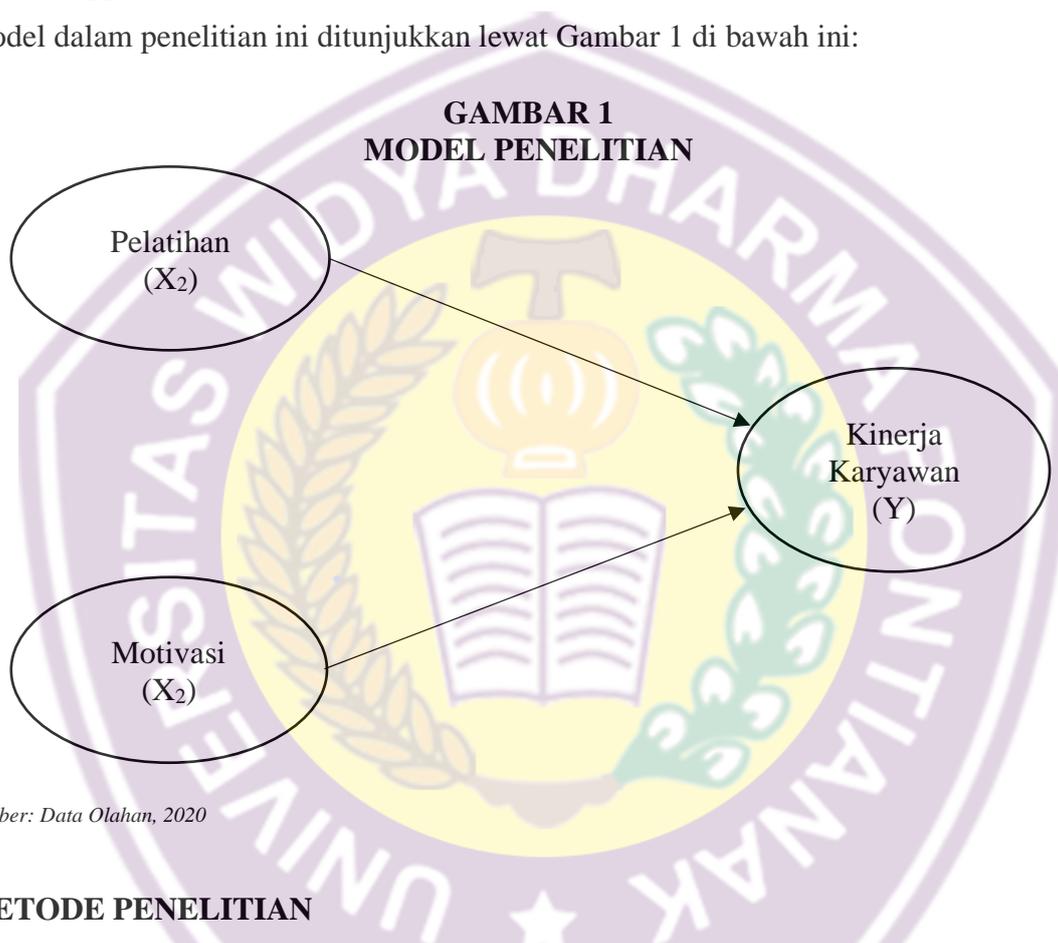
<b>Nama Penulis</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Elisabet Siahaan & Erni Maria Simatupang (2015),	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan,	Jika Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memberikan pelatihan dan motivasi kerja yang lebih baik maka karyawan akan menjadi lebih semangat dan berupaya memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.
Rr.Watie Rachmawati (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pelaksanaan Pelatihan belum optimal karena dari segi waktu pelaksanaan pelatihan belum efektif dikarenakan jadwal pelatihan yang sudah ditetapkan sering berubah-ubah.</li> <li>2. pemberian Motivasi bagi karyawan kurang optimal dikarenakan karyawan cenderung santai dalam menyelesaikan pekerjaannya akibat kurangnya pemberian motivasi pada diri karyawan.</li> <li>3. kinerja karyawan kurang maksimal karena adanya masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan di PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung.</li> </ol>

*Sumber: Data Olahan, 2020*

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pengertian di atas adalah sebagai berikut :

- H1: Terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di cabang kebun Lintang Kapuas Kabupaten Sanggau.
- H2: Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di cabang kebun Lintang Kapuas Kabupaten Sanggau.
- H3: Terdapat pengaruh positif Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di cabang kebun Lintang Kapuas Kabupaten Sanggau

Model dalam penelitian ini ditunjukkan lewat Gambar 1 di bawah ini:



Sumber: Data Olahan, 2020

## METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan wawancara. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih yang digunakan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di cabang kebun Lintang Kapuas Kabupaten Sanggau. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical*

*Program for Social Science, 22*). Metode analisis yang digunakan berupa uji analisis kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji linearitas, uji F uji t, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan analisis regresi linear berganda.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah hasil data kuesioner valid atau tidak. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df). Nilai  $r_{tabel}$  ditentukan berdasarkan rumus  $df = n - 2$ . Nilai  $r_{tabel}$  menggunakan nilai signifikansi 5% dengan jumlah responden 50 ( $n=50$ ) yaitu berada pada angka 0,279. Dari hasil pengujian tersebut, didapat nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Kesimpulannya adalah variabel pelatihan (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) hasilnya valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, yang dimana variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Dari hasil pengujian tersebut, nilai *Cronbach's Alpha* variabel pelatihan sebesar 0,762, variabel motivasi sebesar 0,657, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,809 yang melebihi 0,70, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya berdistribusi secara normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi secara normal, sedangkan jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi secara normal. Pada pengujian ini diperoleh nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar 0,200  $> 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, apabila nilai VIF  $< 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,10$  maka hasil data tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas. Nilai *Tolerance* dari variabel pelatihan  $0,940 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,064 < 10$ . Nilai *Tolerance* dari variabel lingkungan kerja sebesar  $0,940 < 0,10$  dan nilai VIF  $1,064 < 10$ . Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heterokedastisitas dengan nilai signifikan  $> 0,50$  maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dan apabila nilai signifikan  $< 0,50$  maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heterokedastisitas. Nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar  $0,440 > 0,05$ , nilai signifikansi variabel motivasi sebesar  $0,319 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heterokedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linieritas secara signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai *Deviation from Linearity* sig  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen, jika nilai *Deviation from Linearity* sig  $< 0,05$  maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai *Deviation from Linearity* pada variabel pelatihan (X1) sebesar  $0,070 > 0,05$ , nilai *Deviation from Linearity* variabel motivasi (X2) sebesar  $0,074 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan.

## e. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan bersama-sama terhadap variabel Y. Nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka model regresi fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai F hitung sebesar 17,004 dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$ , yang berarti variabel pelatihan (X1), dan variabel motivasi (X2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase suatu pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai  $R^2$  menunjukkan nilai sebesar 0,420 artinya kemampuan variabel pelatihan, dan variabel motivasi dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42 persen sedangkan sisanya yaitu 58 persen dijelaskan variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan, dan variabel motivasi dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## g. Uji Regresi Linier Berganda

**TABEL 2**  
**PT. AGRINA SAWIT PERDANA (ASP) DI CABANG KEBUN LINTANG**  
**KAPUAS KABUPATEN SANGGAU**  
**UJI REGRESI LINIER BERGANDA**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.314	6.252		-.210	.834
total Peltihan	.486	.157	.356	3.104	.003
total motivasi	.542	.135	.461	4.022	.000

a. Dependent Variable: total kinerja karyawan

Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2020

Berdasarkan tabel 2 dapat diperoleh persamaan model regresi pada Kantor Pusat *Credit union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak sebagai berikut :

$$Y = 0,356 X_1 + 0,461 X_2$$

Intepretasi dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien regresi variabel pelatihan mempunyai nilai 0,356. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) .Nilai koefisien regresi variabel motivasi mempunyai nilai 0,461. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### h. Uji T

Uji t untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai signifikan yang digunakan sebagai pembanding adalah 0,05. Apabila hasil perhitungan dibawah 0,05 maka variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai perhitungan diatas 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**TABEL 3**  
**PT. AGRINA SAWIT PERDANA (ASP) DI CABANG KEBUN**  
**LINTANG KAPUAS KABUPATEN SANGGAU**  
**UJI T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.314	6.252		-.210	.834
total Pelatihan	.486	.157	.356	3.104	.003
total motivasi	.542	.135	.461	4.022	.000

a. Dependent Variable: total kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui nilai signifikan untuk variabel pelatihan sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan variabel motivasi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di Kabupaten Sanggau, maka dapat disimpulkan:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di Kabupaten Sanggau.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di Kabupaten Sanggau. .
3. Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di Kabupaten Sanggau.

### **2. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka berikut ini merupakan saran-saran yang diberikan peneliti yaitu:

#### **1. Untuk riset perusahaan**

Penulis mengharapkan pihak PT.Agrina Sawit Perdana di Kabupaten Sanggau terus meningkatkan pelatihan dalam lingkup keseluruhan agar karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya, PT. Agrina Sawit Perdana juga lebih meningkatkan lagi motivasi agar para karyawan lebih termotivasi dan bekerja lebih giat lagi untuk meningkatkan kinerja mereka pada saat bekerja serta mampu membangun semangat kepada para karyawan.

#### **2. Untuk riset selanjutnya**

Penulis berharap untuk riset selanjutnya agar bias menambahkan variabel lain dalam penelitian ini dengan menemukan pengaruh dari luar selain dari pelatihan dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti kompensasi, prestasi kerja, insentif, promosi jabatan, dan lain sebagainya, Penelitian saat ini belum dapat meneliti secara mendalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

## **DAFTAR PUSTAKA**

Dessler, G 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Index..

- George, J.M. & Jones, G.R. 2005 Understanding And Managing organizational behavior (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River Whetten, D.A.,
- Mangkunegara, A.P. 2006 Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung,
- Mangkunegara, A.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma

