

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Summa Mandiri Sejahtera

Fitriana Umar^{*1}, Ema Sari²

^{1,2}Faculty of Economics and Business, Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Pelatihan pada PT Summa Mandiri Sejahtera dengan menggunakan metode regresi logistic. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dimana penelitian ini berusaha untuk menganalisis, menjelaskan, dan mendeskripsikan Kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data regresi logistic. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variable Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variable Kinerja karyawan PT Summa Mandiri Sejahtera dan variable Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Summa Mandiri Sejahtera

Kata kunci: Motivasi; Pelatihan; Kinerja

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan adalah suatu sistem yang di dalamnya terdapat komponen-komponen yang memiliki peran dan fungsi berbeda-beda (Mardjuni dkk, 2022). Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Mahmud dkk, 2022). Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah instansi pemerintahan atau perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik (Karim dkk, 2022). Pemimpin harus meningkatkan motivasi kepada karyawan dan mengadakan pelatihan kerja pada karyawan agar dapat mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Abdul Karim, 2023).

Sistem manajemen adalah salah satu cara untuk mengidentifikasi, mengevaluasi maupun mengukur kinerja dalam suatu perusahaan (Marjuni dkk, 2023). Salah satu penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi maupun menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Wahyuni dkk, 2022). Penilaian kinerja merupakan salah satu alat yang dapat dipercaya oleh manajer dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitasnya (Karim dkk, 2022).

Adapun pentingnya kualitas perusahaan yaitu mendorong untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia (Asrianto dkk, 2023). Diperusahaan melalui pelatihan dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan yang merupakan variable utama dalam meningkatkan kualitas kinerjanya (Abduh dkk, 2023). PT. Summa Mandiri Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak

dibidang ekspedisi dengan jumlah karyawan yang relatif banyak (Kotler & Keller, 2021).

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh upaya pengembangan sumber daya manusia melalui motivasi kerja dan pelatihan (Karim dkk, 2023). Apabila diantara karyawan tidak sering mengikuti arahan serta pelatihan, maka dapat dipastikan kinerja karyawan dapat menurun, karena kurangnya dorongan atau motivasi serta pelatihan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari karyawan untuk memenuhi tujuan suatu perusahaan (Hasniati dkk, 2023).

METHODOLOGI

Dalam penelitian ini digunakan jenis data primer yakni data yang diperoleh dari secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan PT Summa Mandiri Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan yang bekerja di PT Summa Mandiri Sejahtera yang berjumlah 31 orang dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (metode sensus) sampling yang dimana peneliti mengambil seluruh sampel yang berada dalam populasi (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 31 karyawan.

Untuk memperoleh data tersebut, maka penelitian ini menggunakan metode yaitu

1. Kuesioner: bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan sebagai responden atas daftar pertanyaan tersebut.
2. Observasi: bentuk metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis deskriptif pada umumnya berkaitan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta menggambarkan karakteristik data yang digunakan dalam penelitian seperti jumlah data, nilai rata-rata, standar deviasi yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Deskriptive Statistik
Dependent Variable Encoding**

Original Value	Internal Value
Kinerja Baik	0
Kinerja Buruk	1

CATATAN: variable dependen adalah kinerja yang cara pengukurannya menggunakan skalanominal 0 (kinerja baik) dan 1 (kinerja buruk)

Tabel 2. Categorical Variables Codings

		Frequenc y	Parameter coding (1)
Pelatiha n	Tidak Terlatih	13	1.000
	Karyawan Terlatih	18	.000
Motivasi	Motivasi Rendah	12	1.000
	Motivasi Tinggi	19	.000

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata dan standar deviasi dari 3 variabel diatas dengan jumlah 31 buah. Nilai rata-rata frekuensi dari variable Motivasi (rendah) yaitu 0,12 dengan parameter coding 1,000 dan motivasi (tinggi) yaitu 0,19 dengan parameter coding 0,000. Nilai rata-rata frekuensi dari variabel pelatihan (terlatih) yaitu 0,18 dengan parameter coding 0,000. Dan nilai rata-rata dari variable Pelatihan (tidak terlatih) yaitu 0,13 dengan parameter coding 1.000.

2. Analisis Data

Uji signifikansi parameter dilakukan untuk mengetahui apakah taksiran parameter yang diperoleh berpengaruh secara signifikan terhadap model. Uji signifikansi parameter dilkauan secara simultan dan parsial. Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variable bebas yaitu motivasi dan pelatihan. Untuk melihat tingkat variasi data, menggunakan *Cox & Snell R Square* atau *Nagelkerke R-Square* dan hasil perhitungan diperoleh menggunakan

Program SPSS 16.1 dengan nilai 0.655 atau 65,5%

Tabel 2. Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	22.011 ^a	.491	.655

a. estimasi parameter berubah kurang dari 0,001

Tabel 3. Klasifikasi

Observed		Predicted		
		kinerja karyawan		Percentage Correct
		kinerja buruk	kinerja baik	
Step 1 kinerja karyawan	kinerja buruk kinerja baik	16 3	1 12	.93,8 80.0
Overall Percentage				87.1

Klasifikasi pada tabel 3 memberikan petunjuk bahwa jumlah karyawan yang benar-benar berkinerja baik sebanyak 16 orang dan 1 orang seharusnya berkinerja baik namun berubah berkinerja buruk. Demikian pula jumlah sampel benar-benar berkinerja buruk 12 orang namun 3 orang berubah kinerjanya menjadi baik. Uji signifikansi secara simultan juga dapat dilihat pada nilai signifikansi tabel dengan menggunakan program SPSS 16.0

Tabel 4. Omnibus Dari Model Koefisien

		Chi-square	Df	Sig.
Step 1	Step	.20.932	2	.000
	Block	.20.932	2	.000
	Model	.20.932	2	.000

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi pada statistik uji $\alpha = 0,05$. Pada Tabel 4. di atas dapat dilihat bahwa didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ dengan kesimpulan H_0 ditolak yang berarti minimal ada satu variabel bebas yang secara bersama-sama mempengaruhi model.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa variabel motivasi (X1) secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan ditandai dengan statistic Wald 1.273 dengan nilai $\text{sig. } 0,259 > 0,05$. Namun pada variabel pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai wald statistic 9.657 dengan nilai sig 0,002 artinya jika seseorang karyawan semakin terlatih maka secara otomatis keterampilan karyawan semakin tinggi dan kinerja (Y) karyawan semakin meningkat pula. Berdasarkan analisis data menggunakan program SPSS 16.0, diperoleh statistik uji *chi-square* untuk uji kecocokan *Hosmer* dan *Lemeshow* seperti pada tabel 5 dan Tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 5. Tabel Kontingensi Untuk Uji Hosmer and Lemeshow

	kinerja karyawan = kinerja buruk		kinerja karyawan = kinerja baik		Total
	Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1 1	2	2.000	34	34.000	36
2	0	.000	4	4.000	4

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa dari 2 langkah pengamatan untuk kinerja pegawai (Y) yaitu kinerja buruk dan kinerja baik, nilai yang diamati maupun nilai yang diprediksi mempunyai perbedaan yang terlalu ekstrim. Ini menunjukkan bahwa model regresi logistik yang digunakan dalam penelitian ini mampu memprediksi nilai observasinya dengan kata lain model cocok.

Tabel 6. Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	Df	Sig.
1	.000	0	.

Dengan $\alpha = 0.05$ angka ini menjelaskan kemampuan model dalam memprediksi variabel dependen weightgain. Dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ berarti terdapat peningkatan signifikansi dengan penambahan variabel six, dan anthelmintic, ke dalam model.

PEMBAHASAN DAN INTERPRETASI HASIL PENELITIAN

Bagian berikut ini menyajikan pembahasan mengenai hasil pengujian hipotesis berdasarkan teori yang ada serta hasil penelitian terdahulu.

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summa Mandiri Sejahtera

Variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Summa Mandiri Sejahtera berdasarkan hasil penelitian secara parsial pada uji dalam regresi Logistik. Hasil penelitian diatas dapat di ketahui bahwa rata-rata karyawan pada PT Summa Mandiri Sejahtera mampu mengatasi Motivasi, dimana pengaruh negatif ini bermakna Motivasi yang diberikan karyawan pada PT Summa Mandiri Sejahtera sudah mencukupi sehingga tidak berpengaruh pada kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Rafid Sanjaya (2012) dengan judul *Affect of Competence and Motivation toward Satisfaction by Educator on Boston University*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian yang diadakan pada *Educator on Boston University*. Dalam upaya menyelidiki pengaruh Motivasi dan Kompotensi pada kinerja karyawan (Karim, 2019). Hasil penelitian pemberian Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Summa Mandiri Sejahtera

Variabel pelatihan juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Summa Mandiri Sejahtera, Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dalam regresi logistik. Dimana dari hasil penelitian ini terbukti bahwa memang benar pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Summa Mandiri Sejahtera. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Leanando Agusta dkk (2013) dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Haragon Surabaya dengan hasil penelitian dimana pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT Summa Mandiri Sejahtera

Variabel Motivasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil penelitian secara simultan pada dalam regresi Logistik Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja karyawan pada PT Summa Mandiri Sejahtera, ditentukan oleh seberapa besar pemahaman karyawan pada PT Summa Mandiri Sejahtera tentang Motivasi dan Pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Summa Mandiri Sejahtera. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dalam regresi logistik. Dimana dari hasil peneliti bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan artinya bahwa semakin sering karyawan mengikuti pelatihan maka secara otomatis dapat menambah keterampilan karyawan dan juga meningkatkan kinerja (Y) karyawan. Hasil penelitian ini sejalan (Karim dkk, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Karim, dkk (2022) menegaskan proposisi bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepemimpinan.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini, digunakan regresi logistic untuk melihat kinerja bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Summa Mandiri Sejahtera. Penelitian dilakukan pada periode 2019-2021 (2 tahun). Berdasarkan hasil perhitungan di dapatkan hasil sebagai berikut: (1) Variabel Motivasi (x1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Summa Mandiri Sejahtera dengan statistic Wald 1.273 dengan nilai sig.0.259 > 0,05, dan (2) Variabel Pelatihan (x2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Summa Mandiri ditandai dengan nilai wald statistic 9.657 dengan nilai sig. 0.002. Artinya bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Summa Mandiri Sejahtera.

Referensi :

- Abduh, T., Remmang, H., Palisuri, P., & Karim, A. (2023). Leadership Model and Work Motivation of Employees Research and Development Planning Agency for Regional South Sulawesi Province. *target*, 95(146.22), 154. DOI: 10.47191/jefms/v6-i1-23.
- Abdul Karim, S. E. (2023). *Analisis Kebangkrutan Perusahaan Makanan & Minuman Di Indonesia*. Nas Media Pustaka.
- Asrianto, A., Mahmud, M., & Sucianti, R. (2023). Faktor Modal Kerja terhadap Peningkatan Perolehan Laba pada CV. Multi Utama Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 378-382.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddini, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Karim, A. (2019, March). The Effect of " Axis Hits Bonus" Version Tagline Advertising and Ambassador Brand Against Axis Cards Awareness. In *First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMM 2018)* (pp. 63-66). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icmemm-18.2019.13>
- Karim, A. A. K., Jumarding, A., & Ahmad, A. (2022). The Role of Zakat in National Economic Transformation through Regional Economic Growth in South Sulawesi Province. *International Journal of Commerce and Finance*, 8(2), 75-98.
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.

- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Ruslan, M., Burhanuddin, A., Taibe, P., & Sobirin, S. (2023). Contribution of Village Funds to Regional Economic Recovery in South Sulawesi Province. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 573-589.
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.341>
- Kotler, P. & Keller. (2021). *Manajemen Pemasaran*. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Indeks. Jakarta.
- Mahmud, M., Rais, M., & Anwar, D. R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming Kabupaten Bone.
- Mardjuni, S., Karim, A., & Thanwain, T. (2023). Analisis Tunjangan Kinerja Anggota Ditpamobvit Pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 634-646.
- Mardjuni, S., Thanwain, I. N., Abubakar, H., Menne, F., & Karim, A. (2022). BUSINESS SUSTAINABILITY IN FOOD AND BEVERAGE PROCESSING INDUSTRY THROUGH INNOVATION IN MAROS REGENCY, INDONESIA. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(6). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.6.85>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Jakarta Alfabeta.
- Wahyuni, N., Kalsum, U., Asmara, Y., & Karim, A. (2022). Activity-Based Costing Method as an Effort to Increase Profitability of PT. Anugrah Ocean Wakatamba. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 14(2). <https://doi.org/10.17509/jaset.v14i2.45642>