

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP HASIL KERJA KARYAWAN (STUDI LITERATUR)

Septian Dwi Ryan Purnama
Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Teknologi Yogyakarta
Email: Dwiseptian2739@gmail.com

Abstract

Motivation and training are some of the factors that can improve employee performance in a company. The training and motivation provided by the company is to spur employees have broad insights and improve work skills. The purpose of this study was to find the effect of motivation and training on employee performance through previous studies. The method in this study is to use a literature study using the google scholar database from 2013-2021. Journals that have met the criteria have been previously determined. The result obtained from the 20 journals revealed that the average motivation had a positive and significant effect on employee performance and the average job training had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Motivation, Training, performance*

Abstrak

Motivasi dan pelatihan merupakan beberapa faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan pelatihan dan motivasi yang diberikan perusahaan adalah untukan memacu karyawan untuk berkerja lebih baik serta membuat karyawan memiliki wawasan yang luas dan peningkatan skil dalam berkerja. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk menemukan pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan studi literatur menggunakan basis data Goole *Scholar* dari tahun 2013-2021. Jurnal-jurnal yang telah memenuhi kereteria telah ditetapkan sebelumnya. Hasil yang didapat dari 20 jurnal tersebut mengungkapkan bahwa rata-rata motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan rata-rata pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, pelatihan, kinerja

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan visi dan misi perusahaan itu sendiri, untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan pengelolaan sumberdaya manusia yang baik. Sudah sepatutnya perusahaan memaksimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, tidak hanya mencapai, akan tetapi sebuah perusahaan yang mampu mengembangkan perusahaan tersebut untuk bersaing didalam persaingan bisnis global. Oleh karena itu, sangat jelas bahwa salah satu faktor kesuksesan sebuah perusahaan didalam persaingan bisnis global adalah sumberdaya manusia. Memberikan pelatihan dan motivasi kepada karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan serta membuat karyawan menjadi lebih baik dalam berkerja.

Setiap karyawan didalam perusahaan pasti memiliki kemampuan atau skil yang beraneka ragam, walaupun beraneka ragam disetiap perusahaan pasti memiliki standarisasi untuk menjadi acuan dalam keahlian tersebut. Kemampuan yang dimiliki karyawan otomatis akan mempengaruhi hasil kinerjanya. kinerja merupakan gambaran atas suatu pencapaian pelaksanaan program kerja atau kegiatan dalam mencapai target sasaran, tujuan, visi dan misi di suatu perusahaan. kinerja dapat diukur apabila disetiap organisasi atau perusahaan sudah memiliki tolak ukur keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karenanya, apabila

perusahaan tidak memiliki standard atau tolak ukur keberhasilan yang jelas, maka akan sulit untuk mengetahui hingga mengukur kinerja karyawan tersebut.

Motivasi dibutuhkan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi juga dapat menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan serta kesediaan berkerja. Menurut Mangkunegara (2009) motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seorang baik karena faktor internal maupun eksternal yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya otomatis mereka tertantang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan antusias.

Pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan skil karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan, pelatihan kerja juga bisa menambah wawasan karyawan dan juga mempelajari suatu hal yang belum dikuasai atau diketahui. Pelatihan karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk perusahaan, pelatihan bertujuan supaya kinerja karyawan bisa dimaksimalkan skil atau kemampuan yang mereka miliki. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumberdaya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah berkerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lainsebagainya (Dessler, 2009).

Menurut Mangkunegara (2007:67) “istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan suatu disuatu perusahaan atau organisasi perlu diadakanya pelatihan serta karyawan dikasi motivasi supaya karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan, dengan begitu kinerja karyawan akan maksimal sehingga membuat perusahaan semakin berkembang dan tujuan perusahaan tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Menurut Dwi dan Laras (2014) motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) motifasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik faktor internal maupun eksternal yang menggerakanya untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan salah satu faktor untuk membuat karyawan berkerja menjadi lebih baik dan terus terpacu untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan hasil yang baik.

Pelatihan Kerja

Menurut Notoadmojo (2003) pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan kariawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Sedangkan Dartha (2010) berpendapat pelaksanaan pendidikan atau pelatihan ditunjukan untuk peningkatan penguasaan akan ketelampilan dan pengetahuan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan skil karyawan serta memberikan pengetahuan yang lebih luas, dan dengan begitu memberikan keuntungan buat perusahaan jika pelatihan karyawan ini berhasil meningkatkan kemampuan karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007:34), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang yang didasarkan atas kecakapan, pengalam dan kesungguhan serta waktu. Selain itu indikator-indikator kinerja karyawan menurut Wibowo (2017), Tujuan, standar, umpan balik, alat dan

sarana, kopetensi, motif, dan peluang pekerja. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktifitas karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2007:67) “istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

METODE PENELITIAN

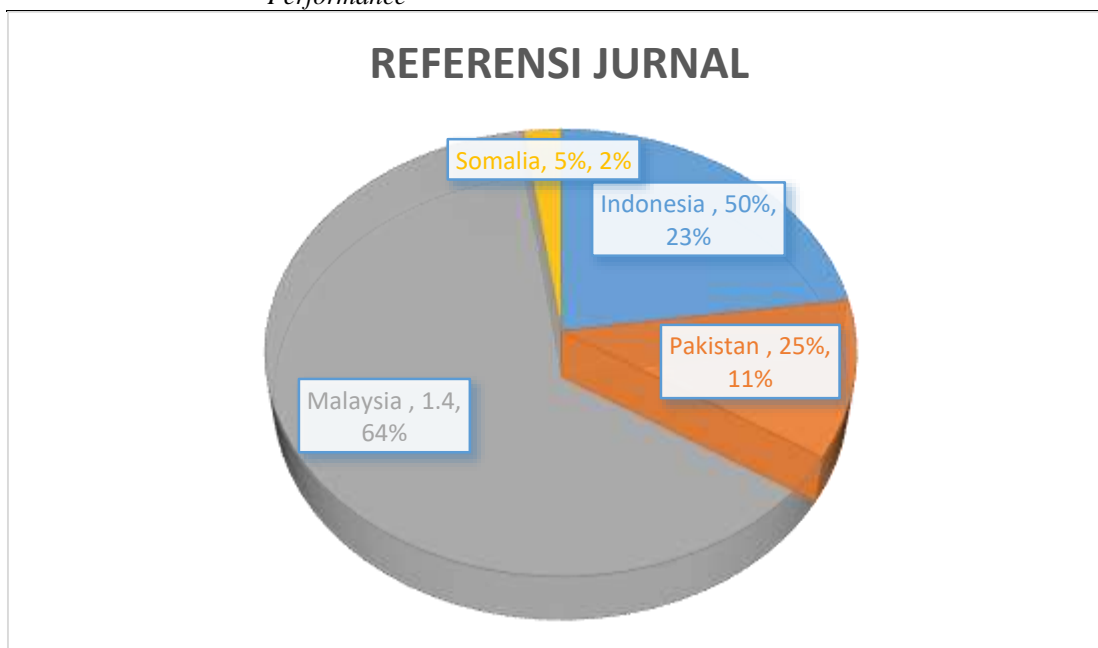
Penelitian ini merupakan studi literatur. Metode yang digunakan adalah tinjauan literature dan studi emperis pada berbagai buku dan jurnal penelitian sebelumnya, dengan fokus pada motifasi kerja dan pemberian latihan terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan mesin Google Scholar, penelitian ini menggunakan 10 artikel ilmiah sebagai sumber data dengan detail pada table 1.

Tabel 1
Artikel Ilmiah

Penelitian Jurnal dan Mesin Pencari	Judul	Metode dan sampel	Obyek Penelitian
Indra dan Fajar (2019) <i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Google Scholar.</i>	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi, SPSS, sampel 42 orang	PDAM Tirta Deli Serdang Indonesia.
Galih Candra Kusuma, Mochamad Al Musadieuq dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2015), <i>Jurnal Administrasi Bisnis, Google Scholar</i>	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja	Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, SPSS.	PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang Indonesia.
Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013), <i>Jurnal Agora, Google Scholar</i>	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kenerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Data Uji Asumsik Klasik, Analissis Diskriptif Uji f, SPSS, Sampel 42 Orang	CV Haragon Surabaya Indonesia
Anriza Julianri, Rizal Syarief dan M. Joko Afandi (2017), <i>Jurnal Plikasi Bisnis dan Manajemen Google Scholar</i>	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi	Analisis Diskrptif dan Analisis SEM <i>Sofwerw</i> LISREL Sampel 100 Orang	Kementrian Komunikasi dan Informatika Indonesia.
Max Saleleng dan Agus Supandi Soegonto (2015), <i>Jurnal EMBA, Google Scholar.</i>	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Data , Analisis Regresi Berganda, Sampel 34 Orang	Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan Indonesia
Paulus Leonu, Anhar Yani dan Akmad Abdurrahman (2017), <i>Jurnal Administrasi dan</i>	Analisis Pengaruh Kopensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Paten melalui Motivasi Sebagai	Analisa data dalam penelitian ini menggunakan software <i>SmartPLS versi 2.0.m.</i> Statistik Deskriptif Sampel 32 Orang	Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur Indonesia.

Manajemen, Google Scholar. Rangga Puger Raharjo, Djamhur Hamid dan Arik Prasetya (2014). <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Google Scholar.</i>	Variabel Intervening Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerjadan Kinerja Pegawai	Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Statistik Inferensial, Analisis Jalur. Sampel 60 orang	Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang Indonesia.
Dio Cristian dan M Kurniawan (2021) <i>Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, Google Scholar.</i>	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Teknik Analisis Data, Uji Valeditas Uji Reliabilitas, Sampel 40 Orang	PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang Indonesia.
Abner Naa.(2017) <i>Jurnal Renaissance, Google Scholar.</i>	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Uji Valeditas Uji Reliabilitas, Sampel 31 Orang , SPSS	Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni Indonesia.
Ilman Ataunur dan Eny Arianto (2015) <i>Telaah Bisnis, Google Scholar.</i>	Pengaruh Kopensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda, Sampel 120 Orang SPSS	PT. Adaro Energi TBK Indonesia.
Irum Shahzadi, (2014) <i>European Journal Of Bussines and Managemen, Google scholar</i>	<i>Impact of Employee Motivation on Employee Performance</i>	Analisis diskriptif , sampel 160 orang	Guru sekolah Negri atau Swasta Pakistan
Said Abdi Muhamud (2017) <i>International journal of Development Sesearch, google scholar</i>	<i>The Effek of Motivation On Employee Performance</i>	Analisis regresi berganda Sampel 370 Orang, SPSS	Hormuud Perusahaan Di Mogadishu Somalia
Ananthalakshmi Mahadevan, (2019), <i>IOSR Journal Of Business and Management, google scholar</i>	<i>Impect Training Methods on Employee Performance In a Direct Selling Organization</i>	Sampel 162 oranga	Karyawan ElkenSdnBhd, Malaysia.
Iftikhar Ahmad, (2017), <i>International Journal of Academic Researcha in Business and Social Sciences, google scholar</i>	<i>Effect of Teamwork, Employee Empowermwnt And Training on Employee Performane</i>	Analisis regresi berganda, Sampel 495 Orang, SPSS	Perusahaan telekomunikasi, Ufone, Telenor dan Mobilik, di Pakistan
Mahiswaran Selvanathan (2016) <i>International Journal of Business and Management, google scholar</i>	<i>A Study on Employee's Motivation towerds Employee Performance.</i>	Sampel 175 orang	SEGi University Malaysia

Masood Asim (2013), <i>International Journal of Scientific and Research Publications, Google Scholar</i>	<i>Impact of Motivation on Employee with Effect of Training</i>	Analisis diskriptif, Sampel 118 Orang	Sector Pendidikan Universitas-Universitas di Pakistan
Nadeem Iqbal (2014), <i>International Letters of Social and Humanistic Sciences, Google Scholar</i>	<i>Impact of Training on Employee Performance</i>	Analisis data, koefisien korelasi, sampel 150 Orang, SPSS	Telekomunikasi Ditjen Khan, Pakistan
Muhammad Nadeem (2014), <i>International Letters of Social and Humanistic Sciences, Google Scholar</i>	<i>Impact of Employee Motivation on Employee Performance</i>	Analisis diskriptif sampel 53 Orang	Perusahaan Swasta: Multan Distrik Pakistan
Ayman. A. S. Almusaddar (2018), <i>International Journal of Business and General Managemen (IJBGM), Google Scholar</i>	<i>The Influence of Knowledge, Satisfaction, and Motivation on Employee Performance Through Competence</i>	Valeditas dan Realibilitas, Sampel 252 orang	Penelitian dilakukan di Kotamadia jalur Gaza, Malaysia
Ilham Dahir Sheikh Mohamoud, (2018), <i>Google Scholar</i>	<i>The Roleof Work Motivation on Employee Performance</i>	Valeditas, drajat Generalisasi, Sampel 200 Orang	Di Malaysia



Gambar: I

Jurnal diambil dari beberapa Negara dari Indonesia 10 jurnal dari Pakistan 5 jurnal dari Malaysia 4 jurnal dan dari Somalia 1 jurnal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Artikel

Penelitian ini merupakan studi literature dengan menggunakan 20 jurnal ilmiah yang diambil dari jurnal nasional. Hasil data yang diperoleh dari mesin pencarian Google Scholar. Jurnal diambil dari beberapa Negara dari Indonesia 10 jurnal dari Pakistan 5 jurnal dari Malaysia 4 jurnal dan dari Somalia 1 jurnal. Penelitian yang membahas variabel motivasi 16 jurnal dan pelatihan 12 jurnal. Rata-rata analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS, Sampel terbanyak dalam penelitiannya 120 sampel yang paling rendah dengan 31 sampel serta rata rata penelitian dilakukan di perusahaan.

Peran pemberian Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah serangkaian tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan suatu tugas sebagai manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan Bangun (2013: 313). Sedangkan menurut Rivai (2014: 837) motivasi adalah serangkaian sikap nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan faktor yang cukup penting bagi karyawan untuk memompa semangat mereka dalam bekerja serta bisa menghasilkan menghasilkan kinerja yang memuaskan dan tugas untuk memberi motivasi disuatu perusahaan salah satunya adalah tugas manajer.

Penelitian yang dilakukan Galih, Muchamad dan Gunawan (2015) pada karyawan PT.PLN (persero) distribusi Jawa Timur area Malang, menyatakan hasil penelitiannya dengan adanya pemberian motivasi kerja yang baik dari PT.PLN (Persero) Jawa Timur area Malang membuat karyawan tergerak untuk berkerja lebih baik. Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Max dan Agus (2015) pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Hasil pengujian memperlihatkan motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di aaaaaadinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. hasil ini berarti motivasi kerja harus diperhatikan agar memberi dampak positif pada kinerja pegawai.

Beberapa penelitian yang dilakukan dinegara Pakistan (Masood, Muhammad, dan Irum) , Somalia (Said) dan Malaysia (Ilham, Ayman,dan Mahiswaran) menunjukan hal yang serupa yaitu motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan Irum (2014) melakukan penelitian diguru sekolah negeri ataupun swasta di Pakistan yang menyatakan tujuan tercapai jika kordinasi dan kerjasama berlangsung secara simultan yang dapat efektif dilakukan memlalui motivasi. Salah satu penelitian Said (2017) di Hormuud Perusahaan Di Mogadishu Somalia hasil penelitiannya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada beberapa karyawan sangat sedikit termotivasi karena tidak ada pengakuan setelah kinerja yang baik dan tidak ada umpan balik setelah melakukan tugas. Salah satu penelitian dari Malaysia Ayman (2018) yang dilakukan dikotamadya palestina yang menghasilkan penelitian bahwa variabel memiliki pengaruh yang paling tinggi dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian oleh Leonardo dan Eddy (2013) yang dilakukan di CV Haragon Surabaya. Dari hasil analisis linier berganda menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Haragon Surabaya. Walaupun begitu dari hasil variabel motivasi kerja disarankan dapat lebih mendorong karyawan agar termotivasi supaya berkerja dengan serius, hal ini dikarenakan dari jawaban responden pada indikator variabel motivasi nilai paling rendah adalah keseriusan dalam berkerja dan indikator

yang mendapat nilai tinggi juga harus ditingkatkan yaitu indikator pantang menyerah dan tidak mudah putus asa, selain itu indikator yang masih sedangpun dalam penilaian harus ditingkatkan dengan cara pemberian motivasi. Penelitian dari Dio dan Kurniawan (2021) yang dilakukan pada PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang Ynga menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yalla Kharisma Shipping Cabang Palembang.

Sedangkan pendapat yang berbeda dari penelitian yang dilakukan Indra dan Fajar (2019) pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang menunjukkan hasil penelitiannya variabel motivasi t hitung nya sebesar 0,400 yang dimana lebih kecil dri T tabel (2,011) dengan nilai sig 0,691 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 diterima yang artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Hal ini juga bisa diartikan bahwa karyawan sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi karyawan sudah memiliki tanggung jawab atas tugas pekerjaannya masing masing. Berarti hipotesis motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang tidak dapat diterima.

Pendapat yang sama dari penelitian Anriza, Rizal dan joko (2017) yang hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong untuk karyawan berkerja lebih giat. Apa bila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan pasti merasa lebih dihargai sehingga karyawan senang dalam berkerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut Rangga, Djahur dan arik (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,007 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Abner (2017) dilakukan Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni, yang hasilnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif signifikan dengan nilai t hitung (4,950) lebih besar dari nilai t tabel (2,045) serta nilai korelasi bernilai positif dan kuat dengan nilai 0,677.

Peran Pemberian Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan proses mangajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaanya Dessler (2013: 280). Sedangkan menurut Pramudyo (2014: 16) Mendefinisikan pelatian sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaanya. Pemberian pelatihan yang baik dan tepat kepada karyawan secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan serta pemberian pelatihan secara rutin dan terencana dapat meningkatkan skil karyawan.

Penelitian oleh Leonardo dan Eddy (2013) yang dilakukan pada CV Haragon Surabaya, menerangkan bahwa kualitas dan kuantitas pelatihan pada CV Haragon Surabaya masih tergolong sedang. Indikator pelatihan paling rendah adalah kuantitas pelatihan sedangkan yang dinilai palingtinggi adalah ketepatan metode pelatihan. Dari hasil tersebut agar dapat diperhatikan lagi kuantitas pelatihan karena dapat dilihat dari indikator pelatihan, yang menunjukkan presentase paling rendah disbanding indikator lainnya adalah kuantitas pelatihan. Temuan hasil penelitian memberikan bukti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV haragon Surabaya. Sejalan dengan penelitian sebelum nya Anriza, Rizal dan Joko (2017) melakukan sebuah penelitian yang hasilnya pelatihan secara signifikan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan, komponen pelatihan mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai ini ditunjukkan oleh mayoritas responden menyatakan setuju tentang adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

penelitian yang dilakukan di Negara Malaysia (Mahadaven) dan Pakistan (Nadeem dan Ahmad) menghasilkan penelitian yang tidak jauh berbeda dengan yang di Indonesia bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, salah satu penelitian dari Iftikhar (2017) dari Pakistan, pendapat dari penelitiannya bawasanya variabel pelatihan merupakan yang paling penting karena pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika diterapkan dengan benar. Sependapat dengan penelitian di atas Nadeem (2014) yang hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Indra dan Fajar (2019) yang dilakukan pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, menerangkan hasil penelitiannya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli serdang dengan nilai t hitung sebesar 4,671 yang dimana lebih besar daripada t table (2,011) atau nilai sig 0,000 lebih kecil daripada nilai signifikan 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin sering karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, maka otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sejalan dengan hasil penelitian Hasibuan (2003) berpendapat bahwa dengan adanya pelaksanaan program pelatihan, akan bisa membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan, bahkan pengetahuan dan kemampuan yang karyawan dapat harus menjadikan mereka lebih ahli dalam melakukan tugasnya, karena keahlian sifatnya spesifik dan fokus.

Penelitian yang dilakukan Max dan Agus (2015) pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Hasil dari penelitian tersebut uji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai memperlihatkan ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Dessler (2005:216) berpendapat pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan hasil agak berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Paulus, Ahar dan Akhmad (2017), hasil penelitian mereka mengemukakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, dan pengaruhnya hanya 11,5% oleh sebab itu pengaruhnya tidak signifikan.

Galih, Muchamad dan Gunawan (2015) melakukan penelitian pada karyawan PT.PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang, dengan adanya pelatihan kerja karyawan dengan metode pelatihan dan instruktur pelatihan yang baik dapat menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Temuan penelitian memberikan bukti bahwa pelatihan kerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Perseo) distribusi Jawa Timur area Malang hal ini ditunjukkan dengan Sig ($0,021 \leq 0,05$). Jadi pelatihan mempunyai dampak positif bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensinya dan juga bagi perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan. Pendapat yang sama juga penelitian yang dilakukan oleh Rangga, Djahur dan arik (2014) didalam penelitiannya menghasilkan bahwa variabel metode pelatihan, instruktur pelatihan dan materi pelatihan semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Yang Dilakukan Abnar (2017) yang dilakukan Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni, Kuatnya hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai diuji dengan mempergunakan teknikkorelasi product moment, yang hasilnya menunjukkan bahwa koefisienkorelasi sebesar 0,606, yang berarti nilai korelasibernilai positif dan kuat. Serta dengan nilai t hitung (4,102) lebih besar dari t tabel (2,045) sehingga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan itu Iman dan Eny (2015) penelitian di PT Adaro Energi TBK, mengatakan dalam penelitiannya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini membuktikan bahwa pelatihan kinerja mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan. Pelatihan bisa

membuat karyawan semakin berkembang dari segi skill maupun pengetahuannya hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan yang memiliki kualitas karyawan yang baik.

PENUTUP

Dari beberapa penjelasan artikel jurnal ilmiah yang jadi acuan kami, bahwa beberapa perusahaan yang memiliki motivasi kerja baik tentu akan menimbulkan kinerja yang baik pula dalam bekerja serta memiliki motivasi yang tinggi pula dalam berkerja dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Didalam pembahasan ini juga ada dua penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini mungkin disebabkan kurang maksimalnya atasan atau perusahaan dalam memberikan motivasi dan bisa juga tanpa motivasi dari atasan mereka sudah berkerja dengan baik serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mereka.

Pelatihan karyawan mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan itu dibuktikan dari pembahasan diatas dari semua artikel ilmiah yang membahas pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan semuanya mempunyai dampak positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa pelatihan kerja sangat penting untuk perusahaan supaya perusahaan bergerak lebih maju dan bisa bersaing dengan perusahaan lainya. Dan bagi karyawan pelatihan sangat penting untuk meningkatkan skill serta wawasan yang semakin luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abner. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Renaissance*. Vol.2, No. 2. 167-176.
- Anriza, Rizal dan Joko (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3 No 2 Mei.
- Ayman. (2018). *The Influence of Knowledge, Satisfaction, and Motivation on Employee Performance Through Competence. International Journal of Business and General Managemen (IJBGM)*. Vol. 7 NO. 5. 2319-2267.
- Bangun, Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Dartha IK. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja PNS pada Sekda Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 6(2): 140-160.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Index
- Dessler, Garry. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dio dan Kurniawan. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. Vol.2, No. 2.
- Dwi Sri K, Laras T. (2014) Pengaruh Pelatihan, Motifasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koprasi Mahasiswa (KOPMA) di Kabupaten Sleman. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 5(1):48-72.
- Galih, Muchamad dan Gunawan (2015). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 21 No 1.
- Hasibuan (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak Kesembilan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iftikhar (2017). *Effect of Teamwork, Employee Empowerment And Training on Employee Performane. International Journal of Academic Researcha in Business and Social Sciences*. Vol. 7, No. 11, ISSN: 2222-6990.
- Ilham, (2018). *The Roleof Work Motivation on Employee Performance*. Tesis.

- Ilman dan Eny. (2015). Pengaruh Kopetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Telaah bisnis*. Vol. 16, No. 2.
- Indra dan Fajar. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motifasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2 No 1 Maret 2015, 129-147.
- Irum, (2014). *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. *European Journal Of Bussines and Managemen*. Vol. 6, No. 23, ISSN: 2222-2839.
- Leonardo dan Eddy (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*. Vol 1 No 3.
- Mahadevan. (2019). *Impect Training Methods on Employee Performance In a Direct Selling Organization*. *IOSR Journal Of Business and Management*. PISSN 2319-7668.
- Mahiswaran, (2016). *A Study on Employee's Motivation towerds Employee Performance*. *International Journal of Business and Management* Vol 11. No 7. ISSN: 1833-3850.
- Mangkunegara A P. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Masood (2013). *Impact of Motivation on Employee with Effect of Training*. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol. 3 No. 9. ISSN: 2250-3153.
- Max dan Agus (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kopensasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol 3 No 3 september 2015, 695-708.
- Muhammad (2014). *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. Vol. 36. ISSN: 2300-2697.
- Nadeem (2014). *Impact of Training on Employee Performance*. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. Vol. 17. ISSN: 2300-2697.
- Notoadmojo (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Paulus, Anhar dan Akhmad (2017). Analisis Pengaruh Kopensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Vol.1, No. 1.
- Pramudyo, Charisogonus D. (2014). *Cara Pinter jadi Trainer*. Jakarta Percetakan.
- Rangga, Djamhur dan Arik. (2014). Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 15, No. 2.
- Rivai, Veithzel. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Said, (2017). *The Effek of Motivation On Employee Performance*. *International journal of Development Sesearch, google scholar* Vol. 07, No. 11, pp 17009-17016.
- Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.