

PELATIHAN DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERSADA LAMPUNG RAYA

Zuriana

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Zuriana@darmajaya.ac.id

Suwandi

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

suwandi@darmajaya.ac.id

Anggawidia Wibaselppa

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

anggawidia@darmajaya.ac.id

Sri Rahayu

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

sri rahayu@darmajaya.ac.id

Archie Tazkiya Alichia

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

arhietazkiyaalicha.2012110041@mail.darmajaya.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dampak pelatihan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di PT. Persada Lampung Raya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data lapangan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Persada Lampung Raya yang berjumlah 76 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat. Uji persyaratan instrumen yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji persyaratan analisis data mencakup uji normalitas, linieritas, dan multikolinieritas. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Persada Lampung Raya.

Kata Kunci

Pelatihan, Motivasi Ekstrinik dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuan dan kesuksesan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja SDM adalah pelatihan dan motivasi karyawan (Apriliana & Nawangsari, 2021). Pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga untuk mengubah perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Nuzulia, 1967). Dalam konteks PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan, perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya di bagian alat berat melalui pelatihan yang

sistematis dan efektif. Namun, fenomena penurunan kinerja karyawan khusus alat berat pada tahun 2023 telah menjadi perhatian serius bagi perusahaan (MRizky, 2020), eluktuasi penilaian kinerja yang cenderung menurun menunjukkan adanya masalah dalam pelaksanaan pelatihan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya, hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang pernah dilakukan belum optimal dan karyawan belum mampu mengaplikasikan keterampilan yang diperolehnya dengan baik (Anggereni, 2019), selain permasalahan pelatihan, motivasi ekstrinsik juga menjadi faktor penting yang berdampak pada kinerja karyawan (Manajemen & Ekonomi, 2023). Kurangnya penghargaan atas prestasi karyawan dapat mengurangi motivasi mereka dalam bekerja (Prakoso & Indartono, 2019). Dalam konteks PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan, kurangnya penghargaan atas prestasi karyawan telah menimbulkan dampak negatif terhadap motivasi mereka untuk bekerja dengan maksimal.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Karyawan Khusus Alat Berat PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan Tahun 2023

Skor Nilai	Kriteria	Rata-Rata Persentase	Kategori
		2023	2023
1	Kualitas Kerja	76,3	C
2	Integritas	81,4	B
3	Tanggung Jawab	74,6	C
4	Disiplin	80,5	C
5	Kerjasama	81,7	B
Jumlah		78,9	C

Terlihat pada table 1 Penilaian kinerja karyawan khusus alat berat di PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan pada tahun 2023 menunjukkan fluktuasi yang menurun. Kualitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama masih di bawah standar perusahaan, hal ini disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab dan kerjasama antar karyawan, serta kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan penurunan kinerja ini dapat berdampak negatif pada tujuan perusahaan dan menyebabkan penerapan sanksi terhadap karyawan yang tidak bekerja maksimal.

Adapun indikator kinerja yang masih kurang adalah tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas (Manurung, 2018), serta prestasi kerja yang belum mencapai standar yang diharapkan. Penilaian kinerja dilakukan oleh supervisor alat berat sebagai acuan untuk menilai kinerja karyawan (Sarif et al., 2020). Oleh karena itu, diperlukan penilaian kinerja secara teratur untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam mencapai standar yang telah ditetapkan (Heksarini, 2022).

Dengan memahami pentingnya pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta mengidentifikasi permasalahan yang ada di PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak pelatihan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan khusus alat berat di perusahaan tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen

Mary Parker Follett mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan secara kolaboratif dengan orang lain (Aedi, 2016). Dengan kata lain, manajemen dipahami sebagai kerja sama dengan individu lainnya. Ketika seseorang menangani beberapa pekerjaan secara individu, seringkali orang tersebut dianggap tidak melaksanakan fungsi manajemen. Oleh karena itu, tugas seorang manajer dalam suatu organisasi adalah mengatur orang-orang lain untuk menjalankan berbagai tugas demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins., 2003).

Kinerja

Menurut Armstrong, manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan strategis dan terpadu yang bertujuan untuk mencapai kesuksesan berkelanjutan dalam suatu organisasi dengan cara meningkatkan kinerja karyawan yang berperan di dalamnya, serta dengan mengembangkan kemampuan tim dan kontribusi individu (Randa, 2022).

Pelatihan

Rivai dalam Hermawati menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengubah perilaku pegawai dengan tujuan mencapai tujuan organisasi (Rachmawati, 2018).

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi karyawan merujuk pada tingkat energi, komitmen, dan kreativitas yang dipertunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, menurut Mills, strategi untuk memotivasi karyawan telah menjadi perhatian utama bagi banyak manajer (Figueiró, 1967).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji hubungan antara variabel pelatihan (X1), motivasi ekstrinsik (X2), dan kinerja karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan SPSS, termasuk regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Teknik uji validitas dan reliabilitas juga diterapkan pada kuesioner untuk memastikan keabsahan data.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan pada bulan Januari 2024, berhasil terkumpul kembali 40 kuesioner yang telah diisi secara lengkap, tujuan dari pengumpulan ini adalah untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini, dengan memperhatikan faktor-faktor seperti jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

B. Uji Persyaratan Instrumen

Sebelum dilakukan pengolahan data, semua jawaban dari responden diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan keandalan data. Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas instrumen pengukuran.

C. Uji Persyaratan Analisis Data

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati distribusi normal, dilakukan uji non-parametrik one-sample Kolmogorov-Smirnov test menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 21.

D. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja (Y) di PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Analisis ini akan mengungkap seberapa signifikan kedua variabel tersebut dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Karakteristik Responden

Tabel II Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	36	90,0%
Perempuan	4	10,0%
Jumlah	40	100%

Dari tabel II yang disajikan, terlihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah 36 orang, atau sebesar 90,0%, sementara jumlah responden perempuan adalah 4 orang, atau sebesar 10,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel III Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
< 1 Tahun	3	7,5%
1 - 3 Tahun	9	12,5%
> 3 Tahun	28	20,0%
Total	40	100%

Berdasarkan tabel III yang disajikan, proporsi terbesar dari responden adalah yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, yaitu sebanyak 28 responden atau 20,0%. Sementara itu, responden dengan masa kerja antara 1 hingga 3 tahun berjumlah 9 responden atau 12,5%, dan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 responden atau 7,5%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Persada Lampung Raya di Lampung Selatan didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.

Tabel IV Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	8	20,0%
D3	5	12,5 %
SMA	27	67,5 %
Total	40	100 %

Berdasarkan tabel IV yang disajikan, terlihat bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA/ sederajat adalah 27 orang (67,5%), sedangkan responden dengan pendidikan terakhir D3 memiliki jumlah 5 orang (12,5%), dan responden dengan pendidikan terakhir S1 memiliki jumlah 8 orang (20,0%). Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat.

A. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel V Karakteristik Pendidikan Responden

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan	0,849	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi ekstrinsik	0,900	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,902	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, pada tabel V nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 0,849, menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Variabel Motivasi ekstrinsik (X2) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,900, yang juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Sedangkan untuk variabel Kinerja (Y), nilai Cronbach's alpha adalah 0,902, menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

B. Hasil Uji Normalitas

Untuk menilai apakah data Anda mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, Anda bisa menggunakan Uji Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov satu sampel yang tersedia di perangkat lunak SPSS Versi 21. Hasil dari analisis uji normalitas dapat memberikan gambaran mengenai karakteristik distribusi data Anda. Berikut adalah hasil dari perhitungan uji normalitas yang telah dilakukan:

Tabel VI Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan	0,168	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Ekstrinsik	0,392	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,504	0,05	Sig > Alpha	Normal

Berdasarkan tabel VI yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai variabel pelatihan, motivasi ekstrinsik, dan kinerja karyawan menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih besar dari nilai Alpha yang ditentukan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, motivasi ekstrinsik, dan kinerja karyawan berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal.

C. Hasil Uji Model Summary

Tabel VII Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Pelatihan dan Motivasi ekstrinsik	0,510 ^a	0,460

Dari tabel VII yang tercantum di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Squares sebesar 0,460. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi ekstrinsik (X_2) secara bersama-sama memengaruhi Kinerja (Y) sebesar 46%. Selain itu, nilai R menunjukkan arah hubungan antara Pelatihan (X_1), Motivasi ekstrinsik (X_2), dan Kinerja (Y) adalah positif, yang berarti jika Pelatihan (X_1) dan Motivasi ekstrinsik (X_2) meningkat, maka Kinerja (Y) juga akan meningkat.

D. Hasil Uji Hipotesis

Tabel VIII Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pelatihan	0,002	0,05	Sig<alpha	3,419	2,026	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Motivasi Ekstrinsik	0,002	0,05	Sig<alpha	3,427	2,026	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Dari tabel VIII dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Hal ini terbukti dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, serta nilai signifikansi (sig) yang lebih kecil dari alpha (α). Oleh karena itu, kedua faktor tersebut, Pelatihan (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2), secara bersama-sama memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

V. KESIMPULAN

Analisis reliabilitas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Selain itu, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi ekstrinsik, dan kinerja karyawan cenderung berdistribusi normal, variabel pelatihan dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan sebesar 46%, dengan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, peningkatan dalam pelatihan dan motivasi ekstrinsik dapat dijadikan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi ekstrinsik secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini, menggarisbawahi pentingnya investasi dalam program pelatihan dan motivasi karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, N. (2016). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidik*.
 Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*

- Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Figueiró, A. (1967). 濟無No Title No Title No Title. *Biogeografia*, 5–24.
- Heksarini, A. (2022). Konsep Penilaian Kinerja. In *Benchmark* (Vol. 103, Issue 1). <http://elibrary.almaata.ac.id/1714/%0Ahttps://osf.io/yejcm/%0Ahttp://elibrary.almaata.ac.id%0Ahttps://bmjopen.bmj.com/lookup/doi/10.1136/bmjopen-2019-030624%0Ahttps://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/JPKMI/article/view/2758%0Ahttp://stikara.ac.id/jupermik>
- Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (2023). 1, 2 3. 3(1), 239–247.
- Manurung, B. R. (2018). Pengaruh Pengawasan dan komunikasi terhadap Kinerja pegawai dinas kebersihan dan pertamanan kota medan. *Director*, 15(40), 6–13.
- MRizky, A. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12(1), 12–26.
- Nuzulia, A. (1967). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Prakoso, M., & Indartono, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat Effect of Job Motivation and Compensation To Performance Art Studio Printing Employees in Central Jakarta. *Pengaruh Motivasi Kerja...(Medi Prakoso)*, 5(2), 367.
- Rachmawati, R. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.945>
- Randa. (2022). *Literature Berkaitan Dengan Religiusitas, Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. 14–50.
- Sarif, N. A., Mappamiring, & Malik Ihyani. (2020). Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), 1038–1054. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Stephen P. Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. 6(2), 1–15.