



PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Luby Indonesia di Kabupaten Tangerang)

Naufal Satryananta, ¹Widi Wahyudi²

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

E-mail : widi.wahyudi@budiluhur.ac.id ²

Abstract

This research aims to determine whether Work Ability (X1) affects Employee Performance (Y), Job Training (X2) affects Employee Performance (Y), and Work Motivation (X3) affects Employee Performance (Y) among PT employees. Luby Indonesia in Tangerang Regency. The population in this study was taken from the number of employees at PT. Luby Indonesia, totaling 110 employees. Based on the calculations above, the sample of respondents in this study was rounded up to 86 respondents as employees of PT. Luby Indonesia. Based on the SPSS version 26 output results, the research results show that Work Ability (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y), Job Training (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y), and Work Motivation (X3) has a significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Effect of Work Ability, Job Training, and Work Motivation on Employee Performance

1. Pendahuluan

Aset-aset yang di anggap penting dalam menunjang keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan merupakan pengertian dari sumber daya manusia. Tanpa orang-orang berbakat, perusahaan tidak dapat berjalan dengan sukses, sehingga semua perusahaan terus berupaya untuk mendapatkan orang-orang berbakat.

Hal ini juga merupakan visi perusahaan ini. Untuk menjadi perusahaan yang berkomitmen dalam menghasilkan talenta-talenta terbaik di Indonesia, tentunya terdapat kendala-kendala yang perlu diatasi dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal. Untuk itu PT. Luby Indonesia sangat mementingkan rekrutmen karyawan yang dilakukan secara selektif sesuai dengan kebutuhan mendesak standar informasi yang diterima dari mitra. Fenomena terjadi pada setiap aktivitas yang dilakukan suatu perusahaan. Misalnya jika karyawan tidak memberikan tunjangan maka akan menimbulkan sikap negatif di tempat kerja, seperti karyawan menjadi tidak tertarik pada pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen paling penting dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Kemampuan kerja setiap pegawai mencerminkan potensi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tentu saja, karyawan dengan talenta terbaik akan

memberikan kinerja yang berkualitas. Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja yang baik dipengaruhi oleh motivasi dalam bekerja, faktor pribadi, dan kinerja karyawan. Hal inipun sesuai dengan penelitiannya Kristen (2013) yang mengungkapkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan juga relevan terhadap kinerja para pegawai (Nuariningsih, 2020).

Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi. Potensi kekuatan individu didasarkan pada imbalan non-moneter dan moneter yang bisa dikembangkan oleh diri sendiri atau oleh berbagai kekuatan eksternal. Imbalan-imbalan ini dapat berdampak positif atau negatif pada hasil kinerja. Ridwansyah, Sadaliahsfenti, dan Absah Yeni (2018) dalam jurnal (Siti Mufidah, 2020) mendefinisikan motivasi sebagai “keinginan anggota organisasi untuk memanfaatkan kemampuan, tenaga, dan waktu (dalam bentuk keterampilan) serta insentif yang mengarah pada motivasi, untuk melakukan kegiatan dalam lingkup tanggung jawab”, selain tugas yang diberikan. Menurut Manggis, Yuesti, dan Sapta (2018) dalam jurnal (Siti Mufidah, 2020), motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang memajukan satu orang atau lebih dalam berperilaku atau melakukan tindakan guna mencapai tujuan dan kebutuhan professional maupun pribadi.

Pelatihan merupakan kegiatan karyawan lini dan individu karyawan yang meningkatkan hubungan antar individu karyawan dalam perusahaan dan meningkatkan suasana lingkungan secara keseluruhan. Pelatihan adalah proses membantu karyawan agar relevan dengan pekerjaan yang mereka tekuni saat ini atau di masa depan nanti dapat melintasi pengembangan pola pikir, keterampilan, perilaku, sikap yang sesuai, dan pengetahuan dalam ilmu perilaku. Motivasi adalah kebiasaan yang bermanfaat bagi masyarakat secara keseluruhan. Maknanya salah satunya merupakan “keadaan yang memang tercipta dan juga terbentuk melintasi proses berbagai tindakan serta menunjukkan nilai-nilai kepatuhan dan ketaatan”. Dalam Sutrisno, menurut Singodimedjo (2017) dalam jurnal (Niki Solfiyani, 2022) motivasi mengacu pada kesediaan seseorang untuk mengikuti norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya.

SDM merupakan aset dari perusahaan berharga atau investasi terpenting. Dengan latar belakang ini, banyak perusahaan telah melakukan pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia kami memiliki kapasitas berkualitas tinggi dan keterampilan tinggi untuk memajukan bisnis kami. Apabila suatu perusahaan tidak mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, maka pengelolaan tidak akan berhasil. Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Jika perusahaan sudah memiliki tujuan dan strategi, langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia dengan baik. data hasil wawancara dengan PT. Luby Indonesia bergerak di bidang sumber daya manusia. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat menghasilkan hasil yang baik. Pengelolaan talenta harus dibarengi dengan kemampuan berpikir unggul sebagai salah satu penentu keberlangsungan perusahaan, karena perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang besar memerlukan karyawan yang mampu mengantisipasi peluang dan tantangan.

Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusianya, yang bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan perusahaan dengan baik dan pengembangan karyawannya. Karena karyawan merupakan bagian penting dari kemampuan perusahaan dalam menciptakan dan mengatasi keunggulan kompetitif. Sinambela (2018) dalam jurnal (Niki Solfiyani, 2022) bahwa tanpa didukung motivasi kerja yang baik dari karyawan, organisasi tidak dapat mencapai tujuan dari motivasi kerja, yaitu kesadaran karyawan dan kepatuhan terhadap segala persyaratan sulit untuk dicapai di dalam peraturan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti pun tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Luby Indonesia Kabupaten Tangerang”. Adapun rumusan permasalahan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari kemampuan kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Luby Indonesia Kabupaten Tangerang.

Manajemen

Pada hakekatnya peran manajemen adalah mengendalikan seluruh kegiatan yang sedang berjalan dengan upaya memperoleh tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat dan tepat serta diakhiri dengan tujuan yang sesuai. Jika disertai dengan tata cara dan pemahaman penanganannya, maka fungsi ini akan menjadi roda yang berputar konstan pada suatu poros dalam suatu organisasi atau bisnis. Karena manajemen memiliki peran sejak awal dan akan segera memandu kita dalam menggunakan peran tersebut, sebagian dari kita menentang posisi manajerial dalam hal ini adalah manajer yang bertanggung jawab dengan kondisi manajemen (Rahman, 2019:22).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan dan lembaga pemerintah juga harus dapat memberikan saran kepada karyawan. meningkatkan individu, keterampilan, dan pengetahuan melalui pelatihan dan pengembangan sikap agar sumber daya manusia lebih adaptif terhadap perubahan dalam jangka panjang. Menurut Kaehler & Grunde (2019) dalam buku (Hasmin, 2021:1) menjelaskan manajemen sumber daya manusia yang memiliki arti dimana sistem manajemen mempunyai tujuan untuk menyediakan kelompok, suatu organisasi, atau organisasi dengan talenta yang tepat dan memastikan bahwa mereka bekerja di bidang yang tepat. Hal ini menggambarkan sebagai proses yang berkelanjutan, serta area dan lokasi tersedia kapan pun organisasi membutuhkannya.

Kemampuan Kerja

Menurut Judge (2008:57) kompetensi mengacu pada kemampuan individu dalam melakukan beberapa macam tugas di dalam pekerjaannya. Pada dasarnya, semua kemampuan seseorang terdiri dari dua aspek, aspek-aspek tersebut meliputi kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Schumacher dan Sinamo (2002:23) membedakan tiga komponen penting kinerja manusia yang dimana meliputi kemampuan, etos kerja, dan keterampilan (Bustari, 2023).

Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:44) dalam jurnal (Josua Pratama Nababan, 2022), pelatihan adalah proses pendidikan dalam rentang waktu yang pendek di mana karyawan non-manajerial mempelajari dan memahami keterampilan dan pengetahuan teknis dengan tujuan terbatas melalui tahap-tahap yang sistematis dan juga terstruktur. Menurut Widodo (2015) dalam jurnal (Josua Pratama Nababan, 2022:817) pelatihan adalah proses dimana para pegawai non-manajerial memperoleh pengetahuan teknis dengan tujuan yang terbatas melewati prosedur yang sistematis dan terorganisir yang bersifat jangka pendek proses pendidikan untuk belajar dan keterampilan.

Motivasi Kerja

Untuk tampil lebih baik, motivasi sangat penting. Hal ini karena motivasi mempunyai kemampuan untuk mengarahkan dan mendorong perilaku manusia, mendorong individu untuk lebih bersemangat dan terlibat dalam mencapai tujuannya. Sutrisno (2012:151) dalam jurnal (Josua Pratama Nababan, 2022) mendefinisikan motivasi sebagai suatu cara untuk mendorong pegawai agar berkolaborasi dan bekerja sama secara efektif serta mengintegrasikan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja untuk mendorong.

Menurut Usman (2013:276) dalam jurnal (Josua Pratama Nababan, 2022), motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas. Menurut Widodo (2015:187) dalam jurnal (Josua Pratama Nababan, 2022), kekuatan ataupun dorongan yang muncul dari dalam diri satu orang atau lebih dan hal tersebut membuatnya melakukan tindakan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:9) dalam jurnal (Guido Dionensia, 2022) prestasi kerja atau kinerja merupakan evaluasi kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.

Menurut Mangkunegara (2016:129) dalam jurnal (Josua Pratama Nababan, 2022), kinerja pegawai diartikan sebagai kualitas dan kuantitas kerja dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Edison (2016:217) dalam jurnal (Josua Pratama Nababan, 2022) mengemukakan bahwa pengertian kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang diukur dalam jangka waktu tertentu menurut kesepakatan dan kondisi tertentu.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode survei kuesioner. Survei adalah studi penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mempelajari populasi besar dan kecil. Sugiyono (2020: 57) menekankan bahwa “metode survei” mengacu pada penelitian yang dilakukan terhadap populasi besar dan kecil dengan menggunakan kuesioner sebagai alat

penelitian. Namun data yang diperiksa merupakan sampel dari suatu populasi untuk mengetahui kejadian relatif, sebaran, dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis. Tujuan penelitian investigatif adalah untuk memberikan gambaran utuh tentang suatu kejadian atau peristiwa, meliputi latar belakang, ciri-ciri, dan ciri-ciri umum.

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:126) pengertian populasi merupakan suatu kawasan umum yang isinya terdiri dari banyaknya objek atau subjek yang memiliki ciri-ciri dan jumlah tertentu, hal tersebut ditentukan untuk diambil dan dipelajari kesimpulannya oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini ditentukan dari jumlah karyawan PT. Luby Indonesia memiliki total 110 karyawan.

Sampel Penelitian

Berdasarkan contoh perhitungan, responden penelitian ini dibulatkan menjadi 86 karyawan PT. Luby Indonesia dan menggunakan rumus slovin untuk menyederhanakan pemrosesan data dan mencapai hasil pengujian yang lebih baik. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan acak atau biasa disebut teknik insidental, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:133), bahwa pengambilan sampel insidental atau pengambilan sampel secara acak mengacu pada penentuan sampel secara acak, baik itu pertemuan acak dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel jika dianggap sebagai sumber data yang sesuai.

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program perangkat lunak atau biasa disebut software *Microsoft Excel 2014* dan *Statistics Product Service and Solution (SPSS)* versi 26. Data yang diolah adalah data yang diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang disebar, dijawab oleh 34 responden, data dikumpulkan dan ditabulasi menggunakan *Microsoft Excel 2014*, serta dihitung berdasarkan SPSS versi 26.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, 86 responden disurvei. Data yang diperoleh diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang disebar dan diisi oleh 86 responden. Perhitungan data survey menggunakan *Microsoft Excel* dan pengolahan data menggunakan *IBM SPSS Statistics* versi 26. Penelitian ini menggunakan 86 responden yang merupakan karyawan PT. Luby Indonesia untuk menyebarkan beberapa pendapat dalam bentuk kuesioner guna memperoleh informasi langsung dari responden sesuai subjek penelitian dan pilihan jawaban dari kuesioner yang disebar sesuai skor yang ditentukan dengan menggunakan skala likert.

Tabel 1
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.475	1.566		-.303	.762
	Kemampuan Kerja	.260	.054	.213	4.805	.000
	Pelatihan Kerja	.589	.109	.542	5.421	.000
	Motivasi Kerja	.279	.101	.272	2.771	.007
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel dibawah ini telah diperoleh persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = -0.475 - 0,260 X_1 - 0,589 X_2 + 0,279 X_3 + \varepsilon$$

Dalam penjelasan diatas persamaan regresi dapat diartikan seperti poin-poin dibawah:

1. Konstanta yang memiliki nilai -0.475 memiliki arti ketika nilai kemampuan kerja, pelatihan profesional, dan motivasi kerja bernilai 0 maka dari itu kinerja pegawai mengalami penurunan nilai sebesar -0,475.
2. Koefisien regresi kemampuan kerja yang memiliki nilai 0,260 berarti berlawanan arah. Ketika kemampuan kerja bertambah atau meningkat sebesar 1, maka dari itu nilai kinerja karyawan dapat meningkat sebesar 0,260.
3. Koefisien regresi pelatihan kerja yang memiliki nilai 0,589 artinya berlawanan arah. Ketika pelatihan kerja meningkat sebesar 1, maka dari itu kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,589.
4. Koefisien regresi motivasi kerja yang memiliki nilai sebesar 0,279 memiliki arti ketika motivasi kerja meningkat sebesar 1, maka dari itu kinerja karyawan meningkat sebesar 0,279.

4. Simpulan

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk bisa memahami dan mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan kerja, pelatihan kerja, dan motivasi terhadap kinerja para

karyawan di PT. Luby Indonesia dan juga memahami variabel mana yang memiliki dampak terbesar. Dari beberapa rumusan masalah yang sudah dipaparkan di bab sebelumnya, maka dari itu dapat ditarik kesimpulan dibawah ini, yakni:

1. Kemampuan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Luby Indonesia.
2. Pelatihan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Luby Indonesia.
3. Motivasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Luby Indonesia

Daftar Rujukan

- Bustari, B. S. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brantas Abipraya. *Economic and Business Management International Journal*, 74-82.
- Guido Dionensia, R. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten. *e-Proceeding of Management*, 2261-2266.
- Josua Pratama Nababan, R. R. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi terjadinya kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Rezeki surya intimakmur. *Journal of Economic*, 815-821.
- Niki Solfiyani, C. R. (2022). Pengaruh pelatihan, kedisiplinan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan . *Jurnal manajemen FE-UB*, 1-22.
- Nuariningsih, W. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 160-168.
- Siti Mufidah, . B. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Berjangka Solo. *Edunomika*, 145-154.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kualitatif. Bandung: alfabeta.