

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Di Kecamatan Sekotong¹Heni Widiawati, ²Nizar Hamdi, ³Khaerul Hadi^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMMheniwidiawati319@gmail.com, nizarhamdi69@yahoo.com, adichibar@gmail.com
(0852-3746-5578)**Abstract**

This research aims to examine the factors that influence the performance of PT employees. Madani National Capital in Sekotong sub-district. So that the variables in this study consisted of 2 (two) independent variables namely Training (X1), Motivation (X2) and the dependent variable Performance (Y). The population of this research is all employees of PT. PNM in Sekotong sub-district. The total sample was 33 respondents, samples were taken using non-probability sampling techniques. Data was obtained by distributing questionnaires to all employees of PT. PNM online via the WhatsApp application with the Google Form link and conduct interviews. Data were analyzed using Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that training has a partially significant effect on performance and motivation has a partially significant effect on performance. So it can be concluded that the training and motivation variables simultaneously have a significant effect on performance. Meanwhile, the motivation variable has the most dominant influence on performance. The results of this study also show that the independent variables (Training and Motivation) are able to explain the dependent variable (Performance) as much as 78.7%. Meanwhile, the remaining 21.3% is influenced by other variables outside the variables of this research.

Keywords: Training and Motivation On Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani di kecamatan Sekotong. Sehingga variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel independen yaitu Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan variabel dependen Kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PNM di kecamatan Sekotong. Total sampel sebanyak 33 responden, sampel diambil menggunakan teknik *non probabiliti sampling*. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada seluruh karyawan PT. PNM secara online melalui aplikasi whatsapp dengan link google form dan melakukan wawancara. Data dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel independen (Pelatihan dan Motivasi) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja) sebanyak 78,7%. Sedangkan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi variabel-variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja

PENDAHULUAN

Diera globalisasi saat ini membuat persaingan bisnis semakin ketat. Agar mampu bersaing, tidak sedikit perusahaan yang mulai menaruh perhatiannya terhadap pengembangan

kualitas SDM yang dimiliki. Hal ini dilakukan agar SDM dapat menjadi suatu aset yang diharapkan bisa mendorong pertumbuhan dan kinerja organisasi sehingga mampu menghasilkan (*generate*) profit yang maksimal bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktifitas suatu perusahaan, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang. Oleh karena itu pentingnya SDM, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawannya yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan aset hidup yang harus diperhatikan hal ini dimaksud agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian target yang diinginkan perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, yaitu faktor pelatihan dan motivasi kerja (Kasmir, 2016). Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Pelatihan adalah proses pengajaran kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya kepada karyawan baru atau sudah bekerja (Dessler, 2015). Menurut (Mangkuprawira, 2016) dalam hubungannya dengan kinerja dijelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan merujuk pada struktur total dari program di dalam dan luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.

Selain faktor pelatihan, faktor motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia terhadap pencapaian. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri karyawan adalah kebutuhan yang belum terpenuhi, dimana kebutuhan tersebut merupakan kepuasan tersendiri untuk memotivasi mereka. Untuk itu perusahaan dapat memberikan dorongan terhadap karyawan sebelum melakukan pekerjaan dan memberikan hal-hal lainnya yang dapat membuat mereka termotivasi dan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga motivasi mereka tetap terjaga dan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan (Wibowo, 2016)

Kinerja karyawan yang baik, merupakan harapan setiap perusahaan, begitupun dengan PT. PNM kecamatan Sekotong yang sudah berdiri sejak tahun 2013. PT. PNM merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peminjaman modal usaha, yang membutuhkan kinerja karyawan yang baik agar dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan. Kualitas SDM dapat di ukur dari kinerja karyawan atau produktifitasnya. Untuk itu kinerja karyawan haruslah di tingkatkan untuk menjaga akreditasi, kinerja karyawan yang baik terlihat dari bagaimana SDM di

PT. PNM dapat mampu memperlihatkan hasil kinerjanya dalam memberikan pencapaian target yang di inginkan perusahaan yaitu sebanyak 30 nasabah per bulannya. Namun pada kenyataannya kinerja pada PT. PNM kecamatan Sekotong dikatakan masih belum maksimal, hal ini dibuktikan melalui data pencapaian target nasabah dari tahun 2019-2022. Adapun data pencapaian target nasabah PT. PNM kecamatan Sekotong sebagai berikut:

Tabel 1
 Data Target Pencapaian Pengumpulan Nasabah

Tahun	Target Nasabah	Tercapai Nasabah	Ketercapaian (%)	Selisih Ketercapaian (%)
2019	6.000	5.869	98	2
2020	6.000	4.949	82	18
2021	6.000	5.887	98	2
2022	6.000	4.833	81	19

(Sumber: Data Primer diolah 2023)

Tabel diatas menjelaskan bahwa target nasabah yang di capai karyawan PT. PNM kecamatan Sekotong mengalami naik turun, selama periode 2019-2022 target perusahaan tidak pernah tercapai sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan yaitu sebesar 6.000 nasabah per tahunnya hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal dikarenakan masih kurangnya kegiatan pelatihan. Faktor lain yang membuat kurang maksimalnya kinerja karyawan juga yaitu kurangnya pemberian motivasi pada diri karyawan sehingga membuat terhambatnya pekerjaan-pekerjaan yang telah dibuat dan dijadwalkan, hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi permasalahan utama bagi perusahaan. Dengan demikian arah penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PNM kecamatan Sekotong, sehingga dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam merumuskan starategi sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Ovinus et al., 2020), dengan judul pengaruh kemampuan, pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau, menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ghulam &

Afandy, 2019) dengan judul pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippon Indosari Corpindo, TBK, menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

1. Seluruh karyawan PT. Permodalan Nasional Madani yang ada di kecamatan Sekotong sebanyak 33 orang

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Multikolonieritas

Uji Heterokedastisitas

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 0,097 + 0,464X_1 + 0,518X_2$$

Dimana:

Y : Kinerja

a : Konstanta

b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi

X₁ : Pelatihan

X₂ : Motivasi

e: Error

Uji Hipotesis

Uji-T (Uji Parsial)

Tabel 1. Uji T (Uji Parsial) coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	0,237	0,814
Pelatihan	4,286	0,000
Motivasi	5,283	0,000

Sumber: Output SPSS

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil t-tabel diketahui bahwa (N-K) yaitu 2,042 lebih kecil dari hasil t-hitung yaitu sebesar 4,286 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil t-tabel diketahui bahwa (N-K) yaitu 2,042 lebih kecil dari hasil t-hitung yaitu sebesar 5,283 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.773	.18726

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada tabel 2 diatas, diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel independen (pelatihan dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja) yang dapat dijelaskan dalam persamaan ini 78,7% sedangkan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani di kecamatan Sekotong dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara parsial, maka diketahui variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.12, dimana variabel pelatihan dengan nilai thitung ($4,286$) > t tabel ($2,042$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan pelatihan yang telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan konsep yang telah disepakati sehingga para karyawan mudah menangkap dan memahami materi yang disampaikan oleh pelatih, menjadikan keterampilan serta kemampuan karyawan meningkat dan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, (2019) dengan judul “ Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar”. Dalam penelitian ini pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara parsial, maka diketahui variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.12, dimana variabel motivasi dengan nilai t hitung ($5,283$) > t tabel ($2,042$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan pihak perusahaan memotivasi dengan baik, dalam mempertahankan motivasi perusahaan memberikan berbagai pujian, bonus, serta fasilitas yang menjadi salah satu pendorong untuk para karyawan merasa dihargai atas segala kerja keras yang telah dilakukan selama bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak pemberian motivasi kepada karyawan, akan semakin tinggi keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring & Husen, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan telah melewati berbagai tahapan maupun analisis data maka simpulan dari penelitian ini yaitu, hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan oleh karena itu, hendaknya perusahaan tetap meneruskan dan meningkatkan kegiatan-kegiatan yang telah diterapkan, khususnya kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan motivasi kepada karyawan. Bagi peneliti selanjutnya pada penelitian ini pengujian hanya menguji pengaruh pelatihan dan motivasi. Oleh sebab itu saran peneliti untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambah variasi variabel independen lain yang mempengaruhi variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Bernardin, H. J. and R. (2010). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management*. Pearson Education.
- Devung, S. (1989). *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Depdikbud.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesatu*. Afabeta.
- Fransiska, R. (2021). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Palangka Raya*. 7(April), 59–70.
- Ghozi, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang).
- Ghulam, & Afandy, R. (2019). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Noppon Indosari Corpindo, TBK*.
- Hasibun. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Kuspriyanto, S. dan. (2016). *Gizi dalam Daur Kehidupan*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Noorzaman, S., & Pertiwi, P. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Operator Pada PT IKP Bogor*. 6(1), 123–134.

- Nurhalima. (2022). Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Asn Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (Bp2Ip) Barombong. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 11(4), 387–396. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i4.3113>
- Ovinus, S., Pelawi, P., & Syahrani, V. (2020). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT Damai Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*.
- Pranata, H., & Purbasari, R. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(1), 19–28. <https://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM/article/view/977/616>
- Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sembiring, D., & Husen, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. 5(3), 286–298.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajem Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT.Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, P. &. (n.d.). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan I Balikpapan. 12(September 2021), 180–193.
- Zulkifli, A. (2019). *Analysis Effect of Work Discipline and Training on*. 2(3).