

Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Pada PT. Axindo Duta Perkasa

Wik Yang¹⁾, Canggih Gumanky Farunik²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : wikyangp16@email.com, canggih.gumanky@ubd.ac.id

ABSTRAK.

Penelitian yang dilakukan ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pelatihan dan penilaian kerja terhadap variabel kualitas kinerja karyawan pada PT. Axindo Duta Perkasa dengan jumlah responden sebanyak 106 karyawan . Kemudian menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variable. Hasil dari uji analisis liner berganda $Y = 20.751 + 0.227 X_1 + 0.145 X_2 + 0.185 X_3$ dan koefisien kolerasi(R) Motivasi sebesar 0.445 sedang, lalu koefisien kolerasi Pelatihan sebesar 0.448 sedang serta koefisien kolerasi penilaian kerja sebesar 0.460 sedang. Hasil dari koefisien desteterminan sebesar 0.322 atau 32.2%, nilai tersebut dapat diartikan bahwa variable independen Motivasi, Pelatihan, Dan Penilaian Kerja mampu menjelaskan 32.2% kepada variabel dependen Kualitas Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 67.8% (100%-32.2%) dipengaruhi oleh faktor variabel lain diluar dari penelitian ini. Untuk nilai t (hitung) Motivasi sebesar 5.016, nilai t (hitung) pelatihan sebesar 5.109, nilai t (hitung) penilaian kerja sebesar 5.288, dibandingkan dengan nilai t(table) 1.983 artinya Motivasi, pelatihan dan penilaian kerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. F(hitung) Motivasi , Pelatihan dan Penilaian Kerja sebesar 16.144 lebih besar dari F(table) 2.69 05 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara Motivasi, Pelatihan dan Penilaian Kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Pada PT. Axindo Duta Perkasa.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan, Penilaian Kerja, Kualitas Kinerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak yang signifikan dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pasar yang dibidiknya. dalam meningkatnya kualitas kinerja sumber daya manusia dengan cara membangun motivasi kerja yang mereka terima dan rasakan dari suatu perusahaan dan memberikan berbagai macam pelatihan lalu kemudian dinilai kinerjanya.

Motivasi merupakan suatu yang dibutuhkan untuk membangun semangat karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dalam organisasi, baik untuk pemanfaat dan mendukung tujuan, Motivasi kerja juga dapat menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja.

Pelatihan biasanya diberikan kepada sekelompok orang untuk kepentingan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Pemahaman organisasi dari aspek realitas, bahwa organisasi merupakan kumpulan beberapa orang yang memiliki kepentingan dan tujuan yang sama, serta bersedia bekerja bersama-sama dalam memenuhi harapan mereka. Rumusan tersebut mengandung konsekuensi logis bahwa kepentingan dan tujuan mereka akan tercapai manakala kinerja dari sumberdaya manusia yang ada cukup memadai.

Penilaian kinerja juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Akan tetapi, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik dan tidak selektif. Hal ini memberikan Dampak yang signifikan terhadap minimnya kualitas kerja diperusahaan dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. penilaian kinerja juga bisa mengetahui seberapa produktifkah seorang karyawan dan apakah memiliki kinerja yang sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, masyarakat dan organisasi memperoleh manfaat. Pada umumnya, dalam membangun kualitas kinerja karyawan, perusahaan harusnya akan memberi motivasi dan pelatihan untuk mendorong mereka agar bisa menghasilkan kerja yang baik.

Kualitas kinerja adalah sebuah pengukuran keberhasilan dan efisiensi tugas yang diselesaikan oleh sumber daya manusia atau karyawan untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan benar. Kualitas kinerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

PT. Axindo Duta Perkasa atau yang sering disebut dengan Axindo adalah sebuah perusahaan keluarga yang telah hadir sejak 1980 di Indonesia yang bermula hanyalah sebuah perusahaan kecil dengan jumlah karyawan yang sedikit lalu dikembangkan menjadi sebuah perusahaan menengah yang kini sudah memiliki banyak karyawan didalamnya, perusahaan ini berperan penting dalam membantu Indonesia untuk melakukan pembangunan sarana dan prasarana menjadi lebih maju. Perusahaan yang bergerak dibidang steel (Besi beton, Hollow, Pipa Galvanis & hitam, Siku, Cnp, Unp, H-Beam, WF, Wiremesh dll) , yang berlokasi di Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Di dalam sebuah Perusahaan memerlukan adanya sebuah dukungan dan dorongan untuk dapat menumbuhkan sebuah semangat kerja yang kuat dalam lingkup Perusahaan.

Menurut [1] menyatakan bahwa :

“Motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi intensitas perilaku sukarela dan ketekunan seseorang dalam bekerja” .Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai keuntungan yang sebesar- besarnya demi mempertahankan kelangsungan hidup Perusahaan.

Menurut [2] menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah kekuatan pendorong di balik banyaknya proses perilaku manusia mencapai tujuan. Setiap organisasi tentunya mempunyaiberbagai tujuan yang hendak dicapainya Menurut [3]

Pelatihan

Menurut [4] menyatakan bahwa:

“Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan efisiensi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya saat ini atau pekerjaan lain yang akan segera ditempati”. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikemukakan bahwa pelatihan merupakan alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan atau sikap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai”.

Menurut [5] menyatakan bahwa:

“Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Penilaian Kerja

Menurut [6] menyatakan bahwa:

“Penilaian kinerja / (evaluasi kinerja) adalah “proses” Evaluasi seberapa baik kinerja karyawan anda dibandingkan dengan pekerjaan mereka seperangkat kriteria, dan berbagi informasi ini karyawan”

Menurut [7] menyatakan bahwa:

“Penilaian kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang Organisasi berdasarkan Kompetensi dan Tanggung Jawab mencapai tujuan masing-masing organisasi”.

Kualitas Kinerja Karyawan

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang andal untuk suatu proses yang mendukung terwujudnya karyawan yang produktif tenggat waktu Demikian juga pengaturan jaminan pekerjaan sesuai dengan harapan karyawan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kualitas kerja karyawan memadai harapan perusahaan.

Menurut [8] menyatakan bahwa:

“Kualitas Kerja merupakan hasil yang dapat diukur efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sarana lain untuk pencapaian yang tepat dari tujuan atau sasaran perusahaan dan berguna Karena pada dasarnya melihat sejauh mana peran sumber daya manusia dalam perusahaan, dapat dilihat dari hasil kerja orang tersebut karyawan Perusahaan”.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif berupa data primer yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Axindo Duta Perkasa . Metode penelitian ini merupakan suatu sistem atau cara bekerja dibidang yang bersifat sistematis yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang memadai dalam penelitian yang bersifat ilmiah [9].

Menurut [10] Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) kategori, antara lain :

- a. Data Primer yaitu Data-data yang diperoleh bersumber dari hasil olahan kuesioner yang disebarkan melalui internet oleh penulis pada waktu penelitian yang telah ditentukan.
- b. Data Sekunder yaitu Data survei sebelumnya dan dokumentasi lain yang diperoleh melalui internet sebelum penelitian ini dilakukan, sebagai bahan penyusunan latar belakang penelitian.

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam [11] Menyatakan bahwa;

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jika seorang manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya manusia. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan di PT. Axindo Duta Perkasa”.

2. Sample

Menurut Sujarweni dalam [12] Menyatakan bahwa:

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengukuran sampel dilakukan melalui statistik atau berdasar pada estimasi penelitian guna menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Dalam penelitian ini sampel yang ditentukan oleh peneliti yang berjumlah 106 orang di PT. Axindo Duta Perkasa

HASIL

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.567 ^a	.322	.302	3.17285	1.492

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

(Sumber: Hasil Olahan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari koefisien determinasi (R²) sebesar 0.322 atau 32.2%, nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel independen Motivasi, Pelatihan, Dan Penilaian Kerja mampu menjelaskan 32.2% kepada variabel dependen Kualitas Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 67.8% (100%-32.2%) dipengaruhi oleh faktor variabel lain diluar dari penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.190	3.41809

a. Predictors: (Constant), Motivasi

(Sumber: Hasil Olahan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari koefisien determinasi (R²) secara parsial sebesar 0.190 atau 19.0%, nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel independent Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh sebesar 19,8% terhadap pengaruh variabel dependen Kualitas Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 ^a	.201	.193	3.41174

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

(Sumber: Hasil Olahan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari koefisien determinasi (R²) secara parsial sebesar 0.193 atau 19.3%, nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel independent Pelatihan (X₂) secara parsial berpengaruh sebesar 19,3% terhadap pengaruh variabel dependen Kualitas Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.212	.204	3.38763

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

(Sumber: Hasil Olahan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari koefisien determinasi (R²) secara parsial sebesar 0.204 atau 20.4%, nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel independent Penilaian Kerja (X₃) secara parsial berpengaruh sebesar 21,2% terhadap pengaruh variabel dependen Kualitas Kinerja Karyawan (Y).

2. Hasil Uji Hipotesis

A. Hasil Uji T (Pasial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.950	2.866		9.753	.000
	MOTIVASI	.365	.072	.445	5.061	.000

a. Dependent Variable: KUALITAS KINERJA

Diketahui nilai sig untuk pengaruh secara parsial Motivasi (X₁) terhadap Kualitas Kinerja (Y) adalah sebesar 0.000 < 0.5 dan nilai r hitung 5.016 > t (tabel) 1.983.. sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang diartikan terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kualitas Kinerja (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.436	2.163		14.531	.000
PELATIHAN	.292	.057	.448	5.109	.000

a. Dependent Variable: KUALITAS KINERJA

Diketahui nilai sig untuk pengaruh pengaruh secara parsial Penilaian (X2) terhadap Kualitas Kinerja (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.5$ dan nilai r hitung $5.109 > t$ (tabel) 1.983.. sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang diartikan terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kualitas Kinerja (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.947	2.933		9.187	.000
	PENILAIAN KINERJA	.397	.075	.460	5.288	.000

a. Dependent Variable: KUALITAS KINERJA

Diketahui nilai sig untuk pengaruh pengaruh secara parsial Penilaian kinerja (X3) terhadap Kualitas Kinerja (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.5$ dan nilai r hitung $5.288 > t$ (tabel) 1.983 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang diartikan terdapat pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kualitas Kinerja (Y).

B. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487.549	3	162.516	16.144	.000 ^b
	Residual	1026.829	102	10.067		
	Total	1514.377	105			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

(Sumber: Hasil Olahan SPSS 25)

kan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai F(hitung) (16.144) > F(tabel) (2.69) dan tingkat signifikan pada tabel diatas sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara Motivasi, Pelatihan dan Penilaian Kinerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan “, Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Pada PT. Axindo Duta Perkasa”, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui berdasarkan hasil nilai secara parsial sebesar 0.198 atau 19.8%, nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh 19.8% terhadap kualitas kinerja karyawan, dibuktikan dari hasil hipotesis nilai $t(\text{hitung}) 5.109 > t(\text{tabel}) 1.983$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.
2. Diketahui berdasarkan hasil nilai secara parsial sebesar 0.201 atau 20.1%, nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh 20.1% terhadap kualitas kinerja karyawan, dibuktikan dari hasil hipotesis nilai $t(\text{hitung}) 5.016 > t(\text{tabel}) 1.983$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.
3. Diketahui berdasarkan hasil nilai secara parsial sebesar 0.212 atau 21.2%, nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh 21.2% terhadap kualitas kerja karyawan, dibuktikan dari hasil hipotesis nilai $t(\text{hitung}) 5.288 > t(\text{tabel}) 1.983$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.
4. Diketahui berdasarkan hasil nilai secara simultan sebesar 0.322 atau 32.2%, nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel motivasi, pelatihan, penilaian kerja secara simultan berpengaruh 32.2% terhadap kualitas kinerja karyawan, dibuktikan dari hasil hipotesis nilai $f(\text{hitung}) 16.144 > f(\text{tabel}) 2.69$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi, pelatihan dan penilaian kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

REFERENSI

- E. Hernawan and Andy, "Faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen gerai Alfamidi Taman Royal Tangerang," *J. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 16, pp. 1–8, 2018, [Online]. Available: <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Wibowo, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan," *J. Ilm. Mhs.*, vol. 4, no. 2, pp. 68–77, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.stienisel.ac.id/index.php/jim/article/view/222>
- A. Andy and S. -, "Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama," *Primanomics J. Ekon. Bisnis*, vol. 16, no. 1, p. 18, 2018, doi: 10.31253/pe.v16i1.51.
- Sutrisno, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya," *Univ. Surabaya*, no. July, pp. 1–23, 2019.
- A. D. Dewi, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya," *Univ. Surabaya*, no. July, pp. 1–23, 2019.
- Mathis dan Jackson, "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan," *Widya Cipta - J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 61–70, 2019.
- Sinambela, "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan," *Widya Cipta - J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 61–70, 2019, doi: 10.31294/widyacipta.v3i1.5203.
- Flippo, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan Pt. Laras Prima Sakti," *J. Entrep. dan Manaj. Sains*, vol. 2, no. 2, pp. 227–238, 2021, doi: 10.36085/jems.v2i2.1564.
- A. Andy, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia," vol. 2, pp. 30–44, 2019.
- A. Kusnawan, S. Diana, A. Andy, and S. Tjong, "Pengaruh Diskon pada Aplikasi e-Wallet terhadap Pertumbuhan Minat Pembelian Impulsif Konsumen Milenial di Wilayah Tangerang," *Sains Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 137–160, 2019, doi: 10.30656/sm.v5i2.1861.
- S. M. Lailatus Sa'adah, *Metode Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Jombang: LMM Universitas KH.A. Wahab Hasbulla, 2021. [Online]. Available: https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=LIYwEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR2&dq=pengertian+populasi+dan+sampel+dalam+ilmu+bisnis&ots=5CoDf0Yrq6&sig=x_alSWuZ46Ck6NpGapVKJ8kZt9E&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- M. P. dkk Arfatin Nurrahman, *Pengantar Statistik I*. Bandung: Cv. Media Sains Indonesia, 2021. [Online]. Available: https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Vm1XEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA33&dq=pengertian+sampel+menurut+para+ahli&ots=N_Z8dwmaBp&sig=Ai86rLjQ28x4w6QIDgGSp8s84fE&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian+sampel+menurut+para+ahli&f=false