

## The Importance of Job Training and Motivation in Improving Employee Performance

Dimer Merpati Umbing

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya

**Corresponding Author:** Dimer Merpati Umbing [dimerumbing10@gmail.com](mailto:dimerumbing10@gmail.com)

### ARTICLE INFO

*Keywords* : Job Training, Work Motivation, Job Performance

*Received* : 10 April

*Revised* : 13 May

*Accepted*: 27 June

©2023 Umbing: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Community Service in improving work performance from Job Training on Employee Performance and to find out whether there is job training can provide work motivation both partially and simultaneously. The research was conducted on all employees of CV. IDO UTAMA Palangka Raya in 2022. The research method used is quantitative using the Multiple Linear Regression analysis technique. The population in this study were all employees of CV. IDO UTAMA Palangka Raya with a total of 30 employees. This study shows the results that job training has and motivation has a significant effect on work performance. So that the results of this PKM provide a basis for management in providing continuous job training to improve performance.

## Pentingnya Pelatihan Kerja dan Motivasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan

Dimer Merpati Umbing

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya

**Corresponding Author:** Dimer Merpati Umbing [dimerumbing10@gmail.com](mailto:dimerumbing10@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

*Received :* 10 April

*Revised :* 13 Mei

*Accepted:* 27 Juni

©2023 Umbing: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](#).



### ABSTRAK

Pengabdian Kepada Masyarakat dalam meningkatkan prestasi kerja dari Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan untuk mengetahui ada tidaknya pelatihan kerja dapat memberikan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan CV. IDO UTAMA Palangka Raya Tahun 2022. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. IDO UTAMA Palangka Raya dengan total 30 karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga hasil PKM ini memberikan dasar bagi manajemen dalam memberikan pelatihan kerja yang berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja.

---

## PENDAHULUAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dilakukan pada karyawan di Kantor CV. IDO UTAMA Palangka Raya, didapatkan beberapa pernyataan dari wawancara bahwa kurangnya percaya diri dalam pelaksanaan kerja, karena kegiatan pelatihan kerja terbilang hanya dilakukan secara internal per-semester. Hal ini juga membuat PKM dilakukan dengan analisis awal untuk melihat apakah motivasi kerja karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. CV. IDO UTAMA memiliki visi misi perusahaan yang unggul di bidang kontraktor dan konsultan. Sehingga sangat dibutuhkan kemampuan karyawan yang dilihat dari prestasi kerja. Namun, fenomenanya ada beberapa karyawan yang masih malas dalam mengikuti pelatihan yang bersangkutan dengan tujuan perusahaan karena alasan karyawan tidak melakukan pelatihan kerja ialah kurangnya sosialisasi dari pimpinan tentang pentingnya suatu pelatihan itu, kurangnya suatu komunikasi dari pimpinan kepada karyawan menjadi suatu masalah dalam pelatihan kerja sehingga sebagian karyawan tidak mengikuti pelatihan kerja. Sedangkan untuk motivasi kerja beberapa karyawan mengatakan bahwa motivasi kerja mereka yaitu untuk memenuhi kebutuhan masing-masing individu dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan dari apa yang telah dikemukakan, PKM ini melakukan secara analisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja.

### Tinjauan Pustaka

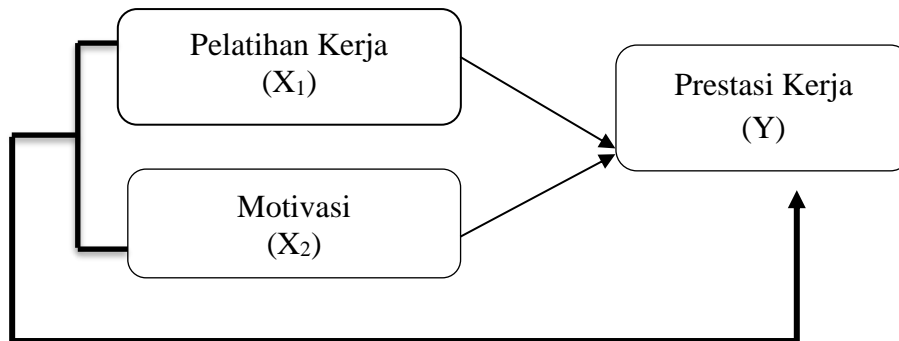
Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya (Hardono et al., 2019), dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Triono et al., 2021).

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Karen et al., 2021). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hura et al., 2021).

Motivasi adalah merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan (Martina & Syarifuddin, 2020), dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya (Arini et al., 2015), dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Zainuddin et al., 2022). Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang (Sunnyoto, 2012). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Rohmah & Rochman, 2021).

## PELAKSANAAN DAN METODE

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka disusunlah kerangka pemikiran sebagai sebuah model penelitian untuk menjelaskan bagaimana prestasi kerja ditentukan oleh pengaruh motivasi dan pelatihan kerja seperti pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :  
→ Pengaruh Parsial  $X_1$ ,  $X_2$  Terhadap Prestasi Kerja.  
→ Pengaruh Simultan  $X_1$ ,  $X_2$  Terhadap Prestasi Kerja.

Selanjutnya untuk mempermudah pembahasan dibuatlah hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2006). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan.

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan atas dasar kerangka pikir tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. IDO UTAMAPalangka Raya?
- H2 Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. IDO UTAMA Palangka Raya?
- H3 Diduga Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. IDO UTAMAPalangka Raya?

PKM ini dilakukan tepatnya di kota Palangka Raya pada karyawan CV. IDO UTAMA Palangka Raya, yang berlokasi di Jl. Sapan IV. No. 4a, Kota Palangka Raya-Kalimantan Tengah. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. IDO UTAMAPalangka Raya sebanyak 30 orang sehingga untuk memperoleh data dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variable independen berhubungan positif atau negative (SOEPANDI, 2020). Jika dimasukkan pada formulasi regresi

linier berganda maka akan diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Prestasi Kerja
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Pelatihan Kerja
- X<sub>2</sub> = Motivasi
- b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi
- e = Faktor Penganggu

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas semua kuesioner instrumen valid dan reliabel sehingga analisis data dapat dilanjutkan memprediksi hubungan antara variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil dari kuesioner untuk melihat seberapa pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja dari analisis regresi linier berganda, berikut.

Tabel 1. Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,821	2,118		4,138	,000		
Pelatihan Kerja	,547	,073	,518	6,533	,000	,980	1,033
Motivasi	,422	,046	,474	4,137	,001	,980	1,033

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Berdasarkan Tabel 1 diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,821 + 0,547 X_1 + 0,422 X_2$$

Persamaan regresi liner berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Koefisien regresi Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) = 0,547 artinya pada saat Pelatihan Kerja X<sub>2</sub>=0 (konstan) maka besarnya pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap Prestasi Kerja adalah 54,7% dengan kata lain jika variabel pelatihan kerja meningkat sebesar satu persen akan meningkatkan nilai Prestasi Kerja sebesar 0,547 atau 54,7%.
- b) Koefisien regresi Motivasi (X<sub>2</sub>) = 0,422 artinya pada saat Motivasi X<sub>1</sub>=0 maka besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap Prestasi Kerja adalah 42,2% dengan kata lain jika motivasi meningkat sebesar satu persen Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,422 atau 42,2%.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Karena nilai  $t_{hitung} X_1 (6,533) > t_{tabel} (1,669)$  dan nilai  $t_{hitung} X_2 (4,137) > t_{tabel} (1,669)$ . Karena nilai  $t_{hitung} X_1 (6,533) > t_{tabel} (1,669)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan variabel terikat Prestasi Kerja ( $Y$ ), sedangkan karena nilai  $t_{hitung} X_2 (4,137) > t_{tabel} (1,669)$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas motivasi ( $X_2$ ) dan variabel terikat Prestasi Kerja ( $Y$ ). Selanjutnya dilakukan uji f, berikut.

Tabel 2. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	213,561	2	152,843	23,572	,000 <sup>b</sup>
Residual	76,812	30	8,314		
Total	290,373	28			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi

Berdasarkan Tabel 2. diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:  $F_{hitung} = 23,572$ ,  $F_{tabel} = 3,20$ ; diperoleh berdasarkan df pembilang  $3-1 = 2$  df 30 dan  $\alpha 0,05$  sehingga diperoleh  $F_{tabel} = 3,20$ . Hasil menunjukkan  $F_{hitung} (23,572) > F_{tabel} (3,20)$  atau  $sig 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Prestasi kerja ( $Y$ ). Hasil menunjukkan bahwa sangat baik adanya pelatihan kerja dan motivasi karyawan pada CV. IDO UTAMA dari meningkatnya prestasi kerja.

**KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) bertujuan untuk memberikan landasan dengan analisis secara kuantitatif SPSS 22.0 dan dijelaskan bahwa hasil menyatakan bahwa persepsi rata-rata dari responden yang merupakan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja ( $X_1$ ) = 6,533 dengan kategori sangat baik. Berdasarkan hasil menunjukkan sangat penting peran pelatihan kerja sebesar 54,7% terhadap Prestasi Kerja. Selanjutnya hasil menunjukkan bahwa persepsi rata-rata dari responden terhadap variabel Motivasi ( $X_2$ ) = 4,137 dengan kategori sangat baik. Artinya variabel motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 42,2%.

Hasil analisis dalam kegiatan PKM menunjukan variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) Karyawan CV. IDO UTAMA Palangka Raya dengan tingkat keyakinan 95%. Pelatihan Kerja dan Motivasi kerja dalam meningkatkan Prestasi Kerja sebaiknya dilakukan secara kontinyu dan dilakukan evaluasi sejauh mana karyawan tidak

merasa terbebani dengan peraturan-peraturan dan pemberian materi-materi Pelatihan yang mudah dipahami. Sehingga pelatihan kerja yang dilakukan kepada karyawan mampu diikuti dengan baik serta perlu adanya pemberian kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja sehingga para karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1846>
- Hura, M. K., Tanjung, M. A., Hia, Y. F., Simatupang, D. A., & Sihombing, M. U. (2021). Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.35054>
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*.
- Martina, S., & Syarifuddin, D. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dfolokasiwisata Baturraden. *Jurnal Pariwisata*.
- Rohmah, R. N., & Rochman, M. M. (2021). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Masa Work From Home Melalui Pelatihan Daring Di Pusdiklat BSSN. *Reswara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. <https://doi.org/10.46576/rjpkm.v2i2.1186>
- Soepandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kenko NO KAI. *JURNAL SeMaRaK*. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.7097>
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber daya Manusia. *Management*.

Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). MOTIVASI KERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN PUBLIK. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>

Zainuddin, M. Z., Suyuti, & Basyira, I. R. W. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v2i3.176>