

## Training and Work Motivation on The Performance of PT. Wings Surya Bangkalan Employees

Dimas Ardi Nugraha<sup>1\*</sup>, Ananta Fanni Aprilia<sup>2</sup>, Robaitul Awaliyah<sup>3</sup>, Iriani Ismail<sup>4</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Dimas Ardi Nugraha [Dimasyawa@gmail.com](mailto:Dimasyawa@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Training, Work Motivation, Employee Performance

*Received :* 3 October

*Revised :* 15 October

*Accepted:* 29 November

©2023 Nugraha, Aprilia, Awaliyah, Ismail: 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

This research uses a qualitative approach with a case study type to understand training program planning and work motivation at PT Wings Surya Bangkalan. The research subjects consisted of company managers and one of the employees. Data collection techniques include interviews, observation and documentation. The research results show that the training and work motivation program at PT Wings Surya Bangkalan aims to increase the understanding and motivation of employees with various backgrounds. Training is carried out regularly, and there is also refresher training for employees who have worked for a long time. The training method used is Job Instruction Training, which focuses on how to give instructions to operators. The benefits of this program include keeping employees motivated and improving their performance

---

## **Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wings Surya Bangkalan**

Dimas Ardi Nugraha<sup>1\*</sup>, Ananta Fanni Aprlia<sup>2</sup>, Robaitul Awaliyah<sup>3</sup>, Iriani Ismail<sup>4</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Dimas Ardi Nugraha [Dimasyawa@gmail.com](mailto:Dimasyawa@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

*Received :* 3 Oktober

*Revised :* 15 Oktober

*Accepted:* 29 November

©2023 Nugraha, Aprilia, Awaliyah, Ismail: 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/).



### ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk memahami perencanaan program pelatihan dan motivasi kerja di PT Wings Surya Bangkalan. Subjek penelitian terdiri dari manajer perusahaan, dan salah satu karyawan. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan motivasi kerja di PT Wings Surya Bangkalan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan motivasi karyawan dengan berbagai latar belakang. Pelatihan dilakukan secara berkala, dan ada juga pelatihan penyegaran untuk karyawan yang sudah lama bekerja. Metode pelatihan yang digunakan adalah Job Instruction Training, yang fokus pada cara memberikan instruksi kepada operator. Manfaat dari program ini termasuk menjaga motivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka

---

## PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan dengan tujuan mencapai target yang diharapkan, dan untuk mencapai target tersebut, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil dari manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan membentuk kinerja karyawan yang unggul, yang akan berdampak positif pada efisiensi kerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu metode umum yang digunakan oleh perusahaan untuk menyelaraskan pemahaman adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan memberikan peluang kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam pekerjaan, sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat membantu mereka memahami tugas yang harus mereka lakukan dan alasan mengapa tugas tersebut penting, dan juga memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka ( Daniel Arfan Aruan, 2013)

Selain pelatihan, penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja. Memberikan motivasi kepada karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan dengan semangat yang tinggi, sehingga hal ini menguntungkan bagi perusahaan. Motivasi adalah salah satu elemen yang dapat memengaruhi performa karyawan di perusahaan. Motivasi adalah faktor yang dapat mendorong seseorang untuk memiliki keinginan dan kemauan untuk bekerja. Ketika karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan tugas mereka, mereka melihat pekerjaan sebagai suatu tantangan yang harus mereka taklukkan. Dengan penuh semangat, mereka akan menggunakan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, jika karyawan tidak termotivasi, kinerja mereka mungkin tidak optimal, dan hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. ( Ghalih, dkk 2015)

Kinerja adalah sejauh mana hasil dicapai untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Penampilannya karyawan di perusahaan yang sama diperlukan untuk mencapai efisiensi kerja karyawan itu sendiri dan untuk mencapai kesuksesan bisnis. Menurut Mangkunegara (2007:67) Istilah kinerja berasal dari prestasi kerja atau kinerja sebenarnya, yaitu hasil kerja kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai seorang pegawai sedang menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan dia. Karyawan berkualitas, jumlah dan ketepatan waktu staf pada hasil Karyanya dirasakan oleh perusahaan dan banyak orang manfaat yang besar untuk kelangsungan hidup bisnis. Hasil kerja yang dicapai seseorang Karyawan harus berkontribusi penting bagi perusahaan.

Perusahaan PT. Wings surya terlibat dalam produksi berbagai jenis kebutuhan konsumen, khususnya di produk rumah tangga harus mumpuni bersaing dengan bisnis lain hasil produksi serupa. Kompetisi untuk mendorong dunia usaha tujuan ini dapat tercapai meramalkan. Manajemen bisnis Saya harus menontonya lagi usahanya untuk mengejar perkembangan di bidang kegiatan ini sehingga ia dapat menghasilkan produk kualitas dan kepuasan konsumen. Manajemen bisnis juga Diharapkan memperhatikan faktor-faktor yang dapat

meningkatkan kinerja pekerja. Faktor-faktor ini antara lain adalah memberikan pelatihan dan motivasi kerja..

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan, menurut Hamalik (2006), adalah suatu proses yang terdiri atas sejumlah tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara sengaja dalam bentuk penawaran tenaga kepelatihan profesional kepada tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam suatu organisasi. Indikator pelatihan menurut Rivai (2004:324) terdiri dari peserta pelatihan, fasilitas pelatihan, kualifikasi pengajar, dan materi yang dibutuhkan.

Ivancevich (2008:45) mendefinisikan pelatihan sebagai prosedur metodis yang bertujuan untuk memodifikasi perilaku kerja seorang karyawan atau sekelompok pekerja dengan tujuan meningkatkan kinerja. Menurut penelitian mengenai pelatihan dan kinerja oleh Khan A dan Farooq (2011), pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa pelatihan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian Khan, pelatihan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, yang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja bisnis. Menurut G. dkk. (2011), kinerja organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan, seperti yang didefinisikan oleh Rivai dan Sagala (2010), adalah tindakan secara metodis mengubah tingkah laku para karyawan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Keterampilan dan kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ada terkait dengan pelatihan. Dengan fokus pada masa kini, pelatihan membantu pekerja dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sukses.

### **Motivasi**

Menurut Winardi (2007:7), masalah utama dalam motivasi bagi para manajer organisasi adalah bagaimana membuat sekumpulan individu dengan kebutuhan dan kepribadian yang berbeda dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Maslow dalam Robbins (2002:55) mencantumkan beberapa indikator berikut ini yang berdampak pada motivasi karyawan: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan, Kebutuhan Penerimaan (Belongingness), Kebutuhan Penghargaan, dan Aktualisasi Diri.

Menurut Mangkunegara (2015), sikap karyawan terhadap keadaan tempat kerja mereka membentuk motivasi mereka. Keadaan atau energi yang dikenal sebagai motivasi mendorong pekerja yang fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Pandangan karyawan yang pro dan optimis terhadap lingkungan kerja mereka adalah apa yang mendorong mereka untuk bekerja sebaik mungkin.

Sesuai dengan Wibow (2013: 378), Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001: 205) menyatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang

menstimulasi dan memandu perilaku ke arah pencapaian tujuan atau aktivitas yang diarahkan pada tujuan.

### **Kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2005:67), istilah "kinerja" mengacu pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada delapan penanda kinerja, menurut Gomes (2003:142-145): kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan bekerja sama, kreativitas, ketergantungan, inisiatif, dan kualitas pribadi.

Kinerja menurut Hasibuan (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan, menurut Veitzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd Basri (2005), juga didefinisikan sebagai kesediaan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, menyelesaikannya sesuai dengan tugasnya, dan memberikan hasil yang dikehendaki.

Kinerja, menurut pendapat Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011), pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh para pekerja. Sejauh mana seorang karyawan berkontribusi kepada organisasi ditentukan oleh kinerja mereka.

### **METODOLOGI**

Untuk mempermudah mendapatkan data yang objektif, penelitian ini menggunakan teknik kualitatif untuk memastikan atau mengkarakterisasi aktualitas peristiwa yang sedang diteliti. Peneliti menggunakan metodologi penelitian kualitatif pada kondisi obyek yang alamiah, menurut Sugiyono (2015, h. 209). Menurut Moleong (2005, h. 6), penelitian kualitatif "penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah". Dari penjelasan di atas, jelaslah bahwa data deskriptif dihasilkan oleh penelitian kualitatif, yang pada dasarnya merupakan penelitian alamiah. Penelitian ini menggunakan desain penelitian studi kasus yang dikombinasikan dengan metodologi kualitatif. Penelitian ini meneliti suatu objek tertentu dengan sangat rinci sebagai studi kasus. Data untuk studi kasus dapat diperoleh dari setiap pihak. Subjek penelitian merupakan sumber data yang dapat memberikan informasi terkait dengan permasalahan penelitian yang diteliti. Teknik pengambilan subjek penelitian menggunakan teknik purposive sampling yakni dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2015: p 216).

Para peneliti telah mendefinisikan subjek penelitian sebagai orang-orang yang berpartisipasi dalam kegiatan yang sedang dipelajari dan yang memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang pokok bahasan investigasi. Berdasarkan hal ini, standar berikut digunakan untuk memilih subjek penelitian:

1. Bapak Iqbal selaku manajer dari PT. Wings Surya Bangkalan
2. Bapak Rafi selaku salah satu karyawan dari PT. Wings Surya Bangkalan
3. Bersedia untuk di wawancara

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara dimulai dengan urutan pertanyaan yang sudah tersusun, kemudian satu persatu diperdalam dengan mengorek keterangan lebih lanjut, menurut Arikunto (2010: 270). Diharapkan pertanyaan dan komentar dari responden akan lebih terarah dengan adanya pedoman pertanyaan yang telah disusun, yang juga akan memudahkan proses rangkuman catatan hasil pengumpulan data penelitian. Peneliti meminta responden untuk memberikan informasi kepada peneliti selama wawancara berdasarkan apa yang mereka lihat, lakukan, atau rasakan sehari-hari terkait dengan pembentukan disiplin pada anak usia dini di lingkungan rumah masing-masing. Tujuan dilakukan wawancara adalah untuk menggali informasi secara langsung dan mendalam dari beberapa informan yang terlibat. Wawancara dilakukan dengan tatap muka langsung dengan informan, sehingga terjadi kontak pribadi dan melihat langsung kondisi informan.
2. Catatan Sugiyono (2015: hlm. 227) menyatakan bahwa langkah pertama dalam penelitian adalah mendokumentasikan, memeriksa, dan menarik kesimpulan mengenai pelaksanaan dan hasil program yang berkaitan dengan ada atau tidaknya pengembangan perusahaan yang dimiliki oleh individu-individu yang berjiwa kewarganegaraan. Karena peneliti bertindak sebagai pengamat yang tidak memihak dan bukan partisipan dalam penelitian ini, maka teknik observasi non-partisipan digunakan.
3. Pencatatan Dokumentasi adalah metode selanjutnya yang digunakan penulis untuk mengumpulkan fakta. Penulis menggunakan dokumen ini untuk mengumpulkan informasi tentang kejadian-kejadian di masa lalu. Catatan dan foto-foto ini berfungsi sebagai dokumentasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data yang melibatkan tiga langkah: pengumpulan data, reduksi data, dan verifikasi dan konfirmasi kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perencanaan Program Pelatihan dan Motivasi Kerja PT Wings Surya Bangkalan

Pada awal waktu seorang karyawan masuk di dunia pekerjaan, tentunya para calon karyawan akan diberikan arahan apa saja yang akan dilakukan oleh karyawan. Mulai dari metode bekerja agar karyawan paham dimana posisi mereka ditempatkan serta motivasi bagi para karyawan agar mereka terus semangat dalam menekuni pekerjaan mereka masing-masing.

Tujuan utama pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pemahaman orang-orang yang memiliki latar belakang pengalaman, kapabilitas, usia, ras, agama dan gaya hidup yang berbeda. Di samping itu, pelatihan juga dimaksudkan untuk meminimalkan tuntutan hukum dan pelecehan (Iriana & Netty, 2022).

### Pertimbangan yang Menjadi Dasar Perencanaan Program Pelatihan dan Motivasi Kerja pada Karyawan PT Wings Surya Bangkalan

#### 1. Pekerjaan yang dinamis

Dari pekerjaan yang sifatnya dinamis dan terus berkembang, akan diadakan pelatihan secara terus-menerus secara berkala. Selain pelatihan, karyawan akan diberikan motivasi kerja agar karyawan terus bertahan dalam melakukan tugasnya.

#### 2. Refreshment Training.

Bagi karyawan tetap, dimana ada saatnya seorang karyawan bosan dengan pekerjaannya, maka akan dilakukan *Refreshment training*. *Refreshment training* atau pelatihan penyegaran adalah salah satu aspek program pelatihan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk personil yang sudah sebelumnya memiliki nilai kompeten dengan maksud untuk memperbarui keterampilan atau pengetahuan dasar serta meningkatkan performa personil. *Refreshment training* sebagai upaya mempertahankan kinerja memiliki fungsi penting dalam sebuah perusahaan karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* dalam perusahaan.

### Metode Pelatihan Karyawan di PT Wings Surya Bangkalan

Metode pelatihan yang digunakan di PT Wings sendiri adalah metode Job Instructon Training. Pelatihan ini dirancang untuk mengembangkan stabilitas dasar dari proses kerja. Program ini mengajarkan cara untuk memberikan instruksi kepada operator agar bekerja secara benar, aman dan konsisten. Dimana pimpinan dan karyawan harus mengikuti SOP yang sudah ditetapkan; memperhatikan kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan serta konsisten dalam menjaga kualitas dan kuantitas produk perusahaan.

### Manfaat dari Program Pelatihan dan Motivasi Kerja bagi Kinerja Karyawan PT Wings Surya Bangkalan

- Motivasi akan terus terjaga

Pada dasarnya seorang karyawan akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan keahlian mereka masing-masing dan hal ini kemungkinan akan terasa membosankan bagi beberapa karyawan. Maka dari itu, sebuah perusahaan harus melakukan pelatihan dan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan agar semua berjalan dengan baik.

- Peningkatan kinerja

Peningkatan Kinerja sangat penting bagi perusahaan karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

#### **Faktor-Faktor yang Mendukung dalam Pelaksanaan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wings Surya Bangkalan**

a) Waktu

Dalam perusahaan swasta, waktu sangat benar-benar dihitung mulai dari karyawan melakukan pelatihan sampai karyawan paham akan pekerjaannya. Perusahaan swasta banyak menggunakan mekanisme waktu untuk melakukan pelatihan dan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

b) Sumber Daya Manusia

SDM yang berkualitas tentunya akan meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja karyawan, membangun image perusahaan yang sempurna untuk jadi tempat berkarir serta memastikan setiap divisi memiliki karyawan yang kompeten di bidangnya.

c) Biaya

Untuk membuat pelatihan dan memberikan motivasi kerja bagi karyawan perusahaan tentunya membutuhkan biaya yang mendukung. Biaya ini digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pengembangan keterampilan, peningkatan kualitas layanan, inovasi serta kepuasan karyawan.

#### **Faktor-Faktor yang Menghambat dalam Pelaksanaan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wings Surya Bangkalan**

Faktor utama yang menghambat pelaksanaan pelatihan dan motivasi kerja adalah sumber daya manusia. Kualitas SDM yang rendah akan menimbulkan kinerja yang buruk dan produktivitas kinerja karyawan akan menurun. Kebanyakan karyawan yang sudah lama bekerja, terkesan menolak pelatihan itu sendiri. Dan yang terjadi motivasi karyawan akan enajdi meburuk serta menjadi ancaman bagi perusahaan sendiri atau karyawan-karyawan lain Pelatihan karyawan akan sukses jika pelatih bias mentranformasi ideatau data dari tim pelatih kepada tim yang dilatih.



## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan. Pelatihan dan motivasi kerja tentu saja sangat berperan penting untuk meningkatkan kualitas SDM agar kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan kata lain, pelatihan dan motivasi kerja harus benar benar diberikan kepada karyawan agar kinerja karyawan meningkat dan semua kegiatan di perusahaan berjalan dengan maksimal. Selain itu, perusahaan harus peka terhadap karyawan, dimana perusahaan harus tau latar belakang karyawan dan selalu memberikan pelatihan serta motivasi kerja terhadap sesuai karyawan. Pimpinan harus mengetahui karakter para karyawan dan memberikn pelatihan khusus bagi karyawan yang kualitasnya rendah sehingga karyawan tersebut menjadi karyawan yang berkualitas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arfan, A. &. (2013). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SUCOFINDO (PERSERO) SURABAYA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 565-574.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2001). *Metodelogi penelitian kualitatif*. Surabaya: PT.Pustaka Belajar.
- Farooq, M. (2011). *Impact of Training and Fededback on Employee Performance*. *Journal Pschycologi and Business*.
- Hamalik, O. (2006). *Pengembangan SDM Manajemen pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivanceveich, J. M. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurniasari, I. I. (2022). *Mengelola Sumbr Daya Manusia*. Malang : EmpatDua Media.
- Mangkunegara, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Moleong, L. (2005). *Metodelogi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. &. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

*Nugraha, Aprilia, Awaliyah, Ismail*

Sugiyono. (2015). Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Penerbit Alfabeta.

Winardi, J. (2007). Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.