

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PERUSAHAAN *CONSUMER GOODS*, KABUPATEN BOGOR

Nendi Saepudin Setiawan¹, nendisaepudinsetiawan@gmail.com

¹Sri Harini, sri.harini@unida.ac.id

²Titiek Tjahja Andari, titiek.tjahja@unida.ac.id

Universitas Djuanda, Indonesia

ABSTRAK

Dalam era globalisasi, banyak perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan efektivitas tenaga kerja secara optimal, mengingat persaingan yang semakin ketat di pasar global. Untuk tetap unggul, perusahaan perlu fokus pada pengembangan strategi yang mencakup pelatihan berkelanjutan, pemberian dorongan yang tepat dan peningkatan keahlian karyawan. Studi ini bertujuan untuk menilai dampak dari ketiga faktor tersebut terhadap performa pegawai, serta untuk memberikan wawasan tentang cara-cara yang paling efektif dalam memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan kompetitif dan meningkatkan produktivitas pada bagian produksi di PT. BCD, sebuah perusahaan *consumer goods* di Kabupaten Bogor. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk pelatihan (X^1) adalah 0.156, motivasi (X^2) adalah 0.216 dan kompetensi (X^3) adalah 0.529, mengindikasikan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan perbaikan dalam ketiga variabel tersebut. Analisis korelasi ganda menunjukkan hubungan yang sangat kuat ($R = 0.879$) antara pelatihan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 77.3% yang menunjukkan bahwa 77.3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Kata Kunci : Kinerja, Pelatihan, Motivasi, Kompetensi

PENDAHULUAN

Tenaga kerja adalah modal penting yang perlu terus ditingkatkan dengan cara yang efisien dan efektif. Peningkatan ini mencakup pelatihan, pengembangan keterampilan dan pembenahan proses kerja agar tercapai hasil kerja yang maksimal. Upaya ini penting untuk mencapai sasaran strategis dan meningkatkan daya saing organisasi atau perusahaan di pasar yang kompetitif (Hasibuan, 2020). Oleh karena itu, tenaga kerja harus menerima pelatihan yang komprehensif serta dorongan yang memadai untuk mengembangkan keterampilan mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan mencapai hasil yang lebih optimal. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan motivasi yang tepat akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana pelatihan, motivasi dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan *consumer goods* di Kabupaten Bogor dan diharapkan dapat membangun sebuah teori yang dapat berfungsi untuk mengontrol, menjelaskan, meramalkan dan menyatakan gejala antara hubungan pelatihan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BCD.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang diterapkan dalam kajian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang dirancang untuk mengumpulkan data secara sistematis dan menganalisis informasi dengan cara yang mendalam. Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam memberikan wawasan yang komprehensif serta untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Selain itu, Teknik ini juga memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi variabel-variabel utama dan mengidentifikasi pola yang relevan.

Sumber data primer untuk penelitian ini dikumpulkan secara langsung pada perusahaan *consumer goods* yang ada di daerah Kabupaten Bogor, sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari studi dokumen yang relevan dengan variabel yang dibahas. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara,

pengamatan dan penyebaran kuesioner. Pendekatan ini memungkinkan untuk menganalisis gambaran potensial tentang hubungan pelatihan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan mereduksi, menyajikan, memverifikasi dan menarik kesimpulan dari data yang terkumpul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang didapatkan ini berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, wawancara, obsersevasi dan hasil pengolahan data yang dilakukan melalui SPSS, adapun hasilnya sebagai berikut :

a. Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel Rekapitulasi Variabel Kinerja

Indikator	Penilaian Kriteria	Kategori	Interpretasi
Kualitas	3.94	Baik	Produk yang dihasilkan dan penggunaan bahan baku memenuhi standar perusahaan
Kuantitas	3.99	Baik	Waktu penyelesaian tugas dapat memenuhi standar dan adanya peningkatan
Pelaksanaan Tugas	3.83	Baik	Penyusunan produk yang dilakukan rapi dan karyawan dapat meminimalisir terjadinya kesalahan
Tanggung Jawab	4.13	Baik	Karyawan peduli dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya
Rata-Rata Penilaian	3.97	Baik	Kinerja karyawan berdasarkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tergolong baik

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan dalam kriteria baik, hal ini ditunjukkan oleh karyawan yang berani mengambil resiko dan bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakannya tetapi belum dapat mencapai hasil yang maksimal sehingga diperlukannya pematangan teknis

dengan cara lebih sering melakukan pembekalan dan pengarahan sebelum mulai bekerja.

b. Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas pembelajaran singkat yang menggunakan metode terstruktur dan teratur, dimana staf non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keahlian teknis untuk mencapai sasaran khusus. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan praktis mereka agar lebih efisien dalam melaksanakan tugas serta mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan spesifik dalam pekerjaan mereka (Alhudhori, 2018).

Tabel Rakapitulasi Variabel Pelatihan

Indikator	Penilaian Kriteria	Kategori	Interpretasi
Pendidikan	3.91	Baik	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan memberikan manfaat bagi karyawan
Prosedur Sistematis	3.95	Baik	Materi pelatihan yang diberikan relevan dan pemberia pelatihannya tepat sasaran
Keterampilan Teknis	4.07	Baik	Pekerjaan yang dilaksanakan dapat lebih cepat dan lebih baik
Rata-Rata Penilaian	3.97	Baik	Pelatihan berdasarkan pendidikan, prosedur sistematis dan keterampilan teknis tergolong baik

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dalam kriteria baik, hal ini ditunjukkan oleh meningkatkan keterampilan karyawan setelah diberikannya pelatihan oleh perusahaan baik yang dilakukan di dalam maupun diluar perusahaan tetapi kebutuhan pelatihan yang diberikan belum bisa maksimal karena perusahaan masih menggunakan standar lama.

c. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut (Wibowo, 2016).

Tabel Rekapitulasi Variabel Motivasi

Indikator	Penilaian Kriteria	Kategori	Interpretasi
Dorongan Mencapai Tujuan	3.78	Baik	Karyawan menyukai pekerjaan yang dikerjakannya dan kemampuannya dapat dimanfaatkan dengan baik oleh perusahaan
Semangat Kerja	4.03	Baik	Karyawan memberikan etos kerja yang baik dan atasan dapat mengapresiasi hasil kerja karyawan
Inisiatif	3.98	Baik	Karyawan menunjukkan antusias pada pekerjaannya dan ikut andil dalam penyelesaian masalah perusahaan
Kreatifitas	4.01	Baik	Karyawan bekerja dengan giat dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya
Rata-Rata Penilaian	3.95	Baik	Motivasi berdasarkan dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas tergolong baik

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan terbilang baik, hal ini berarti motivasi yang diberikan tergolong tinggi dan dapat dilihat dari semangat para karyawan untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tetapi belum maksimal karena karyawan dirasa belum menyukai pekerjaannya dan belum maksimal dalam menggunakan tenaganya.

d. Kompetensi

Kompetensi merujuk pada kemampuan untuk menjalankan atau menyelesaikan tugas yang didasarkan pada keahlian dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap profesional yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Ini mencakup keterampilan teknis dan praktis yang relevan dengan pekerjaan, pemahaman mendalam mengenai prinsip-prinsip kerja, serta perilaku dan etika yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi tidak hanya

melibatkan kemampuan untuk melakukan tugas secara efektif, tetapi juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, memecahkan masalah dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Penerapan kompetensi yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kualitas kinerja serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan pelanggan (Amin, 2015).

Tabel Rekapitulasi Variabel Kompetensi

Indikator	Penilaian Kriteria	Kategori	Interpretasi
Pengetahuan	3.91	Baik	Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya dan karyawan berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya
Pemahaman	3.91	Baik	Karyawan mengerti dan mampu mengerjakan pekerjaannya
Nilai	3.98	Baik	Karyawan teliti dengan pekerjaannya dan terdapat persaingan yang sehat diantara karyawan
Sikap	3.95	Baik	Hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan baik dan karyawan ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya
Minat	4.10	Baik	Karyawan bersemangat dan berusaha lebih dalam melaksanakan pekerjaannya
Rata-Rata Penilaian	3.97	Baik	Kompetensi berdasarkan pengetahuan, pemahaman, nilai, sikap dan minat tergolong baik

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan masuk dalam kriteria baik, hal ini berarti kompetensi yang dimiliki karyawan tergolong tinggi dengan nilai tertinggi pada minat, dapat dilihat dari karyawan yang bersemangat dan berusaha dalam melaksanakan pekerjaannya dan nilai terendah pada pengetahuan, karyawan dinilai belum memiliki pengetahuan dan pengalaman secara mendalam mengenai pekerjaannya.

KESIMPULAN

Melalui data yang telah diproses dan dianalisis secara menyeluruh, hasil studi mengenai dampak pelatihan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT.BCD, sebuah perusahaan *consumer goods* di Kabupaten Bogor, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan berdasarkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di perusahaan tergolong baik. Pelatihan berdasarkan pendidikan, prosedur sistematis dan keterampilan teknis tergolong baik. Motivasi berdasarkan dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas tergolong baik. Dan kompetensi berdasarkan pengetahuan, pemahaman, nilai, sikap dan minat tergolong baik.
2. Pelatihan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pelatihan yang lebih baik, motivasi yang lebih efektif dan kompetensi yang lebih tinggi berkontribusi pada peningkatan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, jika pelatihan, motivasi dan kompetensi berada pada tingkat yang rendah, hal ini akan berdampak negative pada kualitas kinerja dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya investasi dalam program pelatihan yang komprehensif, strategi motivasi yang tepat dan pengembangan kompetensi untuk memaksimalkan produktivitas dan efektivitas karyawan. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, perusahaan dapat merancang intervensi yang lebih terarah untuk meningkatkan hasil dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien.
3. Program pelatihan memberikan dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Semakin efektif dan berkualitas pelatihan yang disediakan oleh perusahaan, semakin tinggi pula hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan yang baik berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika

pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kurang memadai atau berkualitas rendah, hasil kerja karyawan akan menurun yang berdampak negative pada produktivitas keseluruhan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan program pelatihan yang dirancang dengan baik untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi target dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

4. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kualitas motivasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin baik pula hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Motivasi yang efektif dapat mencakup pengakuan yang tepat, insentif dan suasana kerja yang mendukung yang semua berkontribusi pada peningkatan motivasi dan semangat kerja. Sebaliknya, jika motivasi yang diberikan oleh perusahaan rendah atau tidak memadai, berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja dan dampak negative pada moral serta retensi karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya perusahaan untuk mengembangkan strategi motivasi yang efektif dan berkelanjutan untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi lebih efisien.
5. Kompetensi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kompetensi dan keterampilan yang dimiliki, semakin baik hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas output kerja. Kompetensi yang baik dapat mencakup pengetahuan teknis, keterampilan interpersonal serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Sebaliknya, jika tingkat kompetensi karyawan rendah atau kurang memadai, hal ini dapat berdampak negative pada kinerja, mengakibatkan penurunan kualitas dan efektivitas. Temuan ini menekankan pentingnya investasi dalam

pengembangan keterampilan dan pelatihan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai standar kerja yang tinggi dan memenuhi tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kompetensi karyawan sebagai bagian strategi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

REFERENSI

- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654
- Amin, N. M. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Admimistrasi Program Studi Administrasi Negara*, 1(1), 7–12.
- Arifudin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Displin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. *Musamus Journal of Business & Management*, 1(1), 1–13. 1247
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.