

Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Budi Starch & Sweetener Tbk Sidoarjo

Dwi Faridatul Umma¹, I Ketut Surabagiarta², Evita Purnaningrum³
Universitas PGRI AdiBuana Surabaya
dwifaridatulumma@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan terjadi dikarenakan faktor komunikasi dan pelatihan kerja. Komunikasi yang aktif dan terjaga dengan sesama rekan kerja akan membuat hubungan baik semakin terjaga. Motivasi menjadi dorongan karyawan untuk terus bersemangat dalam menjalani pekerjaannya. selain itu pelatihan kerja karyawan harus terus ditingkatkan agar skill atau keahlian karyawan meningkat sehingga kinerja karyawan juga ikut meningkat. Sebanyak 75 karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Tbk Sidoarjo dijadikan populasi dan sampel. Sampel jenuh dijadikan sebagai teknik pengambilan sampel. Kuesioner disebar dan hasil jawaban responden dianalisis data dengan regresi linier berganda. Hasil ditemukan variabel komunikasi, motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel kinerja karyawan di PT. Budi Starch & Sweetener Tbk Sidoarjo.

Kata kunci : Komunikasi, Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance occurs due to communication and work training factors. Active and maintained communication with fellow colleagues will make good relations more awake. Motivation is an encouragement for employees to continue to be passionate in carrying out their work. In addition, employee work training must continue to be improved so that skills or expertise of employees increases so that employee performance also increases. A total of 75 employees of PT. Budi Starch & Sweetener Tbk Sidoarjo used as population and samples. Saturated samples are used as a sampling technique. Questionnaires were distributed and the results of respondents' answers were analyzed with multiple linear regression data. The results found communication, motivation and work training variables have a partial and simultaneous influence on employee performance variables at PT. Budi Starch & Sweetener Tbk Sidoarjo.

Keywords: Communication, Motivation, Job Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Didirikannya banyak perusahaan khususnya di Indonesia membuat persaingan semakin ketat dan tak terbendung. Dalam hal ini perusahaan harus terus berinovasi dan kreatif dalam mencari dan menerapkan strategi bersaing. Salah satu perusahaan yaitu PT Budi Starch & Sweetener Tbk Sidoarjo.

Perusahaan ini menjadi perusahaan dibawah naungan kelompok usaha Sungai Budi Group (SBG) yang bergerak di bidang agribisnis terbesar di Indonesia. Perusahaan ini perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar mempunyai jiwa semangat bekerja yang tinggi. Kinerja karyawan sendiri akan meningkat apabila komunikasi antar karyawan terjaga dengan baik.

Komunikasi sendiri diartikan sebagai sebuah penyampaian suatu kata atau kalimat yang menjadikan orang lain terhubung tali persahabatannya. Komunikasi juga menjadikan karyawan dengan atasan terbebas dari sebuah masalah atau kesalahpahaman komunikasi. Dengan menjaga komunikasi mampu meningkatkan kerja sama antar kelompok dan individu yang lain. Selain itu kinerja karyawan meningkat juga dikarenakan adanya motivasi yang tinggi dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan atau pribadi.

Motivasi menjadi sebuah dorongan dalam membentuk sebuah semangat kerja karyawan sehingga akan membantu karyawan semangat dan bergairah dalam menjalankan pekerjaannya.

Pelatihan sendiri di adakan agar karyawan semakin mengasa keahlian yang dimiliki serta dapat menambah pengetahuan dan keterampilan yang belum dimiliki sebelumnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Komunikasi

Robbins dan Judge (2015:223) komunikasi diartikan selain penyampain makna atau kata juga diartikan sebagai perpindahan makna yang semestinya dimengerti.

komunikasi kantor diartikan sebagai sebuah berita atau kabar yang disampaikan ke rekan kerja lainnya dalam suatu perusahaan Wusanto dalam Aliyyah Fauziyyah (2017:13).

Ditarik simpulan komunikasi ialah sebuah interaksi antar individu atau kelompok yang bertujuan menyampaikan atau menginformasikan suatu hal kepada orang atau pihak lain.

Thoha (2014:191) dalam Aliyah Fauziyyah indikator komunikasi yaitu:

1. Terbuka

Seseorang yang terbuka dengan orang lain akan menjadikan orang

tersebut semakin banyak pertemanan dan semakin banyak pengetahuan yang didapat.

2. Perhatian atau empati
Memperhatikan orang lain ketika berbicara menjadikan pribadi yang selalu menghargai pendapat orang lain.
3. Memberi dukungan
Komunikasi bisa dijadikan sebuah bentuk dukungan semangat dalam menjalani pekerjaan.
4. Selalu positif
Dalam komunikasi kita harus memiliki pembicaraan yang positif dan bermanfaat agar komunikasi yang dilakukan tidak sia-sia.
5. Persamaan dan setara
Keefektifan dalam berkomunikasi dilihat dari kita memiliki bahasan yang sama. Hal ini jika berkomunikasi dengan bahasan diluar yang dibahas akan menjadikan komunikasi tidak efektif dan tidak nyambung.

Motivasi

Robbins dan Judge (2015:127) motivasi diartikan sebagai dorongan kekuatan dari diri sendiri atau orang lain dengan tujuan mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi diartikan sebagai bentuk dorongan gairah semangat kerja sehingga akan tercipta pribadi yang pekerja keras dan mampu membantu meningkatkan perusahaan kearah yang lebih maju. (Hasibuan dalam Sutrisno, 2017:110). Ditarik simpulan motivasi yaitu bentuk dorongan dari dalam diri pribadi untuk selalu bersemangat dalam menjalani kegiatan kerja. Indikator motivasi yaitu:

1. Fisiologi
Suatu system yang dapat mendukung suatu kehidupan. Misalnya rasa lapar, haus dan tempat untuk berlindung,
2. Rasa aman
Motivasi yang positif akan melindungi pribadi dari sikap emosi berlebihan serta terhidar dari bahaya.
3. Sosial
Sikap sosial disini meliputi perasaan sayang, saling memiliki dan bersahabat.
4. Reward
Penghargaan meliputi faktor internal seperti mandiri, pencapaian hidup, kebanggaan pada diri sendiri. Serta faktor eksternal yaitu memberi perhatian, melakukan pengakuan, dan status.
5. Aktualisasi pada diri seseorang
Sebagai bentuk dorongan dengan tujuan membantu membentuk diri seseorang kelak menjadi apa.

Pelatihan Kerja

Widodo (2018:6) Pelatihan kerja diartikan sebagai sebuah kegiatan dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja seperti mengasah keterampilan, pengetahuan sesuai dengan hal yang dibutuhkan karyawan.

Pelatihan kerja juga diartikan sebagai proses melatih keterampilan khususnya karyawan yang baru masuk agar memiliki keahlian dasar yang dapat membantu kebutuhan perusahaan. (Gery Dessler, 2015:284).

Jadi ditarik simpulan pelatihan kerja dijadikan sebagai bentuk usaha perusahaan dalam meningkatkan keahlian yang dimiliki karyawan. Gery Dessler, 2015:284) Indikator pelatihan kerja yaitu:

- a. Arahan
Memberi arahan pada karyawan agar selalu meningkatkan kemampuan skill sehingga akan membantu mengembangkan keahlian individu dalam membantu perusahaan agar terus menjadi yang terdepan.
- b. Pelatihan bagi peserta
Pelatihan harus diikuti oleh peserta yang memiliki kualifikasi atau standart yang sesuai atau yang telah ditentukan.
- c. Cara atau metode
Cara pelatihan yang baik dan benar akan menciptakan keunggulan sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan untuk berkembang kearah yang lebih baik.
- d. Pematieran
Materi dalam pelatihan harus disesuaikan dengan bidang karyawan agar sumber daya manusia karyawan sesuai dengan kurikulum yang ditentukan perusahaan dalam mencapai terget perusahaan.
- e. Pelatihan memiliki tujuan
Tujuan pelatihan sebelumnya harus ditentukan agar karyawan yang dilatih sesuai dengan tujuan yang direncanakan perusahaan sebelumnya.

Kinerja Karyawan

Edison, dkk (2016:190) dalam Aliyyah Fauziyyah kinerja karyawan diartikan sebagai sebuah hasil pencapaian karyawan yang diukur dengan kesesuaian kesepakatan awal.

Terdapat 5 indikator Kinerja Karyawan pada PT Budi Starch & Sweetener Tbk Sidoarjo:

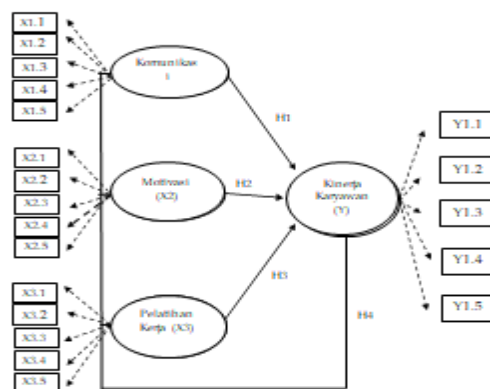
1. Penyesuaian tugas yang tepat
Tugas harus sesuai dengan keahlian atau kemampuan karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas.
2. Sesuai dengan jam kerja

3. Kehadiran karyawan
Jam kerja yang sesuai dengan kondisi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.
Tingkat daftar hadir karyawan harus dipantau. Karyawan yang sering libur akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.
4. Karyawan harus kerjasama
Kerjasama antar rekan kerja selain memudahkan pekerjaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Rasa puas atas pekerjaan
Kepuasan karyawan atas pekerjaan yang dijalani menandakan karyawan tersebut merasa puas akan hasil dari pekerjaannya.

Kerangka Konseptual

Berikut kerangka konseptual akan dipaparkan dibawah:

Gambar 1.
kerangka konseptual



Hipotesis

- H1 : Variabel (X1) memiliki pengaruh pada variabel (Y) Di PT Budi Starch & Sweetener Tbk Sidoarjo.
- H2 : Variabel (X2) memiliki pengaruh pada variabel (Y) Di PT Budi Starch & Sweetener Tbk Sidoarjo.
- H3 : Variabel (X3) memiliki pengaruh pada variabel (Y) Di PT Budi Starch & Sweetener Tbk Sidoarjo.
- H4 : Variabel (X1), (X2), dan (X3) memiliki pengaruh secara simultan pada variabel (Y) Di PT Budi Starch & Sweetener Tbk Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sebanyak 75 Karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Tbk Sidoarjo dijadikan populasi sekaligus sampel. Dari hasil uji instrumen dari seluruh variabel

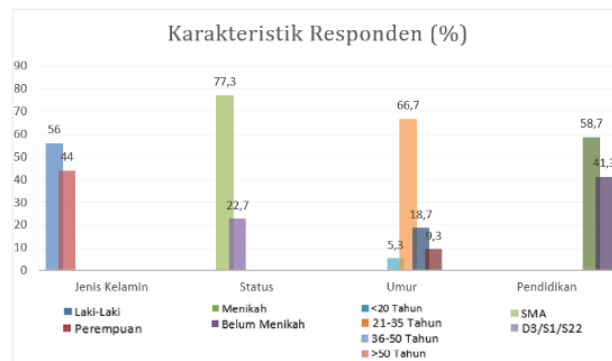
independen diperoleh nilai yang valid sehingga kuesioner dapat disebar dan hasil jawaban responden dianalisis data dengan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berikut data karakteristik responden dipaparkan sebagai berikut :

Diagram 1.1
Karakteristik Responden



Sumber: Data diolah 2020

Hasil tersebut menunjukkan laki-laki sebanyak 56% atau 42 orang sedangkan perempuan berjumlah 44% atau 33 orang. Responden yang berstatus menikah sebanyak 77,3% atau 58 orang sedangkan yang berstatus belum menikah sebanyak 22,7% atau 17 orang. Umur <20 tahun sebanyak 5,3% atau 4 orang. 21-35 tahun sebanyak 66,7% atau 50 orang. 36-50 tahun sebanyak 18,7% atau 14 orang. >51 tahun sebanyak 9,3% atau 7 orang. Dari tingkat pendidikan SMA sebanyak 58,7% atau 44 orang sedangkan D3/S1/S2 sebanyak 41,3% atau 31 orang.

Uji Validitas

Berikut validity test akan dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 1.
Uji Validitas

(V)	R _{hitung}	R _{tabel}	(V)	R _{hitung}	R _{tabel}
	.689			.682	
	.689			.500	
	.656			.572	
	.740			.505	
	.807			.439	
(X _i)	.792	>0.3		.519	

	.767		.705	
	.771		.693	
	.748		.646	
	.650		.736	
	.702	(X ₃)	.692	>0.3
	.677		.673	
(X ₂)	.659	>0.3	.384	
	.642		.549	
	.718		.442	

Dapat dilihat diatas $R_{hitung} >$ dari R_{tabel} artinya semua pernyataan pada variabel valid.

Uji Reliabilitas

Berikut akan dipaparkan hasil realibility test:

Tabel 2.
Pengujian Reliabilitas

(V)	Cronbach Alpha	Nilai Kritis
(X ₁)	.903	.60
(X ₂)	.810	.60
(X ₃)	.800	.60
(Y)	.667	.60

Dilihat dari tabel diatas nilai *cronbach alpha* > .60. artinya pernyataan pada semua variabel reliable.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil uji regresi linier berganda akan dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	0,363	3,083
Komunikasi (X ₁)	0,099	0,034
Motivasi (X ₂)	0,237	0,052
Pelatihan Kerja (X ₃)	0,132	0,055

Sumber: Output SPSS Ver. 23 (Data Diolah)

Ketiga variabel independen hasil pengujian diatas didapatkan persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,363 + 0,099X_1 + 0,237X_2 + 0,132X_3 + 3,083e$$

Keterangan :

- a. Didapatkan nilai constant yaitu 0,363
- b. Didapatkan nilai koefisien variabel independen X1 yaitu 0,099
- c. Didapatkan nilai koefisien variabel independen X2 yaitu 0,237
- d. Didapatkan nilai koefisien variabel independen X3 yaitu 0,132.

Uji Normalitas

Berikut akan dipaparkan hasil normality test:

Tabel 4.
Uji Normalitas

Unstandardised Residual	
N	75
Asymp.sig(2-tailed)	.200 ^c

Apabila nilai $\text{asyp.sig.}200 > .05$ diartikan variabel berdistribusi normal.

Uji multikolonieritas

Berikut hasil pengujian akan disajikan lewat tabel berikut:

Tabel 5.
Pengujian multikolonieritas

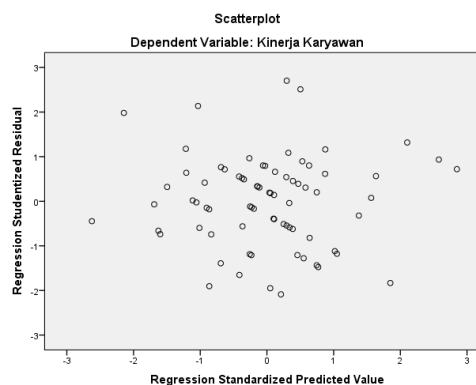
(V)	(Tolerance)	(VIF)
(X ₁)	.963	1.038
(X ₂)	.924	1.082
(X ₃)	.927	1.079

Nilai tolerance ($>.10$) dan ($VIF < 10.$) Maka data diatas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Berikut akan dipaparkan hasil pengujian heterokedastisitas:

Gambar 2.
Pengujian Heterokedastisitas



Dilihat hasil diatas titik tersebar acak dan rata serta tidak ada bentuk pola tertentu artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Berikut hasil pengujian akan disajikan lewat tabel berikut:

Tabel 6.
Pengujian Autokorelasi

(DW)
2.044

Nilai (DW 2.044 diantara nilai 1.55 sampai dengan 2.46) artinya tidak terjadi autokorelasi.

(Uji t)

Hasil uji t akan disajikan berikut ini:

Tabel 7.
(Uji t)

Koefisien Standar	(T)	(Sig)
(X ₁)	2.880	.005
(X ₂)	4.514	.000
(X ₃)	2.389	.020

Dari perhitungan diatas diketahui jika:

1. Variabel (X₁) t_{hitung} 2.880 dengan nilai sig .005. Sehingga (.005 < .05) artinya variabel X₁ memiliki pengaruh pada variabel Y.
2. Variabel (X₂) t_{hitung} 4.514 dengan nilai sig .000. Sehingga (.000 > .05) artinya variabel X₂ memiliki pengaruh pada variabel Y.
3. Variabel (X₃) t_{hitung} 2.389 dengan nilai sig .020. Sehingga (.020 < .05) artinya variabel X₃ memiliki pengaruh pada variabel Y.

(Uji F)

Hasil uji f akan disajikan berikut:

Tabel 8.
(Uji F)

(Model)	(F)	(Sig)
Regresi	14.648	.000

Dari hasil uji f diatas nilai f_{hitung} 14.648 dengan nilai sig .000 < .05 artinya variabel (X₁), (X₂) dan (X₃) memiliki pengaruh secara bersama-sama pada variabel Y.

SIMPULAN

1. Variabel (X1) memiliki pengaruh pada variabel (Y).
Artinya Komunikasi perlu dijaga dan jangan sampai terputus. Hal ini dikarenakan komunikasi menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok. Karyawan yang selalu aktif berkomunikasi dengan sesama karyawan lainnya mampu menjaga kekompakan dalam menyelesaikan tugas. Dengan menjaga komunikasi juga akan menjadikan karyawan pribadi yang selalu dipandang memiliki empati atau perhatian yang lebih.
2. Variabel (X2) memiliki pengaruh pada variabel (Y).
Artinya motivasi pada diri karyawan tercipta karena dorongan semangat dari diri sendiri bahkan dari orang lain. Motivasi bisa menjadikan kinerja karyawan meningkat. Dengan motivasi yang optimis dan pantang menyerah membuat semua masalah atau tugas yang diberikan perusahaan terselesaikan dengan mudah.
3. Variabel (X3) memiliki pengaruh pada variabel (Y).
Artinya pelatihan kerja bisa menjadi sebuah hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan-pelatihan atau seminar yang diikuti karyawan dapat membantu memperbaiki kekurangan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dengan pelatihan kemampuan atau keahlian karyawan ter asa sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.
4. Variabel (X1), (X2), dan (X3) memiliki pengaruh simultan pada variabel (Y).
Artinya kinerja karyawan bisa meningkatkan dikarenakan faktor komunikasi antar rekan kerja yang terus aktif dan dorongan motivasi dari dalam diri atau dari luar yang membuat karyawan semakin semangat dan memiliki gairah kerja yang pantang menyerah serta selalu mengikuti pelatihan atau seminar yang diadakan perusahaan dengan tujuan dapat mengembangkan keahlian pribadi karyawan agar menjadi lebih ditingkatkan.

IMPLIKASI

Bagi PT Budi Starch & Sweetener Tbk Sidoarjo kinerja karyawan sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi. kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan selalu menjaga komunikasi baik dengan atasan maupun rekan kerjanya.

Dengan berkomunikasi dengan baik membuat karyawan akan selalu bisa menjaga keharmonisan didalam perusahaan. Selain itu motivasi menjadi bentuk dorongn semangat bagi karyawan. Motivasi membuat karyawan memiliki gairah kerja yang pantang menyerah dan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Motivasi bisa diperoleh dari dalam diri karyawan sendiri juga bisa dari orang disekitar karyawan tersebut. Selain itu karyawan juga harus terus melatih dan mengembangkan sumber daya manusia serta keahlian mereka. Pelatihan dan seminar menjadi sebuah solusi agar karyawan dapat mengembangkan skillnya.

Pelatihan-pelatihan yang diikuti karyawan akan meningkatkan skill karyawan dan dapat menjadi sebuah senjata perusahaan dalam memajukan perusahaannya. Lewat pelatihan sesuai dengan bidang karyawan bisa membuat atau menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan selalu dapat diandalkan.

Selain itu kinerja karyawan juga bisa ditingkatkan dengan memperbaiki attitude kerja dan produktivitas kerja karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Masih ada sejumlah responden yang memberi jawaban tanpa memperhatikan pernyataan yang ada. Waktu, biaya, dan tenaga yang terbatas menjadi kendala dalam proses pengambilan data.

DAFTAR RUJUKAN

- Robbins, P. Stephen & Judge, A Timothy. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba empat.
- Aliyyah F. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan Pt Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk kantor Cabang Palembang. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Tohardi, Ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Widodo, Eko. 2018. Manajemen Pelatihan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.