

## Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Panglawungan Sektor Kerajinan Anyaman Bambu (Survei Pada Umkm Panglawungan Sektor Kerajinan Anyaman Bambu)

**Dimas Achmad Fauzan**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya  
E-mail: dimasachmadfauzan@gmail.com

---

### **Article History:**

Received: 06 Agustus 2022

Revised: 10 Agustus 2022

Accepted: 12 Agustus 2022

**Keywords:** *Training, Motivation, Employee Performance*

**Abstract:** *This purpose of this study to determine the effect of traaining and motivation on employee performance at UMKM Panglawung Sektor Kerajinan Anyaman Bambu (Survey at UMKM Panglawungan Sektor Kerajinan Anyaman Bambu). The method used is a quantitative method with a research sample of 112 respondents who are an employee at UMKM Panglawungan Sektor Kerajinan Anyaman Bambu. The data is used primary data and secondary data. The analytical tool in this research is multiple regression using by SPSS version 25. The result showed that simultaneously training and motivation has a significant influence on employee performance. Partially training has a significant influence on employee performance. Partially motivation has a significant on employee performance.*

---

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan SDM adalah proses untuk meningkatkan kualitas sumber daya untuk membantu tercapainya organisasi. Kemampuan SDM dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan menurut Dessler (2013) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam mengangkat mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya (Dessler, 2013).

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas dimata para peserta latihan maksudnya disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para pekerja pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara (2013: 51) yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai.
3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

4. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Bagi karyawan itu sendiri, dapat meningkatkan keterampilan atau pengetahuan akan pekerjaannya. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain, pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya.

Diberikannya motivasi bagi karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawan karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya (Sunyoto, 2012: 17–18). Motivasi kinerja karyawan dipengaruhi kebutuhan-kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan-kebutuhan penghargaan dan kebutuhan perujudan diri (Sholehatusya'diah, 2017: 56).

UMKM Panglawungan yang lokasinya di jalan raya Tasikmalaya-Garut Kampung Rancak Desa Neglasari Kecamatan Salawu Kabupaten Tasikmalaya. UMKM Panglawungan dulu asalnya menyediakan kerajinan untuk para pembeli yang lewat jalan raya Tasikmalaya-Garut dan menyalurkan ke pasar Singaparna, ke took-toko yang menjual kerajinan anyaman bambu di Garut. Namun seiring dengan kemajuan teknologi dengan melalui online sekarang pemasaran hingga ke kota-kota besar seperti Bandung, Jakarta, Surabaya, Batam hingga ke Singapura.

Meskipun dalam keadaan pandemi Covid-19, namun permintaan pemasaran anyaman bambu tetap stabil terutama anyaman bambu yang digunakan untuk keranjang buah-buahan atau di sebut parsel dan keranjang untuk baki lamaran. Dengan pemesanan relatif stabil hal ini tetapi tidak seimbang dengan hasil yang di dapat dari karyawan pengrajin anyaman, hal ini dapat di lihat dari data Tabel pemesanan dan hasil produksi di UMKM Panglawungan.

**Tabel 1. Data Produksi UMKM Panglawungan Periode 2021**

Bulan	Jumlah Produksi yang Dihasilkan	Target Produksi
Januri	17.800	18.500
Febuari	17.000	17.700
Maret	17.200	18.000
April	17.000	17.500
Mei	18.500	19.500
Juni	18.000	18.500
Juli	16.500	17.500
Agustus	15.000	15.500
September	16.300	16.500
Oktober	17.000	17.500
November	17.000	17.500
Desember	17.500	18.500

Sumber: UMKM Panglawungan 2021.

Dari data produksi pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa produksi kerajinan anyaman bambu belum dapat memenuhi pemesanan secara optimal. Hal tersebut mengindikasikan adanya

---

masalah karyawan dalam memproduksi kerajinan. Menurut Bapak Jeeng Sahudin selaku pemilik UMKM Panglawungan Jenis prodak yang diproduksi belum dapat menghasilkan prodak unggulan, dikarenakan saat ini karyawan belum sesuai dengan kompetensi yang di butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga menimbulkan kesenjangan kompetensi yang jika tidak segera diatasi akan menurunkan kemampuan bersaing perusahaan.

Selain faktor pelatihan terhadap karyawan, faktor lain berupa motivasi yang diberikan kepada karyawan masih belum optimal, yaitu belum dapat terpenuhinya target yang ditetapkan, misalnya kurang adanya penghargaan seperti pemberian materi (uang). Kedua faktor tersebut sangat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan belajar dan praktik untuk sesuatu tujuan baik dilakukan secara berulang-ulang dan terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan manusia, dan fitrahnya. Menurut Mangkunegara (2013: 44), bahwa: “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir”.

### Pengertian Motivasi

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Robbins & Judge (2017: 127), bahwa: “Mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan”.

### Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Maka jika dilihat secara harfiah arti dalam kinerja adalah hasil atau prestasi kerja atau usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kinerja karyawan dalam perhotelan diasumsikan dengan kepuasan tamu terhadap pelayanan, semakin tinggi kepuasan tamu maka kinerja karyawan dianggap semakin baik.

Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Menurut Sandy (2015:11), bahwa: “Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan”.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur, mendeskripsikan, menganalisis variabel, menganalisis hipotesis, serta membuat penafsiran dari pertanyaan-pertanyaan mengenai perilaku, pengalaman atau karakteristik dari suatu fenomena (Creswell, 2018).

Metode yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2012).

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil Uji Data Instrumen Penelitian****Uji Validitas**

Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25. Hasil uji validitas mengenai pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh r tabel sebesar 0,185 dengan hasil r hitung  $>$  r tabel. Sehingga pelatihan dinyatakan valid. Dari uji validitas mengenai motivasi ( $X_2$ ) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 r tabel sebesar 0,185 dengan hasil r hitung lebih besar r tabel. Sehingga motivasi dinyatakan valid. Dari uji validitas mengenai keunggulan kinerja (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh r tabel sebesar 0,185 dengan hasil r hitung lebih besar r tabel. Sehingga kinerja dinyatakan valid.

Berdasarkan pengujian validitas, untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ) variabel motivasi ( $X_2$ ) dan variabel (Y) terdapat 28 item / indikator). Dapat dilihat bahwa semua nilai indikator r hitung lebih besar r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator itu dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25. Hasil uji reliabilitas mengenai pelatihan ( $X_1$ ). Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh hasil sebesar 0,865  $>$  0,6 *Alfa Cronbach*. Sehingga pelatihan dinyatakan realibel. Dari uji realibilitas mengenai motivasi ( $X_2$ ) berdasar hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh hasil sebesar 0,928  $>$  0,06 *Alfa Cronbach* . Sehingga motivasi dinyatakan realibel. Dari uji realibilitas mengenai kinerja (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh nilai sebesar 0,905 sehingga kinerja dinyatakan realibel.

**Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM Panglawungan sektor anyaman bambu, maka dengan menggunakan perhitungan IBM SPSS versi 25 sig 0,000,0,5. Berdasarkan hasil perhitungan, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dihipotesis *alternative* ( $H_a$ ) diterima yang artinya pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Panglawungan sektor kerajinan anyaman bambu.dengan demikian hal ini berarti semakin baik pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM Panglawungan sektor anyaman bambu pun akan meningkat.

**Pengaruh Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengaruh pelatihan berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dengan  $H_0$  ditolak yang berarti pengaruh pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan UMKM Panglawungan yang masa kerjanya lebih dari dua tahun diberikan fasilitas untuk pembekalan diri berupa pelatihan yang disesuaikan dengan jobdesknya masing-masing. Salah satu contoh karyawan yang telah mengikuti pelatihan adalah devisi marketing informasi yang masa kerjanya lebih dari dua tahun. Dari hasil pelatihan tersebut karyawan yang mengikuti pelatihan dari segi kualitas pengetahuan bertambah dan dari segi kuantitas peningkatan penjualan lebih meningkat karena karyawan tersebut telah dibekali beberapa strategi yang bermutu yaitu peningkatan kualitas dan strategi pemasaran produk.

---

### **Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti pengaruh pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

UMKM Panglawungan memberikan riwed atau insetif kepada karyawan yang kreatif, serta berinovasi menciptakan produk unggulan yang baru, memberikan insetif kepada karyawan yang berhasil memproduksi kerajinan yang lebih cepat serta memberikan insetif kepada karyawan dengan penjualan lebih dari target. Dari pemberian riwed tersebut maka karyawan dapat bekerja lebih semangat serta mengerjakan pekerjaan lebih tepat waktu dan lebih mandiri.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM Panglawungan sektor kerajinan anyaman bambu, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Panglawungan Sektor Kerajinan Anyaman Bambu, pengaruhnya bersifat positif artinya meningkatnya pelatihan akan meningkatkan pada kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Panglawungan Sektor Kerajinan Anyaman Bambu, pengaruhnya bersifat positif artinya peningkatan motivasi akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan UMKM Panglawungan Sektor Kerajinan Anyaman Bambu, pengaruhnya bersifat positif artinya meningkatnya pelatihan dan motivasi akan meningkatkan pada kinerja karyawan.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Andi Pryogi, M., & M Nursidin, M.N. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Sleman: Zahir Publishing.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative, And Mixed Method Approaches*. California: SAGE Publication. Inc.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. (A. Fawaid & R. K. Pancasari, Trans.) (Cet. 3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah surabaya).
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13 th). Boston: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.