

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Karyawan Telkom Witel Ridar

Susi Hendriani

Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia
*Email : Susi.hendriani@lecturer.unri.ac.id

Dedy Novrizal

Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia
Email : dedynovrizal@gmail.com

ARTICLE INFO :

Keywords :

Training;
Motivation;
Employees

Article History :

Received : 2024-01-21
Revised : 2024-02-25
Accepted : 2024-03-01
Online : 2024-03-31

ABSTRACT

This study explores the relationship between Training (X) and Motivation (Y) of employees. Analysis using the simple linear regression method shows that there is a significant positive relationship between the training provided to employees and their level of motivation; the more intensive the training received, the higher the motivation generated. This is evidenced by a p-value lower than 0.05 on the regression coefficient, confirming the statistical significance of the relationship. The high coefficient of determination (R-squared) in this model indicates that the regression model is quite accurate in explaining the variability of motivation influenced by training. Based on these results, it is recommended that companies improve or develop training programs that better suit the needs of employees to improve motivation and performance. This study also emphasizes the importance of continuous evaluation of the effectiveness of training programs and additional support such as rewards to improve employee motivation on an ongoing basis.

PENDAHULUAN

Pelatihan karyawan menjadi semakin penting dalam lingkungan kerja yang terus berubah dan berkembang. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan efektivitas mereka dalam menghadapi perubahan, baik itu perubahan teknologi, metode kerja, sikap, tingkah laku, maupun keterampilan.

Salah satu tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam jangka pendek untuk pekerjaan tertentu. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan dan kesuksesan perusahaan. Pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja dalam jangka pendek suatu pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan. (Mathis & Jackson, 2002).

Pemberian pelatihan dianggap penting dalam membentuk karakter karyawan. Pelatihan memiliki hubungan yang erat dengan motivasi. Adanya pelatihan akan mempengaruhi motivasi seorang karyawan, dimana dengan mengikuti pelatihan karyawan memiliki skill dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan bobot yang lebih tinggi, sehingga sikap karyawan lebih baik dalam menerima tugas dan bersemangat dalam mengerjakan tugas.



Beberapa perusahaan terkemuka menggunakan pelatihan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif melalui pembelajaran. Kajian empiris yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Khan (2012) bahwa pelatihan memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Fenomena pentingnya pelatihan terhadap motivasi karyawan ini ditemukan pada PT Telkom Witel Ridar. Berdasarkan hasil pra survey, pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian perusahaan ini, baik pelatihan umum maupun yang lebih spesifik sesuai bidang tugas. Namun, pelatihan umum maupun sesuai bidang tugas pada perusahaan ini dilakukan saat jam kerja dan terkadang bertentangan dengan tugas utama karyawan, hal ini dapat mengganggu efektifitas pelatihan.

Permasalahan yang dialami karyawan adalah waktu pelatihan yang dilakukan dengan pekerjaan secara bersamaan, sehingga pelatihan tidak efektif. Misalnya untuk karyawan level marketing, pelatihan diberikan saat mereka melakukan kunjungan ke pelanggan. Saat bertemu pelanggan, karyawan diminta untuk tetap bergabung dalam sesi video konferensi, sehingga materi pelatihan tidak dapat diserap dengan baik oleh karyawan. Kondisi tersebut membuat karyawan harus memilih untuk mengakhiri pelatihan online tersebut karena harus fokus mendengarkan penjelasan kebutuhan pelanggan.

Tidak adanya evaluasi atau penilaian serta pengawasan terhadap efektifitas pelatihan dapat menyebabkan sulitnya dampak pelatihan yang dapat memotivasi karyawan. Peran manajemen tetap diperlukan untuk mengontrol pelatihan yang telah diikuti karyawan dalam meningkatkan motivasi.

Motivasi tetap perlu menjadi fokus manajemen terhadap karyawan melalui faktor-faktor komunikasi yang efektif, dukungan tim, kesempatan pengembangan karir, dan pengakuan atas prestasi. Perlu ada apresiasi atas keberhasilan karyawan ketika telah meraih target pekerjaan dengan maksimal. Tingkat keberhasilan karyawan tersebut merupakan wujud dari rasa tanggungjawabnya dalam mengemban tugas atas pekerjaan itu sendiri. Saat karyawan merasa tidak didengar atau tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan, mereka mungkin akan kehilangan motivasi untuk berkontribusi secara aktif. Sebagai contoh, karyawan yang memiliki ide kreatif diapresiasi oleh atasan dan diberikan kesempatan untuk menyampaikan aspirasi saat rapat, sehingga karyawan merasa dihargai oleh tim dan atasannya. Mereka akan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, saat karyawan tidak diberikan kesempatan untuk berpendapat, menyebabkan ide kreatifnya tidak tersalurkan, sehingga menurunkan motivasi untuk berkembang dan maju yang akan berdampak buruk pada kinerjanya.

Berdasarkan masalah-masalah yang ditemukan dari variabel pelatihan dan motivasi tersebut, penting bagi manajemen Telkom Witel Ridar untuk mengatasi fenomena ini dengan memberikan pelatihan yang efektif agar memberikan motivasi terbaik bagi karyawannya.

KAJIAN LITERATUR

A. Pelatihan

Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, Attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. (Suwatno, 2018). Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan yang berorientasi dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, (Rivai & Sagala, 2014). Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu, (Sri Larasati, 2018)

Penyelenggaraan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam suatu perusahaan dimana ditempatkan karyawan baru untuk suatu jabatan tertentu atau dimana karyawan lama ditugaskan memangku jabatan baru. Untuk itu diadakan pendidikan dan pelatihan kerja, dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang. (Swasto, 2011).

Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan dapat mengembangkan potensi yang ada didalam diri karyawan masing-masing dan menghasilkan input yang cukup besar bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat menjalankan aktifitasnya secara efektif dan efisien, (Rachmawati, 2013). Proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan". Pelatihan dalam organisasi dimulai ketika seseorang bergabung dengan suatu organisasi dan berlanjut selama kariernya di dalam organisasi tersebut, terlepas orang tersebut seorang eksekutif.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan memang tidak dapat dipisahkan. Pelatihan adalah penciptaan suatu lingkungan dimana karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk membantu organisasi mencapai sasaran. Dengan pengertian seperti di atas pelatihan sering disamaartikan dengan pendidikan karena memiliki suatu konsep yang sama yaitu memberi bantuan pada karyawan untuk berkembang.

B. Tujuan Pelatihan

Secara umum pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Adanya pelatihan dapat untuk pengembangan karyawan, ini memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia, karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan hasil kerjanya lebih baik, sehingga daya saing perusahaan akan semakin besar.

Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar, sehingga balas jasa (gaji) karyawan dapat dinaikkan. Tujuan dari pelatihan menurut (Mangkuprawira, 2014) mengemukakan enam tujuan utama program pelatihan antara lain:

1. Memperbaiki kinerja, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang diperlukan agar mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif.
2. Meningkatkan keterampilan serta pengalaman karyawan, melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam berbagai aspek pekerjaan, serta mendapatkan kesempatan untuk memperluas pengalaman mereka dalam konteks yang terkait dengan pekerjaan mereka.
3. Menghindari keusangan manajerial, pelatihan membantu mencegah keusangan manajerial dengan memastikan bahwa manajer dan pemimpin organisasi tetap terampil dan up-to-date dalam mengelola tim serta organisasi.
4. Memecahkan permasalahan, pelatihan dapat membantu karyawan dan manajer dalam mengatasi permasalahan yang muncul dalam lingkungan kerja. Mereka akan dilengkapi dengan alat, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.
5. Orientasi karyawan baru, pelatihan orientasi adalah bagian penting dari penerimaan karyawan baru. Ini membantu karyawan baru memahami budaya, kebijakan, dan tugas pekerjaan perusahaan, sehingga mereka dapat lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja.
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, pelatihan juga dapat digunakan untuk mempersiapkan karyawan yang berpotensi untuk promosi atau peran manajerial. Ini memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam peran yang lebih tinggi dalam organisasi.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, (Hasibuan, 2014), antara lain:

1. Peserta, Peserta pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.
2. Pelatih/Instruktur, Pelatih instruktur adalah seseorang yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan

dibidang tertentu. Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan sulit didapat, akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau teaching skillnya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

3. Fasilitas Pelatihan, Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang akan dipergunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pelatihan.
4. Kurikulum, Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.
5. Dana Pelatihan, Dana yang tersedia untuk pendidikan dan pelatihan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

Adapun metode pelatihan, (Sedarmayanti, 2016), yaitu sebagai berikut:

1. On The Job Training yaitu Metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja. Metode On The Job Training terdiri dari dua jenis yaitu Informal On The Job Training (Dalam metode ini tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri) dan Formal On The Job Training (Peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut, sambil terus melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya). On The Job Training meliputi:
 - a. Rotation Of Assignment/Job Rotation/Planned Progression (pertukaran atau rotasi pekerjaan);
 - b. Coaching and Counselling (bimbingan dan penyuluhan)
 - c. Apprenticeship Training (magang)
 - d. Demonstration and Example (demonstrasi dan pemberian contoh)
2. Off The Job Training adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja reguler. Off The Job Training terdiri dari:
 - a. Simulation (simulasi)
 - b. Presentation Information (presentasi informasi)
 - c. Programmed Instruction (instruksi terprogram)

Dalam menyusun suatu program pelatihan manajemen sumber daya manusia harus merancang dengan cermat, sehingga dana yang dikeluarkan untuk pelatihan tersebut tidak sia-sia, karyawan bisa mendapatkan manfaat bagi pengembangan dirinya dan terutama agar pelatihan tersebut membawa perbaikan yang berarti bagi perusahaan. Menurut Dessler (2015) terdapat lima Langkah dalam proses pelatihan antara lain :

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan
2. Merancang keseluruhan program pelatihan menyusun dan membuat materi pelatihan
3. Mengembangkan, Mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan
4. Menilai atau mengevaluasi efektivitas materi

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Suwatno (2018) diantaranya:

1. Knowledge (Pengetahuan), Ini mengacu pada informasi, teori, konsep, atau fakta yang dipahami atau dipelajari oleh individu selama pelatihan.
2. Skill (Keterampilan), Kemampuan praktis yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu.
3. Attitude (Sikap), Sikap mencakup pandangan, keyakinan, dan sikap individu terhadap pekerjaan, perusahaan, rekan kerja, dan diri sendiri. Sikap yang positif terhadap pekerjaan dan kemauan untuk belajar dan beradaptasi merupakan faktor penting dalam kesuksesan pelatihan.
4. Behavior (Perilaku), Perilaku adalah bagaimana seseorang bertindak dalam situasi nyata. Ini mencakup bagaimana mereka menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam pekerjaan sehari-hari.

D. Motivasi

Setiap kesuksesan yang dicapai sebuah perusahaan selalu terdapat peran besar dari setiap karyawan. Tingginya kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut, tidak terlepas dari motivasi kerja yang mereka miliki, yakni motivasi untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Dengan adanya motivasi merupakan proses atau tindakan yang mampu menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan. Untuk bisa menumbuhkan motivasi ini sebagai tugas penting bagi manajemen atau perusahaan, agar karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan yang terbaik dari kemampuan mereka. Oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa menjalankan perannya untuk membangkitkan semangat para karyawannya.

Menurut Robbins dan Judge (2013) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Sunyoto (2015) motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusia untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi bagi karyawan merupakan kebutuhan yang ingin dicapai atau dipuaskan. Apabila kebutuhan tersebut belum terpenuhi akan memunculkan dorongan dalam diri manusia untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhannya tersebut. Oleh karena itu, tugas manajemen adalah untuk mengarahkan perilaku tersebut. Kebutuhan manusia tidak akan ada hentinya, karena kebutuhan yang terpenuhi akan menimbulkan kebutuhan baru lagi, sehingga proses motivasi akan terus berjalan. Dalam proses motivasi, perilaku karyawan untuk memenuhi kebutuhannya harus sekaligus mencapai organisasi. Namun, tidak jarang juga perilaku karyawan untuk memenuhi kebutuhannya bertentangan dengan kepentingan organisasi.

Menurut Hasibuan (2014) tujuan motivasi untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan didalam perusahaan. Maka terdapat beberapa metode (Hasibuan 2014), sebagai berikut:

1. Metode langsung (direct motivation), Motivasi material dan non material yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Misalnya pemberian piagam atau pun pemberian pujian.
2. Metode tidak langsung (indirect motivaton), Motivasi yang dierikan yaitu berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Menurut (Hasibuan 2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan
5. Menciptakan susana dan hubungan kerja yang baik
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

E. Indikator Motivasi

Indikator dari motivasi antara lain:

1. Achievement (Keberhasilan), Menurut Hasibuan (2014) prestasi, “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.
2. Recognition (Pengakuan), Menurut Siagian (2019) pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.
3. Work it self (Pekerjaan itu sendiri), Menurut Siagian (2019) pekerjaan itu sendiri adalah “berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.
4. Responsibility (Tanggung jawab), Menurut Siagian (2019) tanggung jawab adalah “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.



5. Advancement (Pengembangan), Menurut Siagian (2019) pengembangan potensi individu adalah “besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

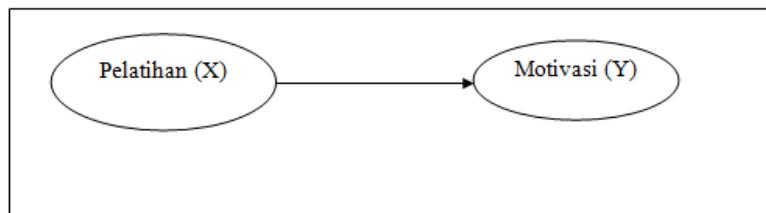
F. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi

Pemberian pelatihan dianggap sebagai instrument yang penting dalam membentuk karakter karyawan, karna beberapa karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan mengalami perubahan yang terlihat pada sifat dan mental dalam menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang dalam tingkatan sulit. (Raharjo, dkk, 2014). Pelatihan didasari dengan memiliki hubungan yang erat dengan motivasi. Adanya pelatihan akan mempengaruhi motivasi seorang karyawan, dimana dengan mengikuti pelatihan karyawan memiliki skill dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan bobot yang lebih tinggi, sehingga sikap pegawai lebih baik dalam menerima tugas dan bersemangat dalam mengerjakan tugas. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan kerja dalam usahanya untuk semangat kerja karyawan, sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Penelitian yang dilakukan Rangga Pungger Raharjo (2014) menunjukkan bahwa pelatihan yang dibimbing oleh instruktur pelatihan yang handal dan berpengalaman mampu meningkatkan motivasi karyawan struktural dalam mengikuti pelatihan.

Berdasarkan teori, logika berpikir dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka dapat digambarkan model penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

G. Kerangka Konseptual

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber : Suwatno (2018), Robbins dan Judge (2013).

METODE PENELITIAN

Dalam analisis regresi sederhana, penelitian ini menggunakan satu variabel independen (X) untuk memprediksi variabel dependen (Y). Dalam kasus ini, kita akan menggunakan variabel Pelatihan (PL) sebagai variabel independen dan variabel Motivasi (MT) sebagai variabel dependen.

Langkah-langkah untuk melakukan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

1. Menyusun Data: Susun data Anda dalam format yang sesuai. Pastikan Anda memiliki nilai yang sesuai untuk X dan Y untuk setiap observasi.
2. Hitung Rata-rata: Hitung rata-rata dari variabel X (Pelatihan) dan variabel Y (Motivasi).
3. Hitung Koefisien Regresi (b): Hitung koefisien regresi (b) dengan rumus berikut

$$b = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

Di mana :

X_i adalah nilai Pelatihan ke- i ,

Y_i adalah nilai Motivasi ke- i ,

\bar{X} adalah rata-rata Pelatihan,

\bar{Y} adalah rata-rata Motivasi, dan

n adalah jumlah observasi.

4. Hitung Konstanta (a): Hitung konstanta (a) dengan rumus berikut:

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

5. Buat Persamaan Regresi: Gunakan nilai b dan a yang telah dihitung untuk membuat persamaan regresi sederhana:

$$Y = a + bX$$

Di sini, Y adalah variabel Motivasi dan X adalah variabel Pelatihan.

6. Interpretasi Hasil: Setelah mendapatkan persamaan regresi, Anda dapat menginterpretasikan hasilnya. Misalnya, jika b positif, itu menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara Pelatihan dan Motivasi, artinya semakin tinggi tingkat Pelatihan, semakin tinggi juga tingkat Motivasi.
7. Uji Signifikansi: Jika diperlukan, Anda dapat melakukan uji signifikansi untuk melihat seberapa kuat hubungan antara variabel X dan Y. Salah satu metode yang umum digunakan adalah uji t untuk melihat apakah koefisien regresi b signifikan secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melakukan regresi pada data yang diberikan, maka perlu menentukan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam konteks ini, penulis menggunakan "Pelatihan" (PL1, PL2, PL3, PL4) sebagai variabel independen dan "Motivasi" (MT1, MT2, MT3, MT4, MT5) sebagai variabel dependen.

Langkah pertama adalah menghitung rata-rata dari setiap variabel pelatihan dan motivasi:

1. Rata-rata Pelatihan (X) = (PL1 + PL2 + PL3 + PL4) / 4
2. Rata-rata Motivasi (Y) = (MT1 + MT2 + MT3 + MT4 + MT5) / 5

Setelah mendapatkan rata-rata tersebut, kita dapat menghitung regresi linier sederhana antara rata-rata pelatihan dan rata-rata motivasi. Menghitung rata-rata dari variabel pelatihan (PL1, PL2, PL3, PL4) dan variabel motivasi (MT1, MT2, MT3, MT4, MT5) terlebih dahulu:

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata Pelatihan (X)} &= \text{PL1} + \text{PL2} + \text{PL3} + \text{PL4} \\ &= 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + \dots + 4 + 4 + 5 + 4 + 3 + 2 + 1 + 5 + 4 + 5 + 5 + 3 + 3 = 240 \\ \text{Jumlah data} &= 50 \\ \text{Rata-rata Pelatihan} &= 240 / 50 = 4.8 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata Motivasi (Y)} &= \text{MT1} + \text{MT2} + \text{MT3} + \text{MT4} + \text{MT5} \\ &= 4 + 4 + 5 + 4 + 3 + \dots + 5 + 4 + 4 + 4 + 5 + 5 + 4 + 5 + 4 + 4 + 5 + 4 + 4 = 212 \\ \text{Jumlah data} &= 50 \\ \text{Rata-rata Motivasi} &= 212 / 50 = 4.24 \end{aligned}$$

Penulis menggunakan rumus regresi linier sederhana untuk menghitung koefisien regresi (b) dan konstanta (a):

$$b = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Di mana :

X_i adalah nilai Pelatihan ke-i,
 Y_i adalah nilai Motivasi ke-i,
 \bar{X} adalah rata-rata Pelatihan,
 \bar{Y} adalah rata-rata Motivasi, dan
n adalah jumlah observasi.

Dimana :

$\bar{X} = 4.8$ (rata-rata Pelatihan)

$\bar{Y} = 4.24$ (rata-rata Motivasi)

1. Hitung b

$$\begin{aligned} b &= (5-4.8)(4-4.24) + (5-4.8)(4-4.24) + \dots + (4-4.8)(4-4.24) / (5-4.8)^2 + (5-4.8)^2 + \dots + (4-4.8)^2 \\ b &= 0.04 + 0.04 + \dots + (-0.24)(-0.24) / 0.04 + 0.04 + \dots + (-0.8)^2 \\ b &= 0.04 \times 2 + \dots + 0.0576 / 0.04 \times 2 + \dots + 0.64 \\ b &= 0.08 + \dots + 0.0576 / 0.08 + \dots + 0.64 \\ b &= 2.1088 / 4.352 \\ b &= 0.484 \end{aligned}$$

2. Hitung a:

$$\begin{aligned} a &= Y - bX \\ a &= 4.24 - 0.484 \times 4.8 \\ a &= 4.24 - 2.3232 \\ a &= 1.9168 \end{aligned}$$

Jadi, persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan adalah :

$$Y = 1.9168 + 0.484 X$$

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran pada penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa konstruk motivasi diukur dengan menggunakan indikator MT1-MT5, tetapi hanya MT1-MT4 yang memiliki faktor loading di atas 0,5, AVE > 0,5, sehingga hanya indikator MT1-MT4 yang mampu menjelaskan variabel motivasi memenuhi persyaratan pengujian loading factor.

Konstruk Pelatihan diukur dengan menggunakan indikator PL1-PL4. Semua indikator memiliki faktor loading di atas 0,5, AVE > 0,5, sehingga seluruh indikator telah mampu menjelaskan variabel pelatihan telah memenuhi persyaratan pengujian loading factor.

Dari hasil pengujian tersebut, perusahaan perlu terus memperbaiki dan menyesuaikan pelatihan agar dalam bekerja orientasi karyawan fokus pada pengembangan karir sesuai dengan kebutuhan aktual karyawan. Pelatihan dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan, sehingga perlu terus dilakukan perbaikan dan penyesuaian materi pelatihan yang akan menjadi nilai investasi jangka panjang bagi perusahaan.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan positif antara Pelatihan (X) dan Motivasi (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat Pelatihan yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi juga tingkat Motivasi mereka.
2. Nilai signifikansi (p-value) dari koefisien regresi b lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan 0.05, maka disimpulkan bahwa hubungan tersebut signifikan.
3. Keakuratan model regresi sederhana dapat diukur dengan menggunakan koefisien determinasi (R-squared). Nilai R-squared berkisar antara 0 dan 1, di mana semakin mendekati 1, semakin baik modelnya dalam menjelaskan variabilitas data. Jika nilai R-squared cukup tinggi, maka model regresi tersebut dapat dianggap cukup akurat dalam memprediksi Motivasi berdasarkan Pelatihan.
4. Perusahaan dapat meningkatkan program pelatihan yang ada atau mengembangkan program baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan karyawan. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi mereka.
5. Selain pelatihan, perusahaan juga dapat memberikan dukungan dan penghargaan kepada karyawan yang telah menyelesaikan pelatihan dengan baik atau telah menunjukkan peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan. Hal ini dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.
6. Perusahaan dapat melakukan evaluasi kebutuhan pelatihan secara berkala untuk mengidentifikasi area-area di mana karyawan membutuhkan pelatihan tambahan. Dengan memahami kebutuhan pelatihan karyawan, perusahaan dapat menyusun program pelatihan yang lebih tepat dan efektif.
7. Penting untuk terus memantau dan mengukur dampak dari program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini dapat dilakukan melalui survei atau evaluasi kinerja untuk melihat apakah pelatihan telah memberikan manfaat yang diharapkan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2015. Manajemen Motivasi. Jakarta. Penerbit Grasindo.
- Bambang, Swasto. 2011 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press.
- Danang, Sunyoto. 2012 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam & Latan, Hengky.2017. Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0, Edisi ke-3, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu SP.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi, B.2004.Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press.
- Raharjo, Rangga Puger, Dkk. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (Bbpp) Ketindan-Lawang). Malang: Universitas Brawijaya Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 15 No. 2 Oktober 2014.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. 2015. Organizational Behavior. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.