



Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Fitri Hayati¹, Khoirun Nisa², Mela Safitri Situmorang³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: nisak0975@yahoo.com², melasafitrisitumorang03@gmail.com³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Di samping itu, pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor budaya, pelatihan dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Kinerja Pegawai*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, organizational culture, motivation and training on employee performance. The importance of the role of human resources in achieving organizational performance with the capabilities of human resources. This means that the ability of human resources must be truly tested so that they are able to do all the work assigned to them correctly and produce perfect performance, both in quantity and quality. In addition, work must be motivated continuously so that they remain enthusiastic about doing their job. Many factors influence performance including cultural factors, training and work motivation. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, training and motivation on employee performance.

Keywords: *leadership, motivation, training, employee performance*

PENDAHULUAN

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor public juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepadapublik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2012).

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty & Hudiwinarsih, 2012),

sedangkan menurut Siagian (2011) menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. (Hasibuan, 2012) Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai & Sagala, 2013). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis & Jackson, 2011).

METODE

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. "Metodologi adalah proses, prinsip, dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati problem dan mencari jawaban" (Mulyana, 2008: 145).

Menurut Sugiyono (2007: 1), metode penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Penelitian kualitatif bertujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis kualitas-kualitasnya, alih-alih mengubahnya menjadi entitas-entitas kuantitatif (Mulyana, 2008: 150).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah teknik Studi literatur atau yang biasanya kita kenal dengan studi kepustakaan merupakan salah satu metode pengumpulan data sekunder yang paling populer.

Studi kepustakaan juga dilakukan dengan metode tinjauan pustaka yang pengumpulan materi-materinya dari artikel-artikel yang dijadikan sebagai referensi-referensi yang relevan dengan penelitian atau riset. Studi kepustakaan merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari suatu penelitian. Teori-teori yang mendasari masalah dan bidang yang akan diteliti dapat ditemukan dengan melakukan studi kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan organisasi, melalui (i) inspirational motivation, (ii) integrity, (iii) innovation, (iv) impression management, (v) individual consideration, (vi) intellectual stimulation, dan (vii) Trust (Pounder, 2001; Bass dan Avolio, 1990).

Berdasarkan sifat-sifat kepemimpinannya, inspirational Motivation yang dimiliki oleh seorang pemimpin merupakan hal penting dalam memotivasi karyawan dalam bekerja yang tercermin dari sikap-sikap, perilaku maupun cara-cara pemimpin bekerja serta menyelesaikan berbagai tugas dan persoalan yang dijadikan sebagai inspirasi yang memotivasi karyawannya dalam bekerja, dapat memudahkan pimpinan dalam berkomunikasi dengan karyawan secara baik dan kerjasama yang erat dapat digalang dalam rangka menyelesaikan berbagai pekerjaan dalam perusahaan tempat para karyawan bekerja.

Handoko (2003) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Arianty, 2016).

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan pada kepemimpinan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, diterima. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Brury, 2016) dan (Widyawatingrum dkk, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hal ini berarti karyawan/pegawai sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga hal ini membuat karyawan mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan deadline yang sudah ditetapkan. Hal ini berarti hipotesis kedua Motivasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widijanto, 2017), (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017), (Subari, S & Riady, H, 2015) , (Gultom, Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja, dan apabila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga dalam bekerja karyawan akan merasa senang.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Menurut (Idrees, Xinping, Shafi, Hua, & Nazeer, 2015), kinerja pegawai dapat ditingkatkan menjadi lebih besar dengan adanya peningkatan pelatihan karyawan. Adapun implikasi manajerial dari penelitian ini adalah jika kuantitas dan kualitas pelatihan semakin baik dan ditingkatkan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengikuti jenis pelatihan sesuai dengan minatnya masing-masing. Selain itu jika metode pelatihan disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, akan bisa menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan (Kusuma, Musadieg, & Nurtjahjono, 2015).

Menurut (Hasibuan, 2003) bahwa dengan adanya pelaksanaan program pelatihan, akan bisa membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan, bahkan kemampuan dan pengetahuan yang karyawan dapatkan harus menjadikan mereka ahli dalam melakukan tugasnya, karena keahlian sifatnya spesifik dan fokus. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu menurut (Elizar & Tanjung, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018); (Astuti & Sari, 2018), (Yusnandar et al., 2020). dan (Mutholib, 2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. kepemimpinan, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal yaitu : 1) pemimpin yang baik dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya pemimpin yang buruk akan menghambat jalannya organisasi. 2) Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan. 3) Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi. Maka dari itu sebaiknya karyawan terus diberikan motivasi agar mereka bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Ahmad. Bahri, Syaiful. *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 03, No 02, 2020.
- Andayani, Imelda. Tirtayasa, Satria. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 02, No 1, 2019.
- Brury, Monce. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sar Sorong*. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, Vol 04, No 01, 2016.
- Hendra. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 03, No 01, 2020.
- Kaltum, Umi. Dkk. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. PERWIRA : Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, Vol 02, No 01, 2019.
- Khair, Hazmanan. Suryani, Dewi. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 02, No 01, 2019.
- Maisarah, Siti. Bahri Syaiful. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 01, No 01, 2018.
- Maramis, Enrico. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado*. Jurnal Emba, Vol 01, No 04, 2016
- Marjaya, Indra. Fajar. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 02, No 01, 2019.
- Mursidi. Dkk. *Pengaruh Kepemimpinan Transfarmasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. JIMSAB : Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, Vol 04, No 01, 2021.
- Purwanto, Agus. Dkk. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0*. JIMUPB : Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 08, No 01, 2019.
- Rivai, Ahmad. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 03, No 02, 2020.
- Sugiono, Edi. Dkk. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, Vol 04, No 02, 2021.
- Surapta, Made. Dkk. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Vol 04, No 06, 2015.
- Wahyudi, Wan Dedi. Tupti, Zulaspan. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 02, No 01, 2019.