

**ANALISIS PENTINGNYA PENDIDIKAN PELATIHAN DAN MOTIVASI
DALAM UPAYA MENINGKATAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN CV. BERKAH NANDUR**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen

Nama : Danang Dwi Saputra
NIM : C0118003

Pembimbing 1 : Drs. Suyanto , M.M
Pembimbing 2 : Drs. Syahri Al Husein , M.S

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
SURAKARTA
2022**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA

PERNYATAAN PENULIS

Judul : Analisis Pentingnya Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan prestasi kerja karyawan CV. Berkah Nandur

Nama : Danang Dwi Saputra

NIM : C0118003

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenar – benarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta 4 Agustus 2022

6212DAJX870228045

Danang Dwi Saputra



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI
(PERNYATAAN PEER REVIEWER)

Judul : Analisis Pentingnya Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan prestasi kerja karyawan CV. Berkah Nandur

Nama : Danang Dwi Saputra

NIM : C0118003

Naskah Publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah/penelitian yang telah Peneliti selesaikan

Surakarta 8 Agustus 2022

Dosen Pembimbing II

(Drs. Syahri Al Husein , M.S)
NIDN. 0628016021

Dosen Pembimbing I

(Drs. Suyanto , M.M)
NIDN. 0011025810



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Analisis Pentingnya Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan prestasi kerja karyawan CV. Berkah Nandur

Nama : Danang Dwi Saputra

NIM : C0118003

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada tanggal: 8 Agustus 2022

1. Drs. Trio Handoko M.M (Ketua)
2. Drs. Suharyoko, M.Si (Sekretaris)
3. Drs. Suyamto, M.M (Anggota)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dra. Sri Wijastuti, MM)

Ketua Program Studi Manajemen



(Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M)

**ANALISIS PENTINGNYA PENDIDIKAN PELATIHAN DAN MOTIVASI
DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
CV. BERKAH NANDUR**

Danang Dwi Saputra, Suyamto, Syahri Al Husein
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
e-mail: danangposhtam@gmail.com

Abstraksi : Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, disamping pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja juga diperlukan untuk mendorong karyawan agar lebih giat dalam bekerja guna menunjukkan prestasinya. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana peranan pendidikan, pelatihan, dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan 2) Untuk mengetahui faktor pendorong dan penghambat pendidikan, pelatihan, dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Berkah Nandur di Surakarta dengan subjek penelitian karyawan perusahaan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode triangulasi teori yaitu berdasarkan pada anggapan bahwa fakta dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu teori atau lebih, dan dapat dilaksanakan dengan penjelasan banding.

Hasil penelitian berdasarkan sumber data yang dianalisis diperoleh bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi pada karyawan CV. Berkah Nandur di Surakarta sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Adapun hambatan yang ada yakni sulitnya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dalam pelatihan adanya wabah pandemi covid 19, dan dalam motivasi; masing-masing karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga kurangnya keterbukaan dari karyawan, disamping itu kemampuan perusahaan relatif terbatas dalam pemberian motivasi.

Keywords: *Education, training, motivation, achievement*

Abstract To improve employee performance, in addition to education and training, work motivation is also needed to encourage employees to be more active at work in order to show their achievements. The purposes of this study were 1) To find out and explain how the role of education, training, and motivation in improving employee performance 2) To determine the driving and inhibiting factors of education, training, and motivation in improving employee performance.

This research was conducted on CV. Berkah Nandur in Surakarta with the research subject of company employees. This type of research is a qualitative research with theoretical triangulation method, which is based on the assumption that the degree of confidence can be checked with one or more theories, and can be done with a comparative explanation.

The results of the study based on the data sources analyzed showed that the education, training and motivation of employees of CV. Berkah Nandur in Surakarta is very important in improving employee performance. The existing obstacles are the difficulty of getting employees who are in accordance with the company's needs, in training to deal with the COVID-19 pandemic, and in motivation; each employee has a different character so that there is a lack of openness from employees, besides that the company's ability is relatively limited in providing motivation.

Keywords: Education, training, motivation, work performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Prestasi kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar pengaruhnya suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, karena perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang baik pula.

Tanpa adanya prestasi kerja dari seluruh anggota perusahaan/badan usaha maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang kemudian digunakan sebagai dasar penentuan kebijaksanaan perusahaan dalam upaya peningkatan pembaharuan prestasi kerja.

Menurut (Turere, 2013) Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam peroleh suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam persaingan bisnis dewasa ini. Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan (Tanjung, 2015).

Dari observasi awal di CV. Berkah Nandur menunjukkan masih kurangnya pencapaian prestasi hasil pekerjaan, meliputi di bagian proses produksi benih yang banyak terserang hama sehingga hasil panen menurun pada pemasaran produk dimana pegawai mengalami kesulitan dalam menjelaskan deskripsi produk jual dapat menyebabkan konsumen mengalami ketidakpuasan sehingga mempengaruhi minat daya beli konsumen, analisis kerja terhadap Pendidikan, pelatihan, motivasi kerja sangat penting sebagai indikator pencapaian prestasi kerja pegawai.

Selaras dengan pemikiran tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pentingnya pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi karyawan dan mengangkatnya dalam penelitian dengan judul: "Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Cv. Berkah Nandur".

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana peranan Pendidikan Pelatihan dan Motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan CV. Berkah Nandur ?
- b. Faktor apa saja yang menjadi pendorong dan penghambat Pendidikan Pelatihan dan Motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan CV. Berkah Nandur ?

3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut ,penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana peranan pendidikan, pelatihan, dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan CV. Berkah Nandur
 - b. Untuk mengetahui faktor pendorong dan penghambat pendidikan, pelatihan, dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan CV. Berkah Nandur
4. Manfaat Penelitian
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi :
- a. Bagi Akademis
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.
 - b. Bagi Instansi Terkait
Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut pengaruh Pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan CV. Berkah Nandur.

B. LANDASAN TEORI DAN PARADIGMA PEMIKIRAN

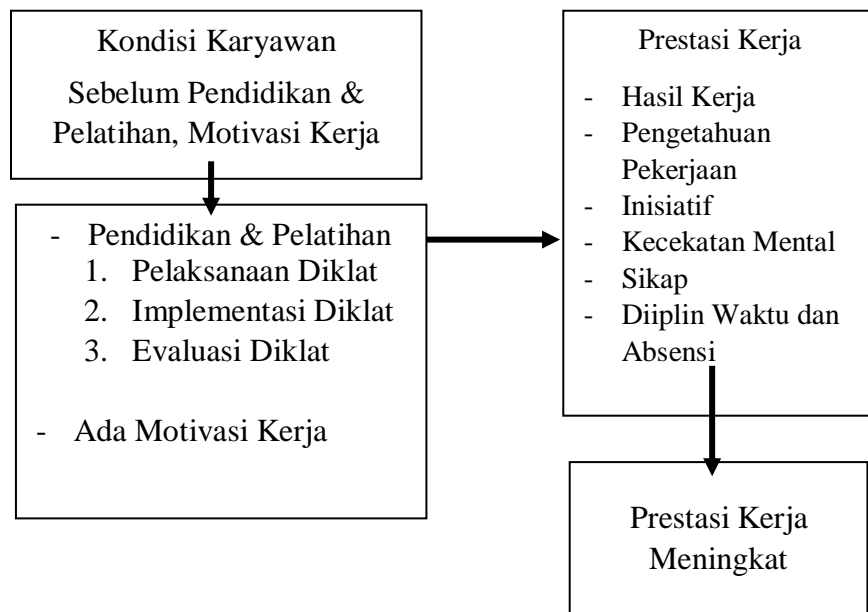
1. Kajian Teori
 - a. Pendidikan
 1. Pengertian
Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas sumber daya tidak terlepas adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Karen et al., 2021).
 2. Fungsi
Menurut Horton dan Hunt (1996: 34-35), lembaga Pendidikan berkaitan dengan fungsi yang nyata (manifes) berikut:
 - a. Mempersiapkan anggota masyarakat untuk mencari nafkah.
 - b. Mengembangkan bakat perseorangan demi kepuasan pribadi dan bagi kepentingan masyarakat.
 - c. Melestarikan kebudayaan.
 - d. Menanamkan keterampilan yang perlu bagi partisipasi dalam demokrasi.
 - b. Pelatihan
 1. Pengertian
"Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. berkaitan dengan hal itu, perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan" (Siswadi, 2017)
 2. Fungsi Pelatihan
Sastradipoera (2006) menjabarkan fungsi strategis pelatihan meliputi fungsi edukatif, fungsi pembinaan, fungsi marketing sosial, dan fungsi administratif.

- a. Fungsi edukatif pelatihan berfungsi mempersiapkan sejumlah tenaga menjadi tenaga terdidik dan terlatih yang mempunyai kemampuan profesional, dan kompetensi yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan jabatan.
 - b. Fungsi pembinaan pelatihan berfungsi sebagai suatu proses untuk membina dedikasi, loyalitas, disiplin, mental, dan semangat korps agar bermanfaat bagi dirinya sebagai warga sosial di dalam organisasi industri.
 - c. Fungsi marketing sosial pelatihan berfungsi untuk menyampaikan, mengkomunikasikan, dan menyebarluaskan misi industri kepada masyarakat.
 - d. Fungsi administratif hasil pendidikan dalam bentuk pelatihan akan menjadi data yang akan melengkapi data sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pribadi dan kompetensi para karyawan yang kelak dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan industri untuk membuat keputusan termasuk promosi, mutasi, karir, kaderisasi kepemimpinan, dan kompensasi
- c. Motivasi
1. pengertian
 “Motivasi adalah suatu proses atau usaha yang menggerakkan sikap tingkah laku atau Tindakan yang didorong dari dalam diri seseorang melakukan sesuatu tujuan.” Damanik, (2018:22).
 2. Fungsi
 - a. Menentukan Arah Langkah
 Dengan adanya motivasi kita dapat menentukan langkah hidup yang lebih baik, baik itu dari segi cita-cita yang akan dicapai maupun prestasi yang ingin didapatkan dan segala sesuatu yang ingin dicapai. Motivasi ini dapat menggerakkan diri agar dapat melakukan segala sesuatu yang terbaik dalam hidup, dengan demikian motivasi mampu merubah hidup dan menentukan kesuksesan.
 - b. Untuk Menentukan Keputusan Tindakan
 Motivasi dapat menentukan keputusan dalam berbagai tindakan. Karena suatu tindakan pasti akan memiliki resiko baik buruk maupun baik. Jadi kembangkan motivasi yang baik agar dapat memberikan dampak yang baik dalam kehidupan.
 - c. Untuk Memilah Perbuatan
 Kita dapat memilah perbuatan mana yang mestinya dilakukan dan mana yang tidak. Sehingga tidak berpeluang mendapatkan resiko yang kurang baik
- d. Prestasi
1. Pengertian
 prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja. Prestasi merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan, (Tanjung, 2015)
 2. Fungsi
 - a. Prestasi bisa menjadi indikator (penanda) kuantitas dan kualitas yang dicapai dari suatu kegiatan.

- b. Prestasi bisa menjadi pengalaman yang berharga dan informasi material untuk masa depan,
- c. Prestasi bisa menjadi kebanggaan bagi diri Anda sendiri, keluarga dan masyarakat.
- d. Prestasi bisa digunakan untuk menentukan tingkat kecerdasan dan kemampuan seseorang atau kelompok.

2. Paradigma Pemikiran

Paradigma berpikir yang di jabarkan dalam penelitian ini meliputi:



Gambar 1. Paradigma berpikir

C. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelithan

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan teknik analisis Kualitatif dikarenakan permasalahan yang belum jelas, kompleks dan penuh makna. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya seperti mengajukan pertanyaan dan mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data. Alasan lain penelitian ini menggunakan metode deskriptif karena ingin memahami secara mendalam bagaimana peranan pendidikan, pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan CV. Berkah Nandur di Surakarta.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Pemilihan informan dalam penelitian ini dengan cara purposive sampling. Yaitu, teknik penarikan sampel secara subjektif dengan maksud atau tujuan tertentu, yang mana menganggap bahwa informan yang diambil tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian yang akan dilakukan. Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah:

- Direktur Utama : Informan I
- Kuangan : Informan II
- Marketing : Informan III

b. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti berpedoman kepada pendapat Sugiyono (2017:Patton 1990), yang mengemukakan bahwa dalam penelitian kualitatif, tidak ada kriteria berapa banyak jumlah yang harus di wawancarai. Peneliti berhenti melakukan wawancara sampai data menjadi jenuh, artinya sampai peneliti tidak menemukan aspek baru dalam fenomena yang diteliti. Patton (1990) memberikan penjelasan yg sangat lugas. Tidak ada aturan mengenai jumlah responden atau informan dalam penelitian kualitatif. Maka jumlah sampel sebanyak 3 orang.

Jumlah sampel di CV. Berkah Nandur di Surakarta.

No.	Sampel Nama Sampel	Jumlah Sampel
1	Informan Kunci Direktur Utama	1
2.	Informan UtamaMarketing	1
3.	Informan Tambahan Keuangan	1
	Jumlah	3

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian, maka diperlukan teknik pengumpulan data yang akan dilakukan kepada sumber data. Pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari hasil observasi langsung di lapangan dengan mempelajari dan mengamati keadaan fisik wilayah tersebut serta melakukan wawancara kepada berbagai narasumber seperti pimpinan dan bagian keuangan.

Pengumpulan Data Primer dapat diperoleh melalui beberapa metode yaitu sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu proses pengamatan yang dilakukan secara intens terhadap objek yang akan diteliti. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data sehubungan dengan pelaksanaan yang dilakukan oleh....

2. Wawancara mendalam (depth interview). Wawancara mendalam adalah suatu cara mengumpulkan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. Wawancara ini dilakukan dengan berulang-ulang secara intensif. Adapun alat dalam pengambilan data seperti, handphone, foto dan data yang termasuk ke dalam dokumentasi.

3. Dokumentasi. Studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan lokasi penelitian

Sedangkan data sekunder yaitu metode pengumpulan data yang sudah diketahui jelas sumbernya dan memiliki keterkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai literatur, daninternet. Pengumpulan Data Sekunder dapat diperoleh melalu menganalisis data dan informasi untuk memperoleh suatu identifikasi di wilayah studi dan mengidentifikasi potensi dan permasalahan yang terdapat pada CV. Berkah Nandur di Surakarta.

Data akan di klasifikasikan ke dalam masing-masing aspek untuk selanjutnya akan dianalisis. Selanjutnya dibedakan antara responden (orang yang akan diwawancarai atau kunci tambahan) dengan key informan (orang yang ingin peneliti ketahui ataupun kunci utama). Karena itu disebut juga wawancara intensif .Dengan teknik ini diharapkan informan lebih terbuka dan berani dalam memberikan jawaban dan merespon terhadap pertanyaan yang diajukan peneliti. Kelebihan lain adalah peneliti secara personal dapat bertanya langsung dan mengamati respon mereka lebih detail.

4. Tehnik Analisis Data

Untuk lebih mempermudah menganalisis data maka digunakan cara (Milles dan Huberman 1988 dalam):

1. Reduksi Data

Merupakan pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi. Hal ini merupakan bentuk analisis yang menajam, menggolongkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisir data seperti meliputi, meringkas.

2. Penyajian Data

Proses penyusunan informasi yang kompleks kedalam bentuk sistematis dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan serta pengambilan keputusan seperti mengumpulkan informasi yang terkait dengan tema mengkategorisasikan informasi dalam kelompok yang spesifik.

3. Verifikasi

Membuat kesimpulan sementara dari yang belum jelas menjadi lebih terperinci dengan cara diverifikasi dalam arti meninjau ulang catatan-catatan dengan maksud agar data yang diperoleh tersebut menjadi lebih valid seperti mengambil keputusan, mengidentifikasi pola, perkembangan, dan penjelasan.

5. Rencana Pengujian Keabsahan Data

Apakah proses dan hasil penelitian dapat diterima atau dipercaya. Beberapa kriteria dalam menilai adalah lama penelitian, observasi yang detail, analisis membandingkan dengan hasil penelitian, yaitu:

1. Pengamatan yang terus menerus, untuk menemukan ciri-ciri dan unsur unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang diteliti, serta memuaskan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.

2. Dependability yaitu apakah hasil penelitian mengacu pada tingkat konsistensi peneliti dalam mengumpulkan data, membentuk, dan menggunakan konsep-konsep ketika membuat interpretasi untuk menarik kesimpulan.

D. PEMBAHASAN

Tujuan dari analisis data adalah menyederhanakan data ke dalam bentuk lebih mudah dibaca dan diinterpretasi yang seringkali menggunakan deskriptif kualitatif sebagai alatnya. Dan pada umumnya analisis data menggunakan metode triangulasi sebagai metode yang menjamin kredibilitas data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu data yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Dalam penelitian ini digunakan triangulasi teori. Triangulasi teori berdasarkan anggapan bahwa fakta dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu teori atau lebih, dan dapat dilaksanakan dengan penjelasan banding (*rival explanation*).

1. Pentingnya pendidikan

Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja (Sumarsono, 2013: 93). Hal-hal yang melekat pada diri seseorang seperti keterampilan, pengetahuan, dan lain sebagainya merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai asset (pendidikan) makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja. peningkatan kinerja mereka ditunjang oleh pendidikan. Sesuai hasil wawancara dengan informan 1, 2 dan 3 bahwa: proses perekrutan tenaga kerja CV. Berkah Nandur menggunakan kriteria sendiri yaitu berpendidikan menengah ke atas dengan harapan karyawan akan mampu memutuskan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja, oleh karena itu CV. Berkah Nandur banyak merekrut karyawan yang berpendidikan menengah ke atas.

Hal ini didukung hasil penelitian Gea (2021). Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Gea (2021) adalah sama-sama dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan, melalui pendidikan, pelatihan. Adapun perbedaan Gea (2021) tidak menggunakan motivasi kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Gea (2021) pendidikan dapat di pakai sebagai mutu tenaga kerja. Pendidikan merupakan pengembangan sumber daya untuk meningkatkan total dari karyawan di luar kemampuan dibidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama ini. Tingkat pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat meperkuat dan meyakinkan manajer SDA untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat.

Di samping itu pula, tingkat pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi pertimbangan dalam penempatan dimana orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Menurut Grossmann (2011: 108), pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pengembangan diri, semakin tinggi tingkat pendidikan semakin mudah dalam mereka menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi sehingga akan meningkatkan produktifitas yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Hambatan pendidikan adalah sulitnya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar terjadi filosofi kerja (*the right man in the right place*). Hasil penelitian ini di dukung oleh Gea (2021). Djadji, dan Roos (2021), Tujuan diterapkan prinsip tersebut agar mendapatkan sumber daya yang berkualitas sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

2. Pentingnya Pelatihan

Selain pendidikan, faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah kegiatan pelatihan. Jika tingkat pendidikan menjadi gambaran tingkat pengetahuan karyawan, maka kegiatan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan teknis terkait dengan tugas setiap karyawan pada organisasi tempat kerjanya masing-masing. Beberapa hal yang ingin dicapai dari kegiatan pelatihan adalah agar prestasi kerja karyawan meningkat (Nordiyah, 2017), menjadi proses untuk mengenalkan hal-hal baru terkait pekerjaan, keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam pekerjaan (Dessler, 2013). Kegiatan pelatihan memiliki orientasi yang lebih praktis agar kualitas pekerjaan setiap karyawan bersesuaian dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, tanpa melihat apakah itu karyawan baru ataupun karyawan lama. Intinya, pengetahuan dan keterampilan harus bisa ditingkatkan melalui pelatihan (Rizal, et al., 2020). Tujuan akhirnya adalah agar capaian kinerja dapat lebih efektif dan efisien. Hal ini bisa dicapai jika kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan baik, sistematis, terencana dengan baik, terjadwal secara berkala, dan tepat sasaran.

Hasil peneliiian bahwa program pelatihan kerja di CV. Berkah Nandur di Surakarta menggunakan bentuk pelatihan *On the Job Training* adalah pelatihan sambil bekerja, *Under study Training* adalah misalnya pelatihan yang ditujukan pada karyawan baru yang akan menduduki posisi yang ditunjuk pimpinan dan dapat melaksanakan pekerjaan dan fokus pada satu bidang pekerjaan. Berbeda dengan Hayati dan Yulianto (2018) meneliti tentang efektifitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi Sumberdaya Manusia perusahaan-perusahaan di Bandung dengan *on job training dan off the job training*. Dengan adanya pelatihan diharapkan produktivitas pegawai akan lebih meningkat serta dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk tantangan dalam mencapai tujuan perusahaan ke depan.

Hambatan pelatihan yang terjadi pada di CV. Berkah Nandur tahun pada 2020 pelatihan kerja eksternal karyawan lapangan tidak dapat dilakukan dikarena fenomena pandemi penyakit Covid 19. Hasil penelitian ini didukung oleh Murniati (2021), dan Indriyaniet al.(2022) bahwa perusahaan tidak boleh melakukan pelatihan kecuali dilakukan dengan *on line* (daring).

3. Pentingnya Motivasi

Pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya suatu motivasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan

untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing.

Berdasarkan analisis penulis terhadap pelatihan kerja dan motivasi yang dilaksanakan CV. Berkah Nandur Surakarta seperti yang diungkapkan oleh Mudasir selaku Manager Marketing bahwasanya pelatihan kerja ini berhasil dan efektif terlihat pada peningkatan prestasi kerja karyawan CV. Berkah Nandur dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan kepada karyawan. Dari ungkapan bapak Chandra Eka Widyatama di atas jika dibandingkan teori pengukuran prestasi kerja menurut Simamora (2014) dapat dikategorikan faktor pendidikan, pelatihan dan motivasi yang ada pada karyawan benar berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Pendapat informan di atas didukung oleh hasil penelitian Bhirawa (2018) Hermawan dan Noor (2016), Rahsel dan Rita (2017), Samsurizal (2017) menyimpulkan bahwa hubungan motivasi dengan prestasi kerja adalah sangat kuat.

Perbedaan dengan hasil penelitian ini yaitu motivasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, sistem yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing, sedangkan penelitian Bhirawa (2018) Hermawan dan Noor (2016), Rahsel dan Rita (2017), Samsurizal (2017) hanya menyatakan bahwa hubungan motivasi dengan prestasi kerja adalah sangat kuat.

Hambatan dalam pemberian memotivasi karyawan kurang efektifnya komunikasi antara bawahan dengan atasan, masing-masing karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga kurangnya keterbukaan dari karyawan, kurangnya kedisiplinan karyawan. Disamping itu kemampuan perusahaan relatif terbatas dalam sarana dan prasarana. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Hermawan dan Noor (2016) yang menurut mereka dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan bahwa, "tidak ada karyawan yang bodoh, yang bodoh adalah para manajer yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, bakat, dan minat para bawahannya"

Hasil penelitian adalah pelaksanaan pelatihan dan motivasi kerja bagi karyawan CV. Berkah Nandur Surakarta sangat perlu diterapkan karena hal tersebut merupakan upaya yang mendukung keberhasilan di CV. Berkah Nandur Surakarta baik dalam hal menambah pengetahuan, mengatur sikap, meningkatkan prestasi kerja, keahlian dan lain sebagainya. Dengan diadakannya pelatihan dan pemberian motivasi bagi karyawan, diharapkan mampu mengurangi masalah yang disebabkan karena pengetahuan yang masih harus terus digali oleh karyawan untuk keberhasilan ke depannya. pelatihan dan pemberian motivasi adalah keadaan yang harus diikuti oleh semua karyawan di CV. Berkah Nandur Surakarta sebagai usaha untuk memberi bekal kepada karyawan baru dan sebagai penambahan wawasan kerja bagi karyawan lama untuk memperoleh hasil atau output yang memuaskan.

Berdasarkan analisis penulis terhadap pelatihan kerja dan motivasi yang dilaksanakan CV. Berkah Nandur Surakarta seperti yang diungkapkan oleh Mudasir selaku Manager Marketing bahwasanya pelatihan kerja ini berhasil dan efektif terlihat pada peningkatan prestasi kerja karyawan CV. Berkah Nandur dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan kepada karyawan. Dari ungkapan bapak Chandra Eka Widyatama di atas jika dibandingkan teori pengukuran prestasi kerja menurut Simamora (2015: 450) dapat dikategorikan faktor pendidikan, pelatihan dan motivasi yang ada pada karyawan benar berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya yaitu bab V, maka berikut ini penulis memberikan kesimpulan.

- a. Peranan pendidikan, pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan

1. Tingkat pendidikan, berdasarkan hasil triangulasi penelitian terdahulu dan teori bahwa perekrutan karyawan penting untuk bisa mendapatkan prestasi kerja yang karyawan baik, karena selama ini perusahaan dalam merekrut karyawan menggunakan kriteria yang ditetapkan perusahaan. Hal ini terlihat dari ke 3 informan menyatakan kata yang senada, bahwa karyawan CV Berkah Nandur paling rendah berpendidikan Menengah ke atas.

2. Pelatihan kerja karyawan, berdasarkan hasil triangulasi penelitian terdahulu dan teori bahwa di CV Berkah Nandur dapat dikatakan sangat penting. Hal ini terlihat dari 3 informan yang menyatakan dengan adanya pelatihan karyawan akan adanya perubahan pengetahuan, keterampilan, kinerja serta sikap, dapat dikatakan pelatihan yang dilakukan perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan cukup efektif.

3. Motivasi, berdasarkan hasil triangulasi penelitian terdahulu dan teori maka motivasi penting untuk mengupayakan prestasi kerja karyawan, sistem motivasi yang diberikan perusahaan saat ini cukup adil untuk karyawan, akibatnya akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing pekerjaannya.

b. Hambatan-hambatan dalam peningkatkan prestasi kerja karyawan

1. Pendidikan

Hambatan pendidikan adalah sulitnya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar terjadi filosofi kerja (*the right man in the right place*). Tujuan diterapkan prinsip tersebut agar mendapatkan sumber daya yang berkualitas sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

2. Pelatihan

Hambatan pelatihan yang terjadi pada di CV. Berkah Nandur tahun pada 2020 pelatihan kerja eksternal karyawan lapangan tidak dapat dilakukan dikarenakan fenomena pandemi penyakit Covid 19. Bahwa perusahaan tidak boleh melakukan pelatihan kecuali dilakukan dengan *on line* (daring).

3. Motivasi

Hambatan dalam pemberian memotivasi karyawan kurang efektifnya komunikasi antara bawahan dengan atasan, masing-masing karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga kurangnya keterbukaan dari karyawan, kurangnya kedisiplinan karyawan. Disamping itu kemampuan perusahaan relatif terbatas dalam sarana dan prasarana.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka berikut ini penulis memberikan Saran untuk kiranya dapat sama-sama kita pikirkan, baik dari pihak CV. Berkah Nandur Surakarta dan Pembaca, yaitu:

a. Mengingat tingkat pendidikan karyawan sangat penting untuk mencapai prestasi kerjanya, maka hendaknya pihak manajemen perusahaan tetap mempertahankan cara merekrut karyawan berdasarkan tingginya tingkat pendidikan, untuk karyawan lama hendaknya perusahaan bersedia mengirim karyawannya untuk studi lanjut,

b. Pelatihan kerja yang diterapkan sudah bagus akan tetapi untuk menjadikan diri karyawan seimbang harusnya juga didukung dengan pelatihan mental spiritual. Misal, sering diadakan briefing oleh pimpinan tidak masalah pekerjaan tapi masalah-masalah lain yang berhubungan dengan karakter manusia

c. Motivasi Penelitian ini meneliti tentang pentingnya pendidikan, pelatihan kerja dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja secara kualitatif oleh karena itu penulis menyarankan untuk penelitian ke depannya bisa dikembangkan dengan data yang lebih detail terkait tolak ukur prestasi kerja dengan penelitian yang lebih mendalam kemudian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhirawa, S.W.S., (2018). Implementasi Prestasi Kerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi (Studi Kasus pada CV. Putra Semi Mandiri Nganjuk) *TECNOSCIENZA* Vol.3 No.1 Oktober 2018
- Djadi, O.U dan , Roos K. A., (2021) Implementasi Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Implementation of Human Resources Diversity Management. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Volume 12, Nomor 1,
- Gea, N. E., (2021) Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja. Volume 15, Nomor 3.
- Grossmann G., (2011) *Manajemen Eksekutif*, Jakarta, Proffesional Books.
- Man, S., (2020) Analisis Peranan Pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan pekerja pegawai. *Jurnal Akuntanika* 6 (1) 38-45.
- Moleong L.J., (2017) *Meode Penelitian Kualitatif*, Cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Muljanto, M. A., (2021). *Pentingnya Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Kementerian Keuangan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan.
- Murniati (2021). Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit ABC. *Jurnal Admintrasi Bisnis Terapan*. Vo.5 No.2.
- Nordiyah, S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung. Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Nurhayati A., Hanung E. A., (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan. *K i n e r j a* 18 (1), 2021 24-30.
- Rizal, S , Isal A. H., Irwan A. , Anismayanti (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 17, No.1.
- Sahir, S.H., (2021). The Importance of Job Training for Employees and Companies. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*.Vol. 6. No.2 *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Simamora. H., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sumarsono, S., (20013) *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutopo, M., 2008. *Bahasa dan Sastra Indonesia*. Palembang.
- Syamsurizal (2017). Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Finishing Folding PT. Kyungseung Trading Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis* Vol .6 No 2, November 2017