

Briefing Dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Chaerunnisa Rumianti¹, Syahdila Madani²
¹⁻²Manajemen STIEM Bongaya Makassar
Syahdilamadani01@gmail.com

Abstrak :Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *briefing* dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar. Hipotesis penelitian menggunakan basis teori/konsep, didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang mempunyai kesamaan variabel. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar berjumlah 35 karyawan, sedangkan sampel yang diambil dengan metode total sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Briefing* dan Pelatihan kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti *Briefing* dan Pelatihan kerja merupakan faktor penentu meningkatnya motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Arahan, Motivasi

Abstract : This study aims to examine and analyze the effect of briefings and job training on employee motivation. This research was conducted at PT. Bank Sulselbar Makassar Sharia Branch. The research hypothesis uses a theoretical/concept basis, supported by previous studies that have the same variables. Data collection uses primary data obtained from questionnaires using a cross sectional approach. The population in this study are all employees at PT. Bank Sulselbar Makassar Sharia Branch totaled 35 employees, while the samples were taken by the total sampling method, namely the entire population was sampled. The hypothesis test used was multiple regression analysis with the help of SPSS software version 26.0. The results of the study show that briefings and job training simultaneously have a positive and significant effect on employee motivation. This means that Briefing and job training are determining factors for increasing employee motivation at PT. Bank Sulselbar Makassar Sharia Branch.

Keywords: Job Training, Directions, Motivation

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan SDM yang baik yaitu Kinerjanya, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh suatu perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang ketat dan kemajuan teknologi yang cepat serta banyaknya kompetitor yang lebih kompeten, perusahaan harus lebih *survive* untuk selalu menaruh perhatian kepada sumber daya manusia yang dimiliki.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar terdapat fenomena yang dimana setelah dilakukannya pengarahan *briefing* oleh pimpinan kepada karyawan, masih terdapat kurangnya kesadaran karyawan untuk menjalankan hasil *briefing* atas tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, seperti terdapat

karyawan yang hasil kerjanya kurang optimal, dan sering kali mendapati karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi dibanding pekerjaannya seperti menunda persetujuan operasional perusahaan, menunda persetujuan nasabah, serta karyawan berada diluar kantor saat jam operasional kerja. Faktor lainnya terdapat kurangnya pelatihan softskill seperti pelatihan keterampilan kerja dan masih terdapat karyawan yang setelah mengikuti pelatihan kerja tersebut tidak menerapkan hasil pelatihannya kedalam tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan sehingga mempengaruhi semangat motivasi kerja.

Menurut pandangan Afnisa (2017) untuk memotivasi karyawan mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini dibutuhkan *briefing* yang dapat menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam pelatihan kerja. Yang dimana motivasi berpengaruh terhadap *briefing* dan pelatihan kerja. Motivasi kerja sangat berdampak pada kualitas dan kemampuan sumber daya yang dimiliki. Sehingga, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka akan mengalami penurunan dalam bekerja.

Dalam *briefing* memberikan penjelasan-penjelasan secara singkat atau pertemuan untuk memberikan pengarahan secara ringkas. Pengarahan yang dilakukan adalah pengarahan yang ada kaitannya dengan pelaksanaan tugas sesuai dengan tujuan organisasi dan pemberian pengarahan SOP (standar operasional Prosedur) kepada seluruh karyawan Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar tersebut. Seperti yang sering terjadi yaitu seringkali terjadi *missed* komunikasi antara karyawan karena perbedaan persepsi atau penerjemahan dari pesan yang disampaikan. Selain itu, belum semua karyawan pada bank tersebut mampu menerima atau menyampaikan sisi emosional yang mampu menggugah dan mempengaruhi penerimanya untuk melakukan sesuatu yang dia inginkan secara tepat

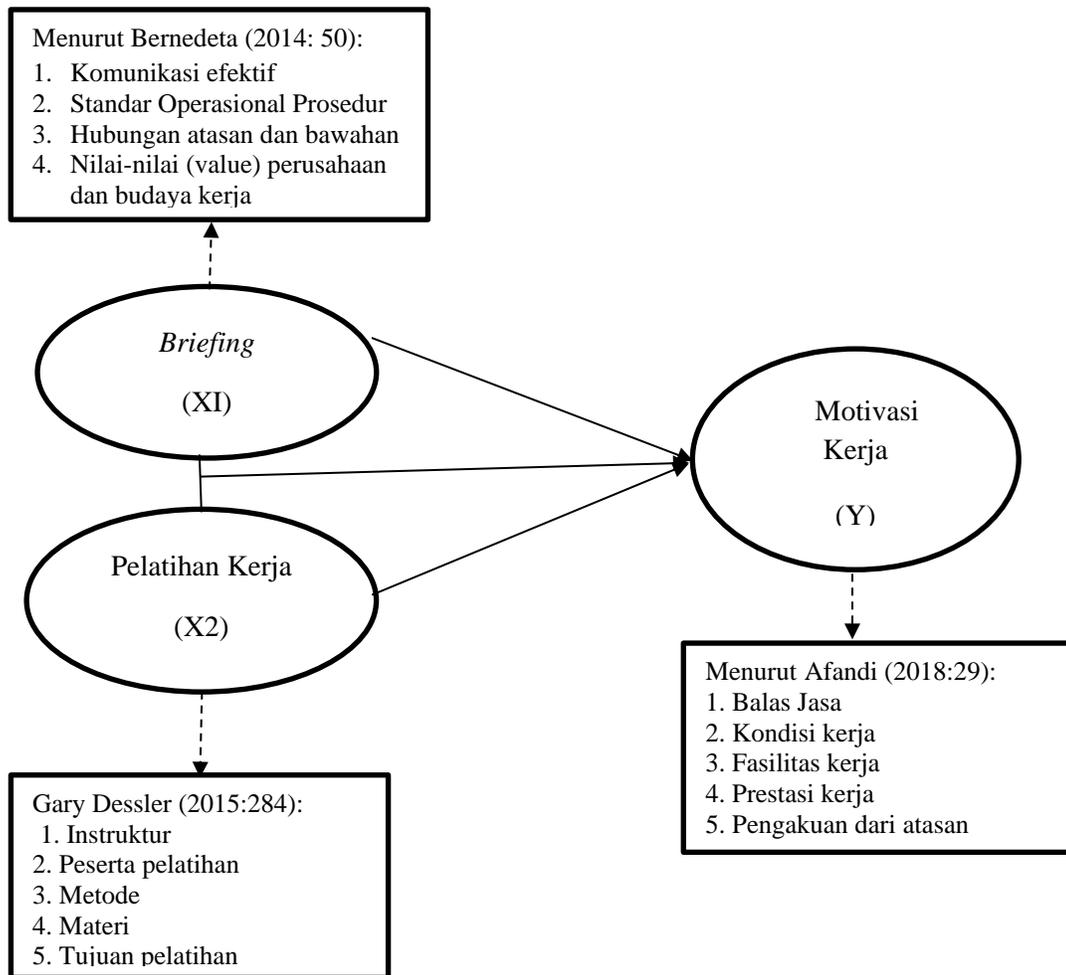
Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Menurut Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Dengan penghargaan yang diberikan memacu dalam meningkatnya motivasi karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penulis pada penelitian ini yaitu *Briefing* (X_1) dan Pelatihan kerja (X_2) sebagai variabel independent (variabel bebas) sedangkan Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel dependen (variabel terikat). Adapula lima indikator yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain: Afandi (2018:29) (1) balas jasa (2) kondisi kerja (3) fasilitas kerja (4) prestasi kerja (5) pengakuan dari atasan. Berdasarkan teori tersebut terdapat *briefing* dan pelatihan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.



- H1 : *Briefing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar.
- H2 : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar.
- H3 : *Briefing* dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar.

METODE PENELITIAN

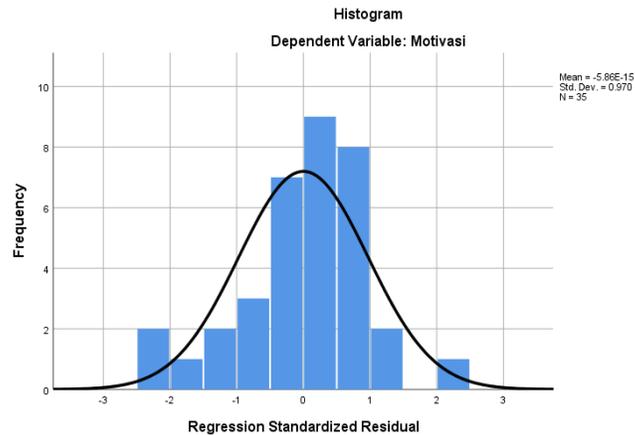
Pendekatan Penelitian

Metode penelitian ini pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017) dalam. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan metode statistik untuk menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Menunjukkan bahwa uji normalitas menghasilkan kurva berbentuk lonceng yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Karena data menunjukkan variasi yang seragam, maka layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

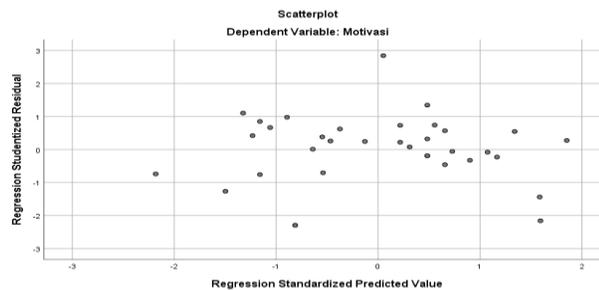
Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Briefing (X1)	0.439	2.278
Pelatihan Kerja (X2)	0.439	2.278

Menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Dari scatter plot pada Gambar terlihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini berarti dalam model penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan varians residual antara masing-masing pengamatan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	t	Sig.	e	Keterangan
<i>Briefing</i>	3.727	0.001	0.050	Signifikan
Pelatihan Kerja	2.515	0.017	0.050	Signifikan

- Dari hasil uji parsial variabel *briefing* nilai signifikansi sebesar 0.006 Kurang dari probabilitas 0.050 atau nilai $0.001 < 0.050$. Variabel *briefing* memiliki t-hitung sebesar 3.727 dengan t-tabel sebesar 2.032, sehingga t-hitung > t-tabel. Hal ini berarti *briefing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.
- Dari hasil uji parsial variabel pelatihan nilai signifikasni sebesar 0.006 Kurang dari probabilitas 0.050 atau nilai $0.017 < 0.050$. Variabel pelatihan kerja memiliki t-hitung sebesar 2.515 dengan t-tabel sebesar 2.032, sehingga t-hitung > t-tabel. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.

R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.691	.19922
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Briefing				
b. Dependent Variable: Motivasi				

Menunjukkan bahwa nilai R-squared adalah 0.709. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Briefing* dan Pelatihan kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 70.9% terhadap variabel Motivasi (Y). Sisanya sebesar 20.1% dari variabilitas disebabkan oleh faktor lain di luar cakupan variabel penelitian.

Uji Simultan (F-test)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.097	2	1.549	39.023	.000 ^b
	Residual	1.270	32	.040		
	Total	4.367	34			
a. Dependent Variable: Motivasi						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Briefing						

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian secara simultan disajikan pada tabel di atas, menunjukkan nilai F-hitung sebesar 39.023 dengan tingkat signifikan 0.000. Karena nilai probabilitas dibawah 0.050 dan F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu $39.023 > 3.280$ dengan tingkat signifikansi $p = 0.000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.050$. Hasilnya, H_0 ditolak dan H_a

diterima, yang menunjukkan bahwa *briefing* dan pelatihan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Briefing Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *briefing* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar. Berdasarkan hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa secara umum responden mempersepsikan *briefing* secara positif dan menganggapnya sebagai sarana yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar. Skor rata-rata tanggapan menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan, menunjukkan bahwa mereka menganggap pengarah informatif dan berguna untuk pekerjaan mereka. Hasil kajian sejalan dengan hasil yang diperoleh pada penelitian yang dilakukan oleh (Afnisia, 2017), (Kamsuddin, 2023).

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa secara umum responden mempersepsikan pelatihan kerja secara positif dan menganggapnya sebagai sarana yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. Skor rata-rata tanggapan menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan, menunjukkan bahwa pelatihan tersebut informatif dan bermanfaat bagi pekerjaan mereka. Pelatihan kerja dapat membantu karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru, yang dapat meningkatkan rasa kompetensi dan kepercayaan diri mereka dalam pekerjaan mereka. Ini, pada gilirannya, dapat menyebabkan peningkatan motivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan mereka. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan kajian (Giovanno *et al.*, 2021).

Pengaruh Briefing dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *briefing* dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya *briefing* dan pelatihan kerja merupakan faktor penentu dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Syariah Cabang Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari temuan kajian tentang pengaruh dari *breifing* dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar, berikut simpulan dari hasil penelitian ini: *Briefing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan. Hal ini berarti *Briefing* merupakan faktor penentu meningkatnya motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti pelatihan kerja merupakan faktor penentu meningkatnya motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar. *Briefing* dan Pelatihan kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti *Briefing* dan Pelatihan kerja secara simultan/bersama-sama merupakan faktor penentu meningkatnya motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Vol.1, No.2 Maret 2021
- Afnisa, Shella. (2017). *Pengaruh Briefing Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada Perusahaan Lanud Driving Range Medan*.
Universitas Medan Area: Skripsi.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta. ISBN 978-979-518-316-0
- Bernadeta, dan Tini, W.K, (2014). *Simple Morning Briefing*, Jakarta: Scritto Books Publisher.
- Dadang, Feri Heriyanto, (2020). *Pengaruh Briefing Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Gmf Aeroasia Tbk* .
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat Belas. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat. ISBN 978-979-061-533-5
- Dessler, Gary. (2020). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Geovanno Harland, Goni Wilfried S. Manoppo, Joula J. Rogahang (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang*. *Jurnal Productivity*, Vol. 2 No. 4
- Kamsanuddin Hsb dan Sony Ramadhany (2023). *Pengaruh briefing dan pengawasan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Datel Ciputat*. *Dynamic Management Journal* ISSN (Online) 2580-2127 Volume 7 No. 1.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV. ISBN 9798433645
- Sugiyono. (2019). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*. Bandung: Alfabeta. ISBN 978-602-289-533-
- Yeri, Sugiyono (2017) dalam Adri. (2019). *“Pengaruh Pelayanan Purna Jual Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Asus Service Center Kota Jambi.” Jurnal SMS 1(6): 1*
- Wardhana, I., dan Sasono, A. D. 2015. *Pengaruh Motivasi Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya*. *e-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*