

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA GERAKAN PRAMUKA KWARTIR DAERAH BANTEN

M. Darul Munawir¹, M. Sobadri², Hurul Aen³, Wahyudi⁴
200209@primagraha.ac.id¹, 200210@primagraha.ac.id², 200146@primagraha.ac.id³,
wahyudi@primagraha.ac.id⁴
Universitas Primagraha

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Pengurus Kwartir Daerah Gerakan Pramuka Banten. Penelitian ini menggunakan variabel Pelatihan dan Motivasi untuk menganalisis pengaruh kinerja Pengurus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pengurus Kwarta Daerah Gerakan Pramuka Banten. Populasi ini berjumlah 65 Pengurus. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu dengan memberikan kuesioner kepada seluruh populasi 65 Pengurus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner langsung kepada responden. Teknik data analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (Structural Equation Model) yang dioperasikan Smart PLS program. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pengurus.

Kata Kunci: Pelatihan; Motivasi; Kinerja.

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia organisasi maupun semakin ketat, dan teknologi menjadi semakin maju, yang merupakan tantangan besar bagi organisasi atau perusahaan. organisasi atau perusahaan perlu terus meningkatkan kinerja khususnya di bagian SDM (sumber daya manusia), agar dapat mempertahankan kekuatan dan bersaing di era globalisasi. Masalah sumber daya manusia merupakan alasan utama kelangsungan hidup perusahaan, sehingga perusahaan dituntut untuk memperoleh dan mengolah sumber daya manusia yang berkualitas.

Faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi barang atau jasa adalah Sumber Daya Manusia. Dimana dalam organisasi pemerintah maupun swasta perlu bekerja lebih efektif dan efisien. dengan demikian ketertiban anggota maupun tenaga kerja dalam beraktivitas perlu pengetahuan dan keterampilan yang sangat mumpuni. Faktor yang perlu mendapatkan prioritas tertinggi dalam pengelolaan organisasi ialah Sumber Daya Manusia agar dapat mencapai tingkat pemanfaatan yang diharapkan dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu aspek yang dapat mendukung anggota untuk berhasil dalam bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan keterampilan kerja yang memadai, anggota harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain sumber daya manusia, perusahaan juga memiliki poin penting yaitu pengelolaan sdm. Sumber daya manusia merupakan aspek penting untuk meningkatkan dan produktivitas perusahaan. untuk mencapai pengetahuan Tujuan organisasi yang didasarkan pada keterampilan dan keterampilan tidak hanya itu, manajemen sumber daya manusia juga harus memberikan perhatian khusus padakepuasan kerja yang dianggap adil dan objektif berdasarkan tingkat kinerja anggota atau faktor lain yang dianggap mendorong anggota untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Peran manajemen sumber daya manusia akan sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika peran manajemen sumber daya manusia tidak optimal, maka meskipun potensi sumber daya yang dimiliki berkualitas tinggi, kontribusi

anggota terhadap keberhasilan organisasi tidak akan optimal, dapat dikatakan bahwa tujuan organisasi masih jauh dari harapan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja mengacu pada perilaku prestasi kerja seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu yang sesuai dengan tanggung jawab dan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas. Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 172) kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, kerjasama, dan lain-lain, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dapat dikatakan bahwa apakah suatu perusahaan dapat berhasil meningkatkan kinerja sangat tergantung pada kualitas dan jumlah anggota. Oleh karena itu, peluang perusahaan untuk bersaing dan mencapai tujuannya semakin besar. Melalui pelatihan, anggota diharapkan dapat memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memanfaatkan potensi bentuk keterampilan dan pengetahuan yang dapat ditingkatkan dalam proses pelatihan, anggota baru atau lama harus mendapatkan fasilitas seperti pelatihan agar dapat bekerja lebih baik, melalui prosedur yang sistematis dan pendidikan praktik yang diprioritaskan. Pelatihan sumber daya manusia merupakan kebutuhan organisasi, karena membiarkan anggota langsung bekerja tidak menjamin bahwa anggota akan berhasil.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan adalah serangkaian kegiatan pribadi untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan secara sistematis yang dapat mencapai kinerja yang profesional dalam bidang masing-masing. Sementara itu, menurut Rivai dan Sagala (2014), merupakan proses mengubah perilaku anggota secara sistematis dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan sangat berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai atau karyawan yang berorientasi di dalam pelaksanaan sehingga berhasil dalam pekerjaannya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi anggota dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan anggota guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Selain pelatihan, peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam diri manusia itu sendiri dan lingkungan sekitarnya. Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, menurut Hasibuan (2015:23) motivasi adalah memperlakukan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja secara maksimal dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Gerakan Pramuka Kwartir Daerah Banten adalah nama struktur organisasi pendidikan kepanduan yang dilaksanakan di Indonesia. Kata "Gerakan Pramuka Kwartir Daerah Banten" atau disingkat dengan Kwarda Banten, merupakan Struktur Organisasi Gerakan Pramuka di Tingkat Provinsi di bawah naungan Kwartir Nasional.

Kwartir Daerah merupakan organisasi gerakan pramuka di provinsi dan mempunyai tugas memimpin dan mengendalikan gerakan pramuka dan kegiatan kepramukaan di provinsi. Maka dari itu Kwarda Banten harus dapat meningkatkan kinerja Anggotanya dengan cara mengadakan pelatihan dan motivasi guna meningkatkan kinerja anggota.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan didapat permasalahan yaitu tidak konsistennya pencapaian target yang diberikan Kwarda Banten yang diakibatkan

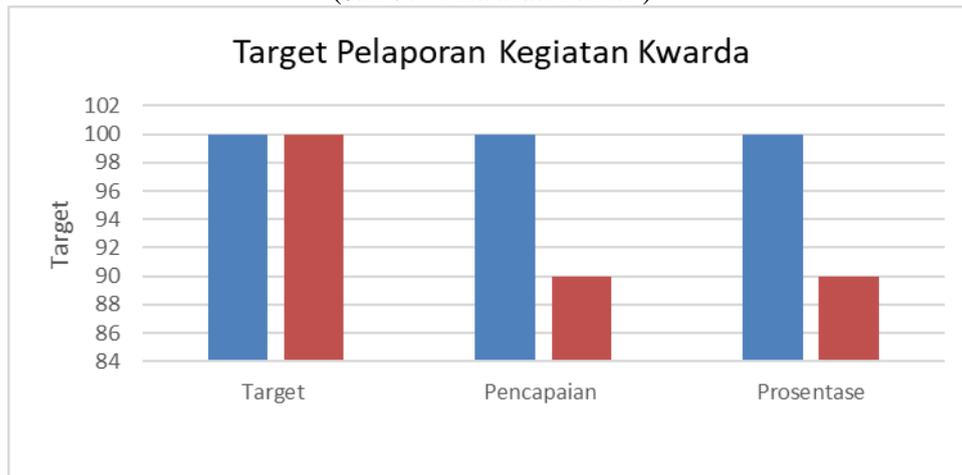
oleh kinerja anggota yang tidak optimal. Hal ini dapat dilihat berdasarkan target laporan yang diberikan oleh Kwarda Banten sebagai berikut:

Tabel 1.

Target Pelaporan Kegiatan Kwarda Banten

No	Tahun	Target (Bulan)	Pencapaian	Prosentase
1.	2021	100	100	100%
2.	2022	100	90	90%

(Sumber : Kwarda Banten)



Gambar 1.

Target pelaporan Kegiatan Kwarda Banten

Sumber : Kwarda Banten

Dapat dilihat dari table diatas, dalam 2 tahun pencapaian target pelaporan kegiatan Kwarda Banten pada tahun 2021 pencapaian mencapai 100% atau tercapai dari target yang diberikan sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan target capaian yang tadinya 100% menjadi 90% dari target yang telah ditentukan. Menurunnya kinerja anggota Kwartir Daerah Banten diakibatkan atas ketidak perhatian pimpinan Kwartir Daerah Banten terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yaitu menurunnya kinerja anggota Kwartir Daerah Banten disebabkan factor pelayihan. Dapat dilihat pada table dibawah ini bahwa anggota yang mengikuti pelatihan dirasa kurang maksimal, karena menurut beberapa pendapat anggota mengatakn bahwa instruktur pelatihan kurang memadai. Disisi lain, materi yang diberikan juga tidak sesuai dengan kenyataan pada saat melaksanakn kerjaan.

Tabel 2.

Data Pelatihan pengelolaan Kwartir Kwarda Banten

No	Jabatan	Jumlah		Jumlah Ikut Pelatihan		Jumlah Tidak Ikut Pelatihan	
		21	22	21	22	21	22
1	Ketua	1	1	-	1	1	-
2	Wakil Ketua	5	5	-	1	5	-
3	Sekretaris	2	2	-	1	2	-

4	Bendahara	1	1	-	-	1	1
5	Andalan Binamuda	5	5	-	3	5	2
6	Andalan Binawasa	4	4	-	2	4	2
7	Andalan Orgakum dan Kerjasama	5	5	-	3	5	2
8	Andalan Abdimasgana	5	5	-	2	5	3
9	Andalan Pengembangan Usaha dan pemanfaatan Aset	4	4	-	1	4	3
10	Dewan Kerja Daerah	15	15	-	5	15	10
11	Pusdiklatda	3	3	-	3	3	-
12	Puslitbangda	4	4	-	3	4	1
13	Pusinfo	6	6	-	3	6	3
14	Lpk	5	5	-	3	5	2
	TOTAL	65	65	-	31	65	34

Sumber : Kwarda Banten

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di bulan April 2023, Kwarda banten mengadakan pelatihan pengelolaan Kwartir pada bulan Desember 2022. dapat dilihat tabel diatas dalam 2 tahun masa bakti anggota yang mengikuti pelatihan masih ada yang tidak mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Kwarda Banten. Hal ini mengakibatkan kinerja anggota yang tidak maksimal .

Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah suatu hal yang mudah, tetapi juga dibutuhkan motivasi yan tinggi. selain faktor pelatihan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja anggota. Menurut hasil wawancara peneliti dengan beberapa dari anggota Kwarda Banten menyatakan bahwa mereka cenderung kurang memiliki motivasi dalam bekerja lebih baik untuk mendapatkan penghargaan atau apresiasi dalam pekerjaannya. Hal ini disebabkan tidak adanya reward untuk anggota yang bekerja lebih baik.

Dari beberapa uraian diatas pentingnya peran pelatihan dan motivasi disuatu perusahaan terutama di Kwarda Banten, maka penulis tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Gerakan Pramuka Kwartir Daerah Banten “.

METODE PENELITIAN

Menurut Sedarmayanti (2011:25) berpendapat, metodologi penelitian adalah pembahasan mengenai konsep teoritik berbagai metoda, kelebihan dan kelemahannya, yang dalam karya ilmiah dilanjutkan dengan pemilihan metoda yang digunakan. Sedangkan menurut Sugiyono (2016:2) mengemukakan, metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7) Metode kuantitatif adalah

penelitian empiris yang berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

B. Hasil Penelitian

1. Statistika Deskriptif Responden

a) Deskriptif responden Penelitian

Pada bagian berikut akan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil dari penelitian.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	51	78,46%
Perempuan	14	21,54%
Usia		
20-30 Tahun	15	23,08%
31-40 Tahun	10	15,38%
Lebih dari 40 Tahun	40	61,54%
Pendidikan Terakhir		
SMA	5	7,69%
Diploma	1	1,54%
S1	59	90,77%
Total		100%

b) Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan Tabel 3. diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Responden laki-laki sebanyak 51 orang atau (78.46%), sedangkan responden perempuan 14 orang (21,54%).

c) Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Sementara berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yaitu responden lebih didominasi dari lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) yaitu sebanyak 5 orang (7,69%), untuk lulusan Sarjana (S1) sebanyak 59 orang (90,77%), dan terakhir yaitu lulusan Diploma (D3) sebanyak 1 orang (1,54%).

d) Karakteristik responden berdasarkan usia

Sedangkan berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 40 orang (61,54%), berusia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (15,38%), dan terakhir yang berusia 20-30 tahun hanya 15 orang responden (23,08%).

2. Statistika Inferensial

KESIMPULAN

Peran manajemen sumber daya manusia akan sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika peran manajemen sumber daya manusia tidak optimal, maka meskipun potensi sumber daya yang dimiliki berkualitas tinggi, kontribusi anggota terhadap keberhasilan organisasi tidak akan optimal, dapat dikatakan bahwa tujuan organisasi masih jauh dari harapan.

Selain pelatihan, peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada

dalam diri manusia itu sendiri dan lingkungan sekitarnya.

Dari hasil data yang diolah pada smart PLSm diatas, Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia, serta dari beberapa literatur jurnal diatas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan serta berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota Dewan Gerakan Pramuka Banten.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung : Alfabeta .
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Bumi Aksara . Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah(2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rinneka Cipta.
- Rivai, V. d. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, . Jakarta : PT Raja Grafindo Persada .
- Rivai, V. d. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik,. Jakarta : PT Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2011, m. p. (2011). Metodologi Penelitian . Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif R&D . Bandung : Alfabeta. Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D . Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif R&D. Bandung : Alfabeta. Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: prenadamedia group.
- Widodo, E. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Jurnal

- Achmad Fadhil, Y. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis, 40-47.
- Ananthalakshmi Mahadevan, M. H. (2019). Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling. Journal of Business and Management, 07-14.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 1-13
- Indra Marjaya, F. P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 129-147.
- Japerdi Wijayanto, L. O. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Pada PT Plasa Multi Krindo Manado. Jurnal EMBA, 3048-3057.
- Kartika Dwi Arisanti, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 101-117.
- Laia, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Journal of Management Science, 17-21.
- Maduningtias, L. (2018). The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang). Pinisi Discretion Review, 65-72.
- Nazir, A. (2019). Peengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Anggota PT Surya Mastika Nusantara. JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi., 150-169.
- Prayogi, M. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada PT Mopoli Raya Medan. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018, 216-222.
- Sandhi Fialy, H. S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 120-135.
- Setyo Riyanto, A. S. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on

- Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 342-348.
- Shinta Noratta, B. P. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja . *Jurnal Ekonomi Efektif* , 162-171.
- Sri Bulkia, A. S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota PT Sumber Berlian Motors KM.5 Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 94-101.
- Unnafi, Sofi. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota PT Bank Perkreditan Rakyat chandra mukti artha Yogyakarta. *Accounting and Business*, 063-071.