

**PENERAPAN PELATIHAN DAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PT. KALIMANTAN PRIMA PERSADA DEPARTEMEN ENGINEERING KABUPATEN TAPIN**

**Fahrizal, Arifia Nurriqli**

**Abstrak :** Penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk mengetahui penerapan pelatihan dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai PT. Kalimantan Prima Persada departemen Engineering Kabupaten Tapin yang dilakukan selama ini . Penerapan adalah implementasi, tindakan yang dilakukan secara nyata dari pelatihan dan motivasi yang sudah dilakukan oleh pimpinan departemen engineering, Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan secara sistematis dengan komponen komponennya jadwal pelatihan, tempat pelatihan, coach/ pelatih dan materi , peserta pelatihan yang diberikan kepada pegawai PT. Kalimantan Prima Persada . Motivasi adalah rangkaian metode yang digunakan untuk mengubah, memperbaiki, mengembangkan pengetahuan, memilih kandidat pegawai yang akan dipromosikan oleh pimpinan organisasi PT. Kalimantan Prima Persada di departemen engeeriing. Kinerja adalah hasil dari pelatihan dan motivasi yang dapat meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri pegawai. Penelitian ini memilih 6 orang informan laki laki yang melakukan pelatihan dari tahun 2018 sampai dengan 2020, metode yang digunakan wawancara in depth interview, dan tidak terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara Observasi tidak terstruktur dilakukan oleh satu orang observer. Hasil dari penelitian ini ialah Penerapan pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Kalimantan Prima Persada yang menunjukkan adanya peningkatan kualitas pengetahuan personal, cinta kepada perusahaan, kemandirian yang terlihat dari kepercayaan diri masing masing individu, disiplin mengelola pekerjaan dan target kerja dilapangan setelah dari tempat pelatihan, mempengaruhi kinerja pegawai PT Kalimantan Persada.

**Kata Kunci :** *Penerapan, Pelatihan, Motivasi, Kinerja*

## Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan kondisi persaingan masing-masing perusahaan kontraktor saat ini, setiap perusahaan ingin menunjukkan peran dan kualitas pegawainya yang tidak dimiliki oleh pesaing, untuk hal ini dimulai dari pelayanan dalam bidang perkantoran dengan basis memberikan pelayanan terbaik terutama terhadap Pemilik Lahan, atasan kerja serta para rekan pegawai dan para Mitra kerja. Para pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik, cepat dan tepat. Menjadi sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik adalah hal yang harus dimiliki setiap pegawai. Kinerja tersebut akan menjadi faktor pendukung kepuasan dan meningkatkan nama Perusahaan dimana mereka bekerja.

Kinerja yang baik adalah hal yang harus dimiliki setiap pegawai dimanapun dia berada. Kinerja tersebut tidak didapatkan dengan begitu saja, melainkan dengan pengembangan diri yang terus dilakukan dari waktu ke waktu. Melalui pengembangan diri, pegawai dapat meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik.

Pengembangan diri yang dapat dilakukan adalah dengan mengikuti pelatihan yang dapat diikuti secara mandiri maupun kegiatan terorganisir dari perusahaan. Mengikuti pelatihan tentu dapat menambah pengetahuan dan juga pengalaman baru bagi pegawai.

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pelatihan diberikan kepada pegawai dengan harapan dapat menambah wawasan pesertanya dan dapat diterapkan dalam pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan disusun dan diatur oleh organisasi pelaksana sedemikian rupa dan materi pelatihan disesuaikan dengan bidang yang diampu peserta pelatihan.

Selain pelatihan, motivasi juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi kerja, seorang pegawai tidak dapat bekerja optimal dan

memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan. Tidak adanya motivasi kerja pegawai, perusahaan akan kesulitan untuk memperkerjakan pegawai. Motivasi timbul dari dalam diri seseorang, untuk apa dia bekerja, untuk siapa dia bekerja, dan kenapa dia harus bekerja, beberapa hal itu yang dapat menumbuhkan motivasi kerja seseorang. Motivasi menjadi pendorong utama perilaku seseorang dalam suatu pekerjaan. Seorang pekerja menjadi rajin atau tidak, kreatif atau tidak kreatif, dapat ditelusuri lewat motivasi yang ada dalam dirinya. Perhatian serius pada masalah motivasi membuat pimpinan di suatu perusahaan dalam memanfaatkan motivasi di dalam diri tiap pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi diri pun dapat ditemukan dengan cara berpikir positif, mengenali diri sendiri dan jadilah diri sendiri, membiasakan diri bekerja dengan tertib dan disiplin, memadukan kemampuan berpikir dan bekerja, serta tidak menunda-nunda pekerjaan.

PT Kalimantan Prima Persada merupakan salah satu perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang kontraktor Pertambangan, dengan pencapaian Produksi OB (Overburden) rata-rata 13 juta BCM (Bank Cubic Meter) dan Batubara rata-rata 3,7 juta MT (Metric Ton) setiap tahun. Dengan citra perusahaan besar seperti tersebut, tentu para pegawai dituntut untuk terus berkembang, hal tersebut menjadikan pentingnya pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan diri serta untuk mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan kinerja.

Dalam observasi awal, pelatihan di PT. Kalimantan Prima Persada khususnya di departemen engineering masih kurang memadai, baik dalam hal kesempatan pelatihan bagi seluruh karyawan ataupun jumlah pelatihan yang dilaksanakan. Hal ini menyebabkan terbatasnya pegawai yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya. Serta adanya pemikiran untuk tidak perlu lagi meningkatkan kompetensi diri yang menyebabkan pegawai yang mengikuti pelatihan berulang setiap tahunnya.

Selain itu, adanya motivasi negatif menjadi permasalahan tersendiri bagi para pegawai. Motivasi negatif tersebut membuat pegawai berusaha keras mencapai target, namun akan menjadi boomerang saat pegawai tidak dapat mencapai target yang tentunya berdampak untuk kinerja yang bersangkutan.

Memang untuk saat ini, kinerja pegawai masih memerlukan perhatian termasuk memerlukan pelatihan yang menyeluruh serta motivasi yang dapat menambah semangat untuk mencapai target.

Departemen Engineering adalah sebuah organisasi dalam perusahaan yang mempunyai peran penting dalam perencanaan dan pengelolaan aktifitas penambangan.

Berikut adalah data rencana dan ketercapaian produksi yang dihasilkan PT Kalimantan Prima persada

**Tabel 1.1**  
**Data rencana dan pencapaian Produksi PT. Kalimantan Prima**

Tahun	OB (Overburden)			Tahun	Batubara		
	Rencana Produksi	Pencapaian Produksi	Presentase		Rencana Produksi	Pencapaian Produksi	Presentase
2017	10,858,709.06	10,056,872.18	93%	2017	4,126,218.93	3,919,556.59	95%
2018	13,517,257.00	15,233,375.31	113%	2018	4,605,042.00	4,008,695.16	87%
2019	14,969,480.57	15,693,507.62	105%	2019	4,118,674.31	4,089,695.52	99%
2020	10,754,816.33	10,608,357.40	99%	2020	3,003,358.59	2,938,117.69	98%
2021	14,965,892.34	14,014,913.15	94%	2021	3,803,954.88	3,840,489.15	101%
Total	65,066,155.30	65,607,025.65	101%	Total	19,657,248.70	18,796,554.11	96%
Rata-rata	13,013,231.06	13,121,405.13		Rata-rata	3,931,449.74	3,759,310.82	

**Sumber : Data diolah peneliti, 2021**

Dari data tabel 1.1 diatas, dalam pencapaian produksi overburden dalam lima tahun terakhir secara rata-rata masih dikategorikan bagus, namun secara grafik presentasi masih mengalami penurunan, sedangkan dalam pencapaian produksi batubara dari tahun 2017 sampai dengan 2020 tidak pernah tercapai.

Pembuatan rencana produksi yang tepat dan sesuai ketentuan perusahaan merupakan tugas departemen engineering, sehingga memerlukan sumber daya yang berkualitas.

Berikut ini adalah data pelatihan yang telah diikuti oleh beberapa orang pegawai

PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Engineering :

**Tabel 1.2**  
**Data Pegawai yang Mengikuti Pelatihan Tahun 2018-2021**

No	Nama	Judul Pelatihan yang Diikuti	Waktu Pelatihan
1.	Dika Mafaza	Training Geoteknik PAMA CILE, Cileungsi	Agustus 2018
2.	Abdul Wahab	Pelatihan Asosiasi Pilot Drone Indonesia	Desember 2018
3.	Catur Budi Sulistiya	Training The Next Generation Of Report Service	Desember 2019
4.	Eko Chandra Widodo	Benchmark Program CSR	Oktober 2019
5.	Abdul Wahab	Training "Drone Post Processing Kinematic (PPK) Operating, Troubleshooting & Processing"	2020
6.	Abdul Wahab	Diklat dan Uji Kompetensi di Tambang Terbuka (Juru Ukur Tambang)	Juni 2021

**Sumber: Data diolah peneliti, 2021**

Dari tabel 1.2 tampak jika pegawai yang mengikuti pelatihan masih terbatas serta terjadinya pengulangan pegawai yang mengikuti pelatihan. Hal ini tentu dapat menimbulkan masalah jika terus dibiarkan.

**Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana penerapan pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai PT Kalimantan Prima Persada Departemen Engineering dalam rencana dan pengelolaan aktifitas penambangan?
2. Bagaimana hasil dari penerapan pelatihan dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai PT Kalimantan Prima Persada Departemen Engineering dalam rencana dan pengelolaan aktifitas penambangan?

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui sejauh mana penerapan pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai PT

Kalimantan Prima Persada Departemen Engineering dalam rencana dan pengelolaan aktifitas penambangan.

2. Mengetahui peningkatan hasil penerapan pelatihan dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai PT Kalimantan Prima Persada Departemen Engineering dalam rencana dan pengelolaan aktifitas penambangan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya Manusia merupakan asset capital yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan atau organisasi yang memiliki fungsi pengelolaan, perencanaan, pengawasan dan pengorganisasian. Perusahaan atau organisasi tidak lepas dari kepentingan pihak lingkungan internal termasuk sumber daya manusia yang penting untuk menjadi fokus bagi perkembangan manusia dalam melakukan aktifitas dan operasional perusahaan.

Keberpihakan dan kepemilikan sumber daya manusia yang unggul menghasilkan output dan kinerja perusahaan yang akan semakin baik. Karena sumber daya manusia yang baik akan dapat segera mengatasi persoalan operasional yang sehari-hari perusahaan dapatkan.

Pegawai perusahaan yang baik dan unggul dalam bidangnya masing-masing dapat memudahkan pemilik untuk mendelegasikan wewenangnya dalam mengatur dan mengatasi masalah yang berhubungan dengan sistem, proses, pengembangan perusahaan untuk memaksimalkan sumber daya yang lainnya. Hal ini sejalan dengan Bintoro dan Daryanto (2017:15) yang memahami dan mendefinisikan bahwa ilmu manajemen sumber daya manusia yang merupakan solusi untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu atau perorangan secara efisien dan efektif serta dapat digunakan semaksimal

mungkin untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat sekitar.

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dapat mengatur, merencanakan, memproses, menganalisa hubungan seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab suatu pekerjaan dan setiap pekerjaan atau proyek yang diberikan, dan dapat memberikan hasil terbaik untuk perusahaan.

### **Konsep Pelatihan**

Pelatihan merupakan sebuah pembelajaran kepada pegawai guna meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang sudah ada, membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan dalam waktu yang terbatas, metode yang sering digunakan adalah langsung praktek, agar bisa menyesuaikan dengan kondisi perusahaan. Proses pelatihan dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan dan sesuai dengan posisi jabatan pegawai.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2013:113) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Sedangkan Menurut Sonny dalam Sinambela (2016:169) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga

meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

### **Konsep Motivasi**

Di dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan, Motivasi menjadi peran penting, karena memberikan semangat bekerja yang tinggi, mencapai produktivitas yang maksimal, memberikan nilai tambah kepada perusahaan, dapat menjadi daya tarik tersendiri baik dari organisasi internal dan eksternal. Seperti yang di jelaskan oleh Wibowo (2014 :323) Motivasi merupakan serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Pemberian pelatihan kepada pegawai adalah program terbaik dalam perusahaan untuk meningkatkan motivasi dalam pekerjaan, setiap pegawai mendapatkan pengetahuan baru, sehingga memberikan pemikiran-pemikiran, ide-ide, formula baru dalam pekerjaan yang dilakukan, agar menjadi nilai lebih dalam efisiensi, produktifitas dan perkembangan perusahaan. Pegawai yang dapat menerapkan hasil pelatihnannya dengan baik, akan menjadi pusat perhatian dan pengakuan dalam perusahaan.

### **Konsep Kinerja**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Torang (2014:74) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Edison (2016:176) menerangkan jika kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339), kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini mempelajari masalah-masalah, situasi, kondisi, hubungan, kegiatan, sikap, pandangan dan proses yang sedang terjadi dalam departemen engineering. Data yang dapat disajikan berupa penjelasan-penjelasan dan gambaran tentang kinerja pegawai yang sudah melakukan pelatihan dan motivasi negatif dan motivasi positif yang dapat ditimbulkan dari hasil pelatihan. Penentuan jenis penelitian akan menyesuaikan dengan kondisi dalam kegiatan penelitian. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada Perusahaan PT Kalimantan Prima Persada untuk mengetahui motivasi dan kinerja pegawai..

Terdapat dua jenis data yang ditemukan peneliti. Jenis data tersebut adalah :

1. Data Kualitatif adalah jenis data didapat dari meningkatnya motivasi dan kinerja pegawai setelah



melakukan pelatihan. Pegawai yang sudah dibekali ilmu pengetahuan dalam pelatihan, akan dengan sendirinya termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Data Kuantitatif adalah jenis data yang didapat dari jumlah pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dalam periode tertentu. Jadwal dari Perusahaan yang mengikuti Pelatihan menyesuaikan keperluan perusahaan, sehingga dalam periode tertentu, Pegawai bisa mendapatkan kesempatan lebih dari satu kali.

**Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah data – data yang telah diamati, sehingga dapat memudahkan dalam memperoleh hasil yang tepat dan akurat. Dalam Proses penelitian, peneliti menghasilkan data yang dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melakukan pelatihan.

**Berikut tabel dari hasil data-data Departemen Engineering**  
**Tabel 3.1**  
**Operasional Departemen Engineering**

Variabel	Definisi	Parameter
Pelatihan (X1)	Peningkatan Kompetensi setiap pegawai Engineering dengan melakukan pelatihan kerja, pelatihan kerja dilakukan dengan dua tahap, pelatihan sambil bekerja dan petihan diluar pekerjaan. Dengan adanya pelatihan dapat mempermudah pegawai dalam mengembangkan pekerjaan untuk kemajuan perusahaan.	<p>Pelatihan sambil bekerja dilakukan dengan pegawai yang sudah memiliki kompetensi dibidang masing – masing. Pelatihan sambil bekerja akan lebih cepat diterima, karena berdasarkan kondisi yang terjadi dalam pekerjaan.</p> <p>Pelatihan di luar pekerjaan dapat dilakukan dengan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian jadwal setiap pegawai</li> <li>2. Tempat pelatihan</li> <li>3. Instruktur yang memiliki kompetensi</li> <li>4. Materi berdasarkan jenis pekerjaan</li> </ol>

		<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Pegawai yang melakukan pelatihan sementara mendapatkan kompensasi bebas dari tanggung jawab pekerjaan</li> <li>6. Memiliki tujuan dan target setelah melakukan pelatihan</li> </ol>
Motivasi (X2)	Setiap pegawai memiliki keinginan, dorongan dan semangat untuk meningkatkan kompetensi disetiap pekerjaannya	<p>Perusahaan dapat memberikan penghargaan dan hadiah kepada pegawai yang memiliki kompetensi dan mampu memberikan nilai tambah kepada perusahaan dengan cara :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan karir</li> <li>2. Bonus</li> </ol> <p>Jaminan kesehatan serta keselamatan kerja didalam dan diluar pekerjaan Liburan</p>
Kinerja (Y)	Hasil pekerjaan yang dihasilkan setelah pegawai melakukan pelatihan kerja terhadap perusahaan	<p>Pegawai yang telah melakukan pelatihan kerja akan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas pekerjaan</li> <li>2. Disiplin dalam penyelesaian target kerja</li> <li>3. Dapat diandalkan</li> <li>4. Pegawai menjadi mandiri</li> <li>5. Cinta terhadap perusahaan</li> </ol>

**Sumber : Data diolah peneliti, 2021**

**Populasi dan Sampel**

**Populasi :** jumlah populasi pegawai Engineering PT. Kalimantan Prima Persada adalah tujuh belas (17) orang.

**Sampel : jumlah** yang diambil adalah enam (6) orang karyawan PT Kalimantan Prima Persada, yaitu :

1. *Engineering Dept Head*, Eko Candra Widodo
2. *Engineering Section Head*, M. Fuad Ansyari
3. *Engineering Survey*, Abdul Wahab
4. *Engineering Mine Plan*, Dika Mafaza dan Fajar Irawan
5. *Monitor and Control*, Catur Budi Sulistya

### Teknik Pengumpulan Data

Observasi Partisipatif : pengamatan peneliti dilakukan secara overt (terbuka) meminta izin dan berbaur dan melakukan observasi tidak terstruktur menjadi bagian dalam kelompok merupakan cara yang efektif dalam pengumpulan data-data, karena dapat melakukan pengamatan dan pencatatan langsung terhadap objek yang diteliti, observasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan, kepedulian, dan tanggung jawab pegawai kepada perusahaan.

Dalam departemen engineering setiap bagian mempunyai peran masing – masing, seperti dalam bagian :

- a. *Mine plan*, merupakan tim yang bekerja dalam perencanaan bentuk tambang saat proyek berjalan dan rencana kedepan, tahap observasi yang dilakukan adalah observasi terhadap komputer dan aplikasi yang digunakan, proses kinerja pembuatan rencana dan validasi perencanaan dengan tim operasional
- b. *Mine Survey*, merupakan tim yang bekerja dalam mengevaluasi kinerja tim produksi terhadap perencanaan, perhitungan volume produksi, tahap observasi yang dilakukan pada

komputer, aplikasi yang digunakan, kemampuan kinerja setiap pegawai.

- c. *Monitor & Control*, merupakan tim yang bekerja dalam proses perhitungan keperluan dan produktivitas alat, dan evaluasi kinerja perusahaan dalam waktu tertentu, observasi yang dilakukan pada komputer, aplikasi, kemampuan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.

Wawancara adalah aktifitas tanya jawab antara peneliti dan objek yang diteliti, untuk mendapatkan data yang tepat dan akurat. Objek yang diwawancarai.

Dokumentasi adalah cara yang paling efektif dalam mengumpulkan data selama melakukan penelitian. Kegiatan dokumentasi dapat dimulai dari gambaran visi misi perusahaan, dan photo saat melakukan wawancara.

### Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang dapat mempermudah memperoleh data-data dalam Departemen Engineering adalah dengan melakukan wawancara, berikut pedoman dalam melakukan wawancara :

1. *Persiapan Wawancara*  
Sebelum melakukan sebuah wawancara, tentu harus mempersiapkan segala keperluan untuk wawancara. Mulai dari menunjuk narasumber, membuat daftar pertanyaan dan menyiapkan peralatan termasuk alat untuk dokumentasi.

2. *Proses Wawancara*  
Proses wawancara dilakukan setelah mendapatkan konfirmasi kesiapan waktu dan tempat oleh masing-masing narasumber, dimulai dari pemberian nama dan identitas, proses penjelasan konsep dari peneliti dan dilanjutkan dengan tanya jawab. Setiap jawaban dari narasumber adalah berdasarkan kejadian yang actual,

sudah dialami, serta memiliki alasan, kejelasan dan hasil yang telah dicapai.

### 3. Validasi hasil Wawancara

Setelah selesai melakukan proses wawancara, setiap hasil yang diperoleh divalidasi kembali, sehingga tidak terjadi hal – hal sebagai berikut :

- a. Melakukan wawancara ulang, karena jawaban yang diperoleh tidak lengkap, pertanyaan yang terlewatkan
- b. Hasil yang diperoleh tidak maksimal
- c. Narasumber masih dalam keadaan sambil bekerja dan tidak fokus memberikan jawaban
- d. Keterbatasan waktu yang tersedia

## Pembahasan

### **Penerapan Pelatihan dan Motivasi Dapat Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Engineering**

Penerapan pelatihan yang dilakukan oleh 1 orang pegawai yang diberikan pelatihan mengoperasikan drone di areal pertambangan milik PT. Kalimantan Prima Persada untuk menunjukkan kemampuan pegawai tersebut menghitung volume ataupun pengukuran kontur dengan cepat dan akurat dalam mengambil data menggunakan fotogrametri ataupun teknologi lidar, pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kemandirian pegawai monitoring akurasi tambang batubara dan perencanaannya untuk scheduling data di hari berikutnya dibagian departemen engineering. Motivasi dari pegawai tersebut adalah meningkatkan keinginan , kemampuan kompetensinya di dalam dirinya sehingga memberikan kinerja yang tinggi pada PT. Kalimantan Prima Persada. Walaupun pada kenyataannya hasil Kinerja organisasi yang terlihat pada tabel 4.4 pencapaian produksi tahun 2017 antara overburden dan batubara tidak tercapai, sehingga pelatihan yang dilakukan oleh pegawai mempengaruhi kinerja organisasi dari hasil produksi, Apakah ada syarat khusus untuk menjadi peserta pelatihan ? walaupun masih dalam jumlah yang terbatas kesempatan untuk menjadi peserta

pelatihan ternyata didasarkan pada jabatan dan jenis tanggung jawab pekerjaan , tentunya hanya pegawai yang memiliki jabatan pekerjaan yang diikutkan dalam pelatihan drone. dan pengelolaan aktifitas penambangan. Pemberian pelatihan untuk pegawai membuka kesempatan dan wawasan pegawai untuk meningkatkan diri.. Pemberian pelatihan bagi pegawai dapat memahami dengan baik pekerjaannya dan menguasai apa yang menjadi tugasnya dan membuat pegawai lebih cekatan menyelesaikan tugasnya serta dapat memberikan inovasi dalam pekerjaannya. Pemberian motivasi juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja, dimana motivasi tersebut membuat para pegawai memiliki semangat baru untuk mencapai target kerja. Kalimat-kalimat positif yang diberikan membuat pegawai lebih fokus dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa tekanan

### **Peningkatan Hasil Penerapan Pelatihan dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Engineering.**

Peningkatan hasil penerapan pelatihan dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Kalimantan Prima Persada sudah sesuai yang diharapkan. Adanya peningkatan kinerja walaupun tidak begitu signifikan. Pada tabel 4.4 produksi overburden dalam perencanaan dan ketercapaian sudah mengalami perbaikan, dalam rata-rata dari tahun 2017 sampai dengan 2021, namun dalam produksi batubara perencanaan dan ketercapaian masih memerlukan perbaikan, karena pencapaian terbaik hanya bisa didapat pada tahun 2021.

Motivasi negatif yang selama ini ada juga mulai dihilangkan dengan mempertimbangkan batas kewajaran kesalahan yang dilakukan atau pencapaian-pencapaian sebelumnya. Motivasi negatif tersebut diganti dengan pemberian motivasi positif secara menyeluruh agar para pegawai semakin bersemangat mengejar



target kerja. Pemberian jaminan kesejahteraan dan juga rasa aman bekerja menjadi hal yang juga diperhatikan sebagai bentuk motivasi. Jaminan tersebut menjadi kewajiban yang harus dipenuhi agar para pegawai bisa bekerja dengan tenang dan nyaman. Dan juga pemberian rasa aman agar para pegawai merasa nyaman dalam mengembangkan dirinya.

Kualitas dan kuantitas pegawai juga sudah cukup baik. Dan sangat diharapkan dengan seiring bertambahnya kegiatan pelatihan dan motivasi yang diberikan, kualitas dan kuantitas tersebut semakin meningkat. Komitmen kerja yang dimiliki para pegawai yang juga meningkat menjadi modal untuk terus meningkatkan kinerja yang juga akan berpengaruh pada hasil kerja pegawai di PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Engineering.

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang sudah diperoleh dan dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan dan juga sebagai jawaban pertanyaan penelitian yang diajukan pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Peranan pelatihan dan motivasi meningkatkan kinerja pegawai pada peningkatan kemampuan untuk mengadopsi teknologi drone untuk areal pertambangan terbuka, report service kepada pihak pengampu kepentingan dan meningkatnya disiplin kerja dengan pelatihan benchmarking pada PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Engineering selama ini.
2. Pemberian pelatihan dan motivasi secara menyeluruh dan mendapatkan kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai untuk meningkatkan dan memperbaiki diri serta meningkatkan kinerja individu dan kerjasama kelompok, sehingga peningkatan kualitas, kuantitas dan komitmen kerja pegawai PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Engineering

### Saran

Penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Kalimantan Prima Persada
  - a. Perlunya Pelatihan tingkat lanjut untuk memahami penggunaan drone dan pelatihan Benchmarking dan sosialisasi pelatihan tentang pentingnya mengikuti pelatihan untuk bagian lain departemen yang terkait terhadap masalah produksi dan pemberian motivasi bagi pegawai;
  - b. Pemberian kesempatan yang sama dan rata bagi seluruh pegawai dalam mengikuti pelatihan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menerapkan pelaksanaan penelitian yang mengarah pada sistem pelatihan dan motivasi secara keseluruhan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto, 2017, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Cetakan 1, Gava Media, Yogyakarta*
- Wibowo, (2014), Manajemen Kinerja, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.*
- Hasibuan, Malayu SP, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Bumi Aksara, Jakarta*
- Herman Sofyandi, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.*
- Eko, Widodo Suparno, 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka belajar, Yogyakarta*
- Kaswan, 2016, Pelatihan dan Pengembangan (Untuk Meningkatkan Kinerja SDM), Alfabeta, Bandung.*
- Sedarmayanti, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT. Refika Aditama, Bandung*

- Zainal, Veithzal Rivai, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jhony, J., & Firdaus, W. (2020). PEMANFAATAN DRONE UNTUK MONITORING AKURASI PERENCANAAN TAMBANG BATUBARA TERBUKA. *Prosiding Temu Profesi Tahunan PERHAPI*, 1(1), 181-190. doi:<https://doi.org/10.36986/ptptp.v1i1.61>
- Kaswan, 2016, *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Kaswan, 2017, *Psikologi Industri dan Organisasi Cetakan 1*, Alfabeta, Bandung.
- Maslow, A. H, 2017, *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah), Cantrik Pustaka, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyandi, Herman, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Srinivas R, K. 2013, *Competency-Based Human Resource Management*, PHI Learning Private Ltd, Delhi.
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetesi SDM, Andi, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir, 2014, *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol. 4, No.1. p. 293-298