



PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Bismantara

Fakultas Ekonomi, STIE Sutaatmadja, Bandung.

bisma2007@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima September 2017

Disetujui Oktober 2017

Dipublikasikan Desember 2017

Kata Kunci:

Motivasi; Pelatihan;

Kinerja

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indofood sebanyak 61 orang. Keseluruhan anggota populasi menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

PENDAHULUAN

Karyawan pada intinya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya yang penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan operasi perusahaan. Karyawan merupakan asset perusahaan yang memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi

perusahaan dapat memberikan kinerja yang tinggi. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian motivasi dan pelatihan. Pemberian motivasi kepada karyawan agar karyawan rajin bekerja dan memenuhi harapan perusahaan.

Motivasi yang perlu diberikan perusahaan adalah motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yang perlu diberikan adalah pemberian insentif ataupun bonus. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memberikan pelatihan yang sesering mungkin guna menghindari terjadinya kesalahan dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan untuk menginvestigasi pengaruh

pemberian motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja. Adapun persoalan penelitiannya adalah *Apakah pemberian motivasi dan peatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan?*

Tujuan penelitian ini meliputi:

1. Mengetahui pengaruh pemberian motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh pemberian motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai kajian pustaka tentang pemberian motivasi, pelatihan kerja dan kinerja, serta kerangka berpikir dan hipotesis..

Pengertian Pemberian Motivasi

Motivasi adalah proses yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Dalam memotivasi orang, manajer atau pimpinan berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam pekerjaan yaitu kemauan dan kemampuan. Kemauan dapat diatasi dengan pemberian motivasi, sedangkan kemampuan dapat diatasi dengan mengadakan diklat.

Secara definisi, motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu (Winardi,

2008). Menurut Siswanto (2007), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Sopiah (2008:169-170), motivasi ada tiga karakteristik yaitu:

- a. Usaha: Karakteristik pertama dari motivasi, yakni usaha, menunjukkan kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kemauan keras: Karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjukkan kepada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugasnya pekerjaannya.
- c. Arah atau tujuan: Karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut mendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, sedangkan motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Menurut Wiludjeng (2007:162) Motivasi dapat dibedakan menjadi beberapa kelompok: Motivasi positif berupa dorongan terhadap karyawan yang dapat berupa misalnya, hadiah, pujian, insentif, piagam dan lainnya yang sejenis, dan motivasi negatif berupa dorongan terhadap karyawan atau bawahan yang biasanya berupa ancaman, hukuman ataupun sangsi-sangsi.

Menurut Sunyoto (2012:13-17), faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu: promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis yang terjadi pada di seseorang, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disamping faktor ekstern seperti: lingkungan kerja, kepemimpinan juga sangat ditentukan factor-faktor intern yang melekat pada setiap orang atau bawahan, seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

Motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerjanya. Pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan organisasi tidak lain ialah faktor pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi seperti: Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja, persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh para bawahan, tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan didalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk didalamnya tempat bekerja

para bawahan, dan yang tidak kalah pentingnya gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan. Di samping pemimpin atau atasan, bawahan juga memiliki peranan penting dalam motivasi. Seperti kita ketahui setiap bawahan di dalam dirinya dapat dilihat adanya berbagai gejala karakteristik seperti: kemampuan kerja, semangat atau moral kerja, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok dan prestasi dan produktivitas kerja.

Menurut Fathoni (2006:133), adapun indikator dari pemberian motivasi adalah

1. Pujian
Atasan memberikan pujian kepada anda, karena anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Semangat dalam bekerja
Atasan atau pimpinan memberikan motivasi kepada para karyawan sehingga karyawan tersebut mempunyai semangat dalam bekerja.
3. Produktivitas kerja
Produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
4. Prestasi kerja
Prestasi kerja merupakan suatu usaha untuk mencapai proses kerja secara efisien dan efektif atau untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dari seseorang atau sekelompok orang dari rencana yang telah ditentukan.
5. Penyelesaian pekerjaan.
Pekerjaan yang diberikan oleh

atasan atau pimpinan baik pekerjaan yang ringan atau pekerjaan yang berat harus diselesaikan.

Pengertian Pelatihan

Mangkunegara (2011) mendefinisikan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sunyoto (2012) mengartikan pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, di mana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan di mana tenaga kerja tersebut bekerja.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin.

Menurut Mangkunegara (2011), istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Selanjutnya,

menurut Fathoni (2006), dalam rangka pengembangan diri dibutuhkan pendidikan dan pelatihan agar manusia sebagai pekerja menjadi profesional dibidang tugasnya, pendidikan dan pelatihan penting karena disadari bahwa pengembangan diri pribadi merupakan proses ulang individu.

Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan. Setiap organisasi mengadakan pelatihan mempunyai alasan tertentu yang mana akan mendidik setiap karyawan atau anggotanya agar menjadi lebih trampil sehingga dapat memberikan keunggulan bagi organisasi dan karyawan tersebut.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rachmawati (2008), kinerja adalah proses pemberian umpan balik kepada karyawan yang sedang dinilai dalam upaya memberi masukan tentang aspek-aspek yang harus diperbaiki, sedangkan Sutrisno (2011) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo (2012), kinerja dapat dipandang sebagai proses

maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Oleh karena, disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat bercermin dari keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan penentu dalam tercapai tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan peningkatan kinerja, walaupun hal itu tidaklah mudah karena banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Menurut Sutrisno (2011), indikator kinerja adalah :

1. Kualitas yang dihasilkan,

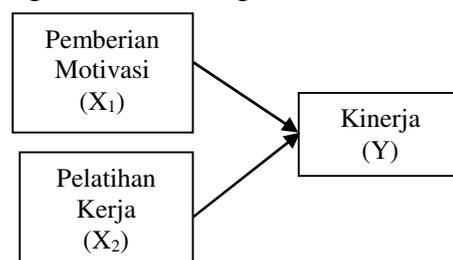
menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (*independen variable*) adalah motivasi kerja (X_1) dan pelatihan (X_2) yang terdiri dari senang bekerja, bekerja keras dan merasa berharga. Sedangkan variabel terikat (*dependen variable*) adalah kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari kualitas kerja dan kuantitas.

Kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada kajian pustaka, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Pemberian Motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indofood sebanyak 61 orang. Keseluruhan anggota populasi menjadi sampel penelitian.

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.

Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r > 0,30$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak *valid* (Sugiyono, 2012)

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) menyatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 1
Hasil Uji Reabilitas Intrumen
Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Ket
Variabel Motivasi	0,893	10	Reliabel
Variabel Pelatihan	0,915	10	Reliabel
Variabel Kinerja Karyawan	0,895	8	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,893, variabel pelatihan sebesar 0,915 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,895. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel dependen dan independen reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diterapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari *normalitas*, *multikolonieritas*, dan *heteroskedastisitas*.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011:160-161).

Cara kedua untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka grafik histogram memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kiri dan ke kanan (skewness). Selain menggunakan grafik histogram, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal bisa juga dilakukan dengan uji statistic non *parametric kolmogorov-smirnov*, yaitu dengan menggunakan table *Kolmogorov-Smirnov Test* (Ghozali, 2011).

Analisis Statistik pada uji

Normalitas ini terdiri dari dua yaitu dengan melihat uji *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian statistik dapat dilihat pada uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan ini adalah :

- a) Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal
- b) Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_1 : Data residual tidak berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai tolerance dan lawannya, (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolenieritas yang tinggi. Nilai cut off yang dipakai oleh nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel

bebas dalam model regresi (Ghozali, 2011)

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* dengan dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model Analisis Data Penelitian

Model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Variabel X₁ (Motivasi)

b₂ = Koefisien Regresi Variabel X₂ (Pelatihan)

X₁ = Variabel Motivasi

X₂ = Variabel Pelatihan

e = Persentase Kesalahan (0,5)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2011:97) Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh

kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang/crossection relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu/time series biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 61 orang karyawan dan dijadikan responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	29,51
2	Perempuan	43	70,49
Total		61	100,00

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang (29,51 %) dan mayoritas perempuan berjumlah 43 orang

(70,49 %). Mayoritas karyawan perusahaan berjenis kelamin perempuan.

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 61 orang karyawan yang dijadikan responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	< 25	15	24,59
2	26-35	16	26,23
3	36-45	20	32,79
4	> 45	10	16,39
Total		61	100,00

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa karyawan usia < 25 tahun sebanyak 15 orang (24,59%), usia 26-35 tahun sebanyak 16 orang (26,23%), 36-45 tahun sebanyak 20 orang (32,79%) dan > 45 tahun sebanyak 10 orang (16,39%).

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 61 orang karyawan yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	5	8,20
2	SMK	15	24,59
3	D3	25	40,98
4	S1	16	26,23
Total		61	100

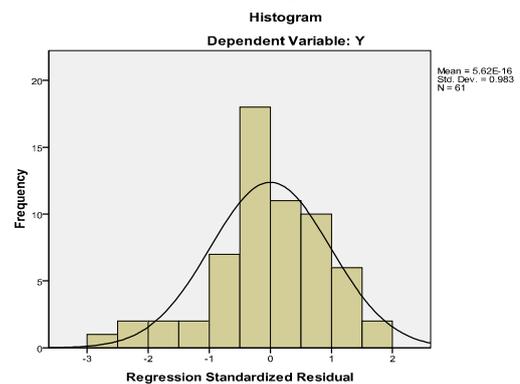
Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa karyawan berpendidikan SMA yaitu sebanyak 5 orang (8,20%), yang lulusan SMK sebanyak 15 orang (24,59%), lulusan D3 sebanyak 25 orang (40,98%) dan lulusan S1 sebanyak 16 orang (26,23%). Karyawan perusahaan kebanyakan tamatan D3.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual berdistribusi normal.

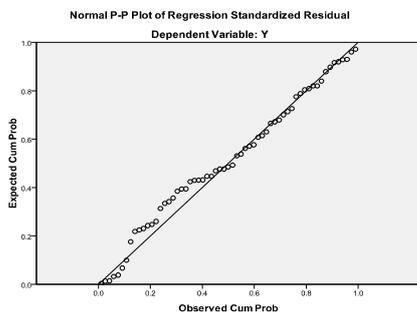
Gambar 2
Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram



Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa gambar histogram yang garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3
Normal P- P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer diolah

Gambar 3 menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.453	2.206
	X2	.453	2.206

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa kedua variabel independen yaitu motivasi dan pelatihan memiliki VIF 2,206 ternyata angka VIF kurang dari

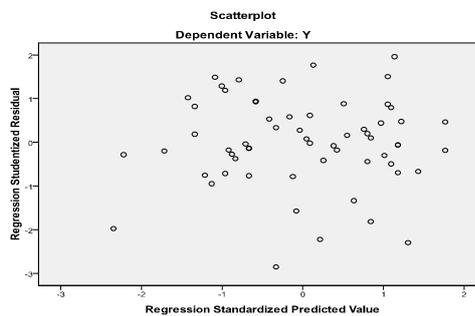
10, sedangkan nilai *tolerance* semuanya 0,453 di atas angka 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat Bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *Scatterplots*, hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.

Dari Gambar 4 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Gambar 4.4
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah

Hasil Analisis Data Hipotesis

Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji variabel bebas motivasi dan pelatihan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Tabel *coefficient* sehingga dihasilkan output regresi linear berganda yang dapat dilihat di Tabel

4.8 berikut ini:

Tabel 6
Analisis Regresi Berganda

Model	Unstand Coeff		Standar Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.956	1.499		-.638	.526
X1	.156	.062	.191	2.513	.015
X2	.469	.046	.770	10.108	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 6. di atas, *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = -0,956 + 0,156 X_1 + 0,469 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = -0,958. Artinya walaupun variabel bebas (X_1) yaitu motivasi dan variabel bebas X_2 yaitu pelatihan bernilai 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah tetap sebesar -0,958. Dengan kata lain, tanpa ada pemberian motivasi dan pelatihan kerja, maka kinerja akan bernilai minus 0.958.
- Koefisien X_1 (b_1) = 0,156. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,156. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,156.
- Koefisien X_2 (b_2) = 0,469. Variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,469. Ini mempunyai arti

bahwa setiap terjadi peningkatan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,469.

Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

Tabel 7
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.847	.842	1.60775

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari Tabel 7, menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,842 yang artinya sebesar 84,2% dapat dijelaskan oleh motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 84,2% dan sisanya 15,8% divariasasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti: pengembangan karir, kompensasi dan gaya kepemimpinan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X_1 dan X_2) berupa pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8
Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	832.767	2	416.384	161.086	.000 ^a
Residual	149.921	58	2.585		
Total	982.689	60			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($161,086 > 3,15$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1 dan X_2) berupa variabel motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9
Hasil Uji t

Model	Unstandar Coeff		Standard Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.956	1.499		-.638	.526
X1	.156	.062	.191	2.513	.015
X2	.469	.046	.770	10.108	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) sebesar $2,513 > 2,001$ dan signifikan sebesar $0,015$ ($0,015 < 0,05$). Hipotesis H_1 diterima maka motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X_2) sebesar $10,108 > 2,001$ dan signifikan sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$). Hipotesis H_1 diterima maka pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian adalah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya motivasi dapat mendorong karyawan untuk berkinerja tinggi. Dengan adanya pemberian motivasi baik motivasi positif maupun motivasi negatif kepada karyawan dapat mendorong karyawan lebih giat bekerja sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Motivasi positif dapat diberikan kepada karyawan adalah pemberian bonus, insentif, kenaikan gaji, promosi jabatan. Motivasi negatif yang dapat diberikan kepada karyawan adalah sanksi maupun hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Siswanto (2007) yang menyatakan, bahwa elemen penggerak motivasi yaitu Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran. Hasil penelitian ini telah sejalan dengan Aristarini, dkk (2014) dan Prihayanto, dkk (2011) yang menyatakan, ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini adalah

pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya pemberian pelatihan kepada karyawan maka karyawan dapat mengingatkan kembali atau solusi atas pekerjaan yang dikerjakannya maupun memberikan wawasan pengetahuan kepada karyawan sehingga karyawan dapat memahami pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

Hasil penelitian ini telah sejalan dengan Yakub (2014) yang menyatakan, secara parsial bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan serta dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk pertimbangan promosi, pembuatan program pelatihan, kenaikan gaji, pemberian bonus. Program pelatihan merupakan proses yang didesain untuk memelihara atau memperbaiki kinerja pekerjaan saat ini.

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini adalah motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya pemberian motivasi dan pelatihan yang sesering mungkin dapat mendorong karyawan untuk giat bekerja sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan maupun berkinerja tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) sebesar $2,513 > 2,001$ dan signifikan sebesar $0,015 (0,015 < 0,05)$ dikarenakan motivasi penting peranannya dalam perusahaan dapat mendorong karyawan untuk berkinerja tinggi.

2. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dengan nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X_1) sebesar $10,108 > 2,001$ dan signifikan sebesar $0,000 (0,000 < 0,05)$ dikarenakan adanya pelatihan dapat mengingatkan kembali maupun memberikan wawasan pengetahuan kepada karyawan untuk memahami pekerjaan yang dilimpahkan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (161,086 > 3,15)$ dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Saran

Saran-saran yang dapat penulis berikan bagi perusahaan berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak manajemen memberikan motivasi dan pelatihan kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
2. Sebaiknya motivasi dan pelatihan perlu ditingkatkan di dalam perusahaan karena kedua variabel ini sangat

mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

3. Sebaiknya penelitian selanjutnya menambah variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, A. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Jakarta : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Penerbit Rosda
- Rachmawati, I.K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Siswanto. 2007. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Caps
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Kencana
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Wiludjeng, S. 2007. *Pengantar Manajemen*, Eidi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu
- Winardi, 2008. *Motivasi & Pemasivasian Dalam Manajemen*,