

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HARAGON SURABAYA

Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto
 Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
 Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
 E-mail: Leonardo_09034@yahoo.com

Abstrak- Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV Haragon Surabaya. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 45 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. (Ambarita, 2012, para.5-8). Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

CV Haragon Surabaya merupakan salah satu perusahaan terbesar di bidang jasa penyewaan alat alat berat yang ada di Surabaya dan Sidoarjo. Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah karyawan lapangan yaitu karyawan yang langsung terjun pada pekerjaan seperti operator mesin dan supir *truck*, karyawan lapangan adalah karyawan yang

paling dekat dengan pelanggan dan berpengaruh terhadap pelanggan. Menurut Ibu Lanny selaku *General Manager* masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia khususnya karyawan lapangan. Dalam perusahaan kurang adanya pelatihan yang baik kepada karyawan lapangan menjadikan karyawan melakukan banyak kesalahan yang akan berakibat terjadinya kerusakan alat berat, sehingga pelanggan menjadi kurang puas dengan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari data kerusakan alat berat pada saat pengoperasian yang terjadi pada CV Haragon Surabaya dalam satu tahun (2012)

Tabel 1.1 Data kerusakan alat berat CV Haragon Surabaya 2012

Bulan	Jumlah kerusakan	Jenis kerusakan	Jenis alat berat	Dampak bagi perusahaan
January	4	Kesalahan pengoperasian (gigi patah)	Power shovel	Biaya penggantian suku cadang
February	5	Kesalahan pengoperasian (hidrolik rusak)	Power shovel, loader	Biaya penggantian suku cadang
Maret	2	Kesalahan pengoperasian (katrol rusak)	Dragline	Biaya penggantian suku cadang
April	3	Kesalahan pengoperasian (roda penggerak)	Power shovel, bulldozer	Biaya penggantian suku cadang
Mei	2	Kesalahan pengoperasian (gigi patah)	Power shovel	Biaya penggantian suku cadang
Juni	1	Kesalahan pengoperasian (gigi patah)	Power shovel	Biaya penggantian suku cadang
Juli	2	Kesalahan pengoperasian (hidrolik rusak)	Bulldozer, loader	Biaya penggantian suku cadang
Agustus	1	Kesalahan pengoperasian (roda penggerak)	Bulldozer	Biaya penggantian suku cadang
September	1	Kesalahan pengoperasian (katrol rusak)	Dragline	Biaya penggantian suku cadang
Oktober	3	Kesalahan pengoperasian (gigi dan hidrolik)	Power shovel, loader	Biaya penggantian suku cadang
November	2	Kesalahan pengoperasian (gigi patah)	Loader	Biaya penggantian suku cadang
Desember	3	Kesalahan pengoperasian (roda penggerak)	Power shovel, loader	Biaya penggantian suku cadang

Sumber: CV Haragon Surabaya

Dari data kesalahan pengoperasian alat berat yang dimiliki oleh CV Haragon Surabaya dapat dilihat bahwa dalam setiap bulannya CV Haragon mengalami kerusakan pada alat beratnya yang diakibatkan oleh kesalahan pengoperasian karena kurangnya pelatihan yang baik. Ditegaskan Ibu Lanny selaku *General Manager* kurangnya pelatihan yang baik berdampak pada banyaknya kesalahan pengoperasian alat berat tersebut, juga hal tersebut membawa dampak pada perusahaan yaitu perusahaan harus mengganti suku cadang dari alat berat tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2007) menyatakan bahwa adanya hubungan yang proporsional antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Dalam proses bekerja, pelatihan merupakan suatu hal yang penting.

Pelatihan menurut Dessler adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan

pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Dessler, 2009).

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Noe et al. 2008, p.266).

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus diselesaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. (Mangkunegara, 2006, p.51)

Di sisi lain, menurut Ibu Lanny CV Haragon Surabaya juga mengalami masalah pada motivasi kerja karyawan. Karyawan pada CV Haragon Surabaya kurang termotivasi sehingga pekerjaan atau sebuah proyek pengerjaannya tidak tepat pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut menjadikan pelanggan menjadi kurang terpuaskan. Karyawan cenderung terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaannya karena kurangnya motivasi pada diri karyawan tersebut. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Budhi & Tri (2006) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. CV Haragon Surabaya mengalami masalah dalam motivasi kerja pada dalam diri karyawan yang berakibat pada kinerja karyawan yang menyebabkan pelanggan kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan/

Menurut George dan Jones, "motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)". Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. (George & Jones, 2005)

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan girah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. (Sunyoto, 2012, p.17-18).

Menurut George dan Jones bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu: arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). (George & Jones, 2005).

Menurut Wijonarko menegaskan pentingnya menganggap karyawan sebagai aset. Dengan memperlakukan karyawan sebagai aset, otomatis ada peningkatan Individual Capacity dan *Organizational Competitiveness*, selain itu Peningkatan Kinerja dan *Employee Engagement* dipastikan didapat. (Wijonarko, 2012, para.3)

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Menurut Raymond untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. (Raymond, 2010).

Menurut Lubis (2008) melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Meskipun melalui pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi pada kenyataannya masih ada perusahaan yang mengalami masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi bekerja hal tersebut terjadi pada CV Haragon Surabaya.

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen). (Mangkunegara, 2005, p.18-19).

Tujuan penelitian yang ingin yang dicapai adalah menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan (Kuncoro, 2007). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2012).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Haragon Surabaya yang berjumlah 45 karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012, p. 80).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Haragon Surabaya yang bekerja sebagai operator alat berat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang. Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel (Sugiyono, 2010).

Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah variabel independen, dan variabel dependen. Variabel independen ialah variabel yang identik dengan variabel bebas, penjas, atau *independent/explanatory variable*. Variabel ini biasanya dianggap sebagai variabel penyebab karena memprediksi atau menyebabkan variabel dependen (Kuncoro, 2007). Variabel dependen ialah variabel yang identik dengan variabel terikat yang dijelaskan atau *dependent variable* (Kuncoro, 2007).

Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan yang akan diukur melalui kualitas materi pelatihan (pada angket no 1 s/d 2), ketepatan metode pelatihan (pada angket no 3), kualitas Instruktur (pada angket no 4 s/d 5), kuantitas pelatihan (pada angket no 6), dampak pelatihan (pada angket no 7). Variabel independen yang kedua adalah motivasi kerja yang akan diukur melalui dimensi arah perilaku (*direction of behavior*), diukur melalui (pada angket no. 8 s/d 10) , dimensi tingkat usaha (*level of effort*), diukur melalui (pada angket no. 11 s/d 14), dimensi tingkat kegigihan (*level of persistence*), diukur melalui (pada angket no. 15 s/d 16).

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan yang akan diukur melalui tingkat kepuasan pelanggan (pada angket no. 1 s/d 2), tingkat kegagalan menggunakan mesin (pada angket no. 3), ketepatan waktu (pada angket no. 5 s/d 6).

Sumber data yang digunakan adalah sumber primer dan sekunder. Sumber data primer adalah data primer adalah data yang didapatkan dari sumber informasi yang pertama dan sumber sekunder sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain (Kuncoro, 2009).

Sumber data primer yang digunakan dalam melakukan penelitian ini diperoleh dari angket yang diberikan kepada karyawan dan pemimpin perusahaan pada CV Haragon Surabaya. Data yang didapat berupa jawaban karyawan CV Haragon Surabaya pada pernyataan tentang pelatihan, motivasi kerja, dan jawaban dari pemimpin perusahaan pada pertanyaan tentang kinerja karyawan. Dalam data sekunder ini peneliti mengambil data dari jurnal, buku, dan internet

yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain adalah *job description* karyawan, sejarah atau latar belakang perusahaan, dan struktur organisasi CV Haragon Surabaya.

Ada pun penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada angket penelitian. Skala *likert* merupakan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data interval (Cooper & Schindler, 2008).

Skala likert yang digunakan adalah skala lima dengan kategori, yaitu: skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju.

Untuk metode analisis data, digunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur kesahihan suatu kuisisioner. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan terandal apabila jawaban seorang sampel terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2010).

Untuk uji asumsi klasik, dilakukan tiga jenis pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedatisitas, dan uji multikolonieritas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Heteroskedatisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Multikoliniertitas berarti adanya hubungan linier, di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi.

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah memiliki distribusi data normal, tidak memiliki heteroskedatisitas, dan tidak memiliki multikolonieritas.

Untuk keperluan analisis deskriptif dilakukan menggunakan alat ukur mean, yang digunakan untuk mengetahui bobot rata-rata jawaban dari responden terhadap masing-masing pertanyaan pada tiap total variabel maupun pada tiap dimensi dan indikator dari variabel tersebut. Untuk mengkategorikan rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas yang telah dibagi menjadi tiga kategori:

Tabel 2.1. Kategori penilaian tingkat pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

Variabel	Rentang Nilai Rata-Rata Jawaban Responden	Interpretasi
Pelatihan	1,00 – 2,70	Rendah
	2,71 – 3,40	Sedang
	3,41 – 5,00	Tinggi
Motivasi kerja	1,00 – 2,70	Rendah
	2,71 – 3,40	Sedang
	3,41 – 5,00	Tinggi
Kinerja karyawan	1,00 – 2,70	Rendah
	2,71 – 3,40	Sedang
	3,41 – 5,00	Tinggi

Analisis regresi pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada karyawan operator alat berat.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen maka perlu untuk diketahui nilai R^2 (koefisien determinasi). Menurut Priyatno (2010) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).

Prosedur yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah prosedur uji F dan uji t. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat (Kuncoro, 2007).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

CV Haragon Surabaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang persewaan truck dan alat berat. Perusahaan ini menyewakan berbagai macam alat berat dan truck untuk mengangkut, menguruk dan memindahkan pasir, tanah dan beton. Beberapa jenis alat berat dan truck yang disewakan antara lain : *Bulldoser, Loader, Power shovel, Dragline, Mobil crane, Dump truck, dan Truck trailer*. Tidak hanya berhenti sampai di situ, mulai 2014 perusahaan ini juga memutuskan akan menambah jenis alat berat mereka yang bisa digunakan juga untuk pekerjaan-pekerjaan yang lebih luas seperti memperbaiki jalan, membangun jalan dan membangun gedung. Alat berat tersebut antara lain : *Compactor, Crane, dan Backhoe*.

Dari beberapa truck dan alat berat yang disebutkan di atas, CV Haragon Surabaya memiliki alat berat jenis *Power shovel* yang paling banyak dimiliki oleh CV Haragon Surabaya yaitu sebanyak 15 unit lalu diikuti dengan *Loader* sebanyak 8 unit, *Bulldoser* 7 unit, dan *Dragline* 6 unit mulai dari merek Samsung, Cat, Daewoo, dan masih banyak lagi sedangkan untuk truck CV Haragon Surabaya memiliki 200 unit *Damp truck* sebanyak 146 unit dan 54 unit *Truck trailer* mulai dari merk Hino, Isuzu, Nissan dan masih banyak lagi.

CV Haragon Surabaya memiliki 2 unit perusahaan untuk kegiatan persewaan alat berat setiap harinya pusatnya berada di Jl Osowilangun Pergudangan Osowilangun Permai 5, Tambak Oso Wilangun, Benowo, Surabaya 60191 Jawa Timur dan perusahaan lainnya untuk kegiatan persewaan truck berada di Jl. Jenggolo No. 62, Sidoarjo. Pembagian tempat untuk alat berat dan truck yang dilakukan oleh CV Haragon Surabaya tidak lain untuk lebih mempersingkat waktu dalam hal pelayanan kepada pelanggan karena kebanyakan pelanggan yang menyewa alat berat lebih kepada daerah gersik dan sekitarnya, sedangkan untuk truck lebih kepada daerah porong, pandaan dan sekitarnya.

Di bawah ini akan dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas angket penelitian untuk memastikan bahwa angket penelitian yang disebar telah valid dan reliabel sehingga data yang dihasilkan akurat.

Tabel 3.1
Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,648	0,294	valid
	X1.2	0,527	0,294	valid
	X1.3	0,532	0,294	valid
	X1.4	0,473	0,294	valid
	X1.5	0,435	0,294	valid
	X1.6	0,677	0,294	valid
	X1.7	0,670	0,294	valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,336	0,294	valid
	X2.2	0,367	0,294	valid
	X2.3	0,315	0,294	valid
	X2.4	0,326	0,294	valid
	X2.5	0,329	0,294	valid
	X2.6	0,379	0,294	valid
	X2.7	0,482	0,294	valid
	X2.8	0,425	0,294	valid
	X2.9	0,478	0,294	valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,680	0,294	valid
	Y12	0,590	0,294	valid
	Y13	0,671	0,294	valid
	Y14	0,736	0,294	valid
	Y15	0,606	0,294	valid
	Y16	0,618	0,294	valid

Teknik yang digunakan pada uji validitas adalah korelasi *pearson* metode *corrected item total correlation*. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki r hitung (*corrected item total correlation*) > r tabel pada $n = 45$ yaitu 0,294.

Berdasarkan Tabel 3.1 diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki r hitung > r tabel 0,294, sehingga item-item pertanyaan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan valid.

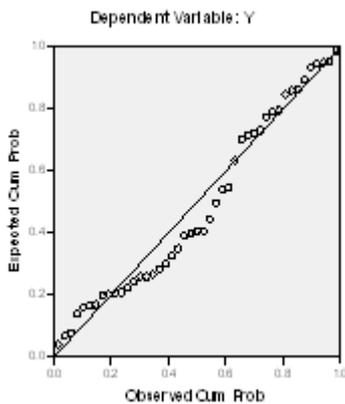
Metode yang digunakan pada uji reliabilitas adalah *cronbach alpha*. Item-item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6. Berdasarkan Tabel 3.2 di bawah diketahui bahwa semua variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,6, sehingga item-item pertanyaan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3.2
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,822	0,6	reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,705	0,6	reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,856	0,6	reliabel

Untuk uji normalitas, pendeteksian normalitas residual dilakukan dengan *normal probability plot*. Jika titik-titik terkumpul di sekitar garis lurus, maka disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas residual dengan *normal probability plot*, selanjutnya diperkuat dengan uji *kolmogorov smirnov*. Jika nilai

signifikansi uji *kolmogorov smirnov* > 0,05 ($\alpha=5\%$), maka residual model regresi berdistribusi normal.



Gambar 3.1

Uji Normalitas Dengan *Normal Probability Plot*

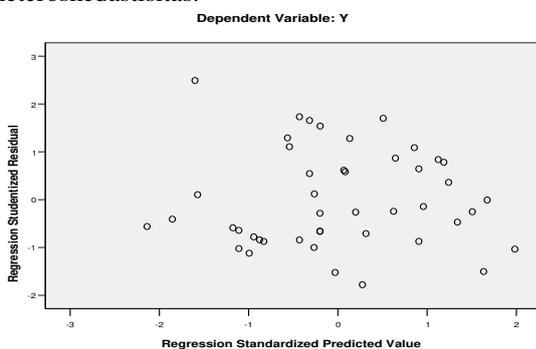
Tabel 3.3

Uji Normalitas Dengan Uji *Kolmogorov Smirnov*

	Unstandardized Residual
Kolmogorov Smirnov Z	0,866
Nilai Signifikansi	0,442

Dari Gambar 3.1 diketahui bahwa titik-titik terkumpul di sekitar garis lurus dan tabel 3.3 menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan uji *kolmogorov smirnov* adalah $0,442 > 0,05$. Dari penjelasan dua tabel tersebut maka dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal.

Untuk uji heteroskedastisitas, pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan *scatter plot* antara nilai ZPRED dan SRESID. Hasil uji heroskedastisitas dengan *scatter plot* selanjutnya diperkuat dengan korelasi *rank spearman* antara variabel bebas dengan nilai residual. Jika korelasi *rank spearman* menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 ($\alpha=5\%$), maka disimpulkan dalam model regresi tidak ada heteroskedastisitas.



Gambar 3.2

Uji Heteroskedastisitas Dengan *Scatter Plot*

Tabel 3.4

Uji Heteroskedastisitas Dengan Korelasi *Rank-Spearman*

Variabel	Korelasi <i>Rank Spearman</i>	Sig.
Pelatihan (X1)	0,080	0,603
Motivasi Kerja (X2)	0,021	0,893

Gambar 4.3 menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Tabel 3.4 menunjukkan nilai signifikansi korelasi *rank spearman* dari variabel bebas semuanya > 0,05. Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Untuk uji multikolinieritas, pendeteksian ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas.

Berdasarkan tabel 3.5 diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel bebas semuanya > 0,1, demikian pula nilai VIF semuanya < 10, sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel 3.5

Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepuasan gaji – <i>voluntary turnover</i>	0,954	1,048
Kepuasan target penjualan – <i>voluntary turnover</i>	0,975	1,025
Usia – <i>voluntary turnover</i>	0,931	1,074
Usia terhadap hubungan kepuasan gaji – <i>voluntary turnover</i>	0,804	1,243
Usia terhadap hubungan kepuasan target penjualan – <i>voluntary turnover</i>	0,782	1,278

Pada analisis deskriptif akan dijelaskan gambaran profil responden penelitian serta jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3.6

Deskriptif Profil Responden

Profil Responden	Keterangan	F	%
Usia	21 – 30 tahun	14	31,1
	31 – 40 tahun	24	53,3
	41 – 50 tahun	7	15,6
Status Perkawinan	Menikah	38	84,4
	Belum Menikah	7	15,6
Pendidikan Terakhir	SD	8	17,8
	SMP	14	31,1
	SMA/SMK	23	51,1
Lama Bekerja	< 3 tahun	2	4,4
	3 - 5 tahun	24	53,3
	> 5 tahun	19	42,2

Diketahui semua karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV Haragon Surabaya adalah pria. Berdasarkan Tabel 3.6 diketahui bahwa dari segi usia, mayoritas karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV Haragon Surabaya berusia 31 hingga 40 tahun. Dari segi status perkawinan, mayoritas karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV Haragon Surabaya berstatus menikah. Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV Haragon Surabaya mempunyai pendidikan terakhir SMA atau SMK. Dari segi lama bekerja, mayoritas karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV Haragon Surabaya sudah bekerja selama 3 hingga 5 tahun.

Dari Tabel 3.7 diketahui mean jawaban responden pada variabel pelatihan termasuk dalam kategori netral. Nilai

rata-rata variabel pelatihan (X1) sebesar 3,22 menunjukkan kualitas dan kuantitas pelatihan pada CV Haragon Surabaya tergolong sedang. Indikator pelatihan yang dinilai paling rendah adalah X1.6 dengan mean jawaban sebesar 3,02, sedangkan yang dinilai paling tinggi adalah X1.3 dengan mean jawaban sebesar 3,36.

Tabel 3.7

Deskriptif Jawaban Responden Pada Variabel Pelatihan

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	4	8,9	8	17,8	8	17,8	22	48,9	3	6,7	3,27
X1.2	1	2,2	10	22,2	10	22,2	21	46,7	3	6,7	3,33
X1.3	0	0,0	7	15,6	17	37,8	19	42,2	2	4,4	3,36
X1.4	0	0,0	10	22,2	18	40,0	14	31,1	3	6,7	3,22
X1.5	1	2,2	9	20,0	21	46,7	12	26,7	2	4,4	3,11
X1.6	6	13,3	8	17,8	12	26,7	17	37,8	2	4,4	3,02
X1.7	0	0,0	13	28,9	11	24,4	19	42,2	2	4,4	3,22
X1											3,22

Tabel 3.8

Deskriptif Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	2	4,4	8	17,8	15	33,3	20	44,4	0	0,0	3,18
X2.2	0	0,0	4	8,9	25	55,6	14	31,1	2	4,4	3,31
X2.3	0	0,0	3	6,7	22	48,9	19	42,2	1	2,2	3,40
X2.4	0	0,0	8	17,8	23	51,1	14	31,1	0	0,0	3,13
X2.5	0	0,0	2	4,4	24	53,3	17	37,8	2	4,4	3,42
X2.6	0	0,0	5	11,1	16	35,6	21	46,7	3	6,7	3,49
X2.7	0	0,0	2	4,4	23	51,1	19	42,2	1	2,2	3,42
X2.8	0	0,0	2	4,4	23	51,1	18	40,0	2	4,4	3,44
X2.9	0	0,0	3	6,7	16	35,6	21	46,7	5	11,1	3,62
X1											3,38

Dari Tabel 3.8 diketahui mean jawaban responden pada kesembilan item pertanyaan variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori netral. Nilai rata-rata keseluruhan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3,38 menunjukkan semangat kerja karyawan pada CV Haragon Surabaya untuk bekerja masih tergolong sedang. Indikator motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah keseriusan bekerja (X2.4) dengan mean 3,13, nilai paling tinggi adalah X2.9 dengan mean jawaban sebesar 3,62.

Berikut adalah deskriptif jawaban responden pada variabel kinerja karyawan:

Tabel 3.9

Deskriptif Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0,0	3	6,7	14	31,1	27	60,0	1	2,2	3,58
Y2	0	0,0	1	2,2	26	57,8	13	28,9	5	11,1	3,49
Y3	0	0,0	9	20,0	19	42,2	14	31,1	3	6,7	3,24
Y4	1	2,2	11	24,4	13	28,9	19	42,2	1	2,2	3,18
Y5	0	0,0	6	13,3	21	46,7	15	33,3	3	6,7	3,33
Y6	0	0,0	2	4,4	23	51,1	19	42,2	1	2,2	3,42
Y											3,37

Dari Tabel 3.9 diketahui mean jawaban responden pada keenam item pertanyaan variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori netral, kecuali item pertanyaan Y1, Y2 dan Y6 yang termasuk dalam kategori setuju. Nilai rata-rata keseluruhan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,37

menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya masih tergolong sedang. Indikator kinerja karyawan yang dinilai paling rendah adalah angka keberhasilan dalam menggunakan mesin (Y4) dengan mean jawaban sebesar 3,18 yang artinya memiliki angka kegagalan menggunakan mesin yang tinggi, sedangkan yang dinilai paling tinggi adalah pelayanan kepada pelanggan (Y1) dengan mean jawaban sebesar 3,58.

Analisis regresi pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah pelatihan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada karyawan operator alat berat. Regresi antara pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Haragon Surabaya menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,591 + 0,448 X_1 + 0,397 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,591 menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y) yang tidak dipengaruhi oleh pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2). Artinya jika pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 0,591. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya, selain pelatihan dan motivasi kerja.

Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) = 0,448, menunjukkan adanya arah pengaruh positif pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika pelatihan naik satu satuan (semakin baik), maka kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya akan naik sebesar 0,448, dalam kondisi motivasi kerja tetap atau tidak berubah.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) = 0,397, menunjukkan adanya arah pengaruh positif motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika motivasi kerja naik satu satuan (semakin tinggi), maka kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya akan naik sebesar 0,397, dalam kondisi pelatihan tetap atau tidak berubah.

Untuk uji hipotesis, uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika uji F menghasilkan F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05 (α=5%), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 3.10 Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	6,203	2	3,102	14,609	0,000
Residual	8,917	42	0,212		
Total	15,120	44			

Dari Tabel 3.10 diketahui F hitung = 14,609 > F tabel 3,220 (df1=2, df2=42, α=0,05), dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Hal ini berarti hipotesis ketiga penelitian dapat diterima. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lubis (2008) yang

menyatakan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.11
Koefisien Determinasi Berganda

R	R ²
0,641	0,410

Dari Tabel 3.11 menunjukkan nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,410. Hal ini berarti kinerja karyawan CV Haragon Surabaya dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar 41%, sedangkan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3.13
Uji t

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.
Pelatihan (X1)	0,448	0,512	4,144	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,397	0,266	2,155	0,037

Dari Tabel 3.13 dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

Pengujian pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan t hitung = 4,144 > t tabel t tabel 2,018 (df=42, $\alpha/2=0,025$), dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Kuantitas dan kualitas pelatihan yang semakin baik, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Hal ini berarti hipotesis pertama penelitian dapat diterima. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utomo (2007) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika pelatihan semakin buruk atau berdampak negatif terhadap kinerja karyawan maka pelatihan yang semakin buruk, akan menurunkan secara signifikan kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya.

Pengujian pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan t hitung = 2,155 > t tabel t tabel 2,018 (df=42, $\alpha/2=0,025$), dengan nilai signifikansi = 0,037 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Motivasi kerja yang semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Hal ini berarti hipotesis kedua penelitian dapat diterima. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budhi dan Tri (2006) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi kerja semakin rendah atau berdampak negatif terhadap kinerja karyawan maka motivasi kerja yang semakin rendah, akan menurunkan secara signifikan kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya.

Tabel 3.12
Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	r	r ²
Pelatihan (X1)	0,539	0,290
Motivasi Kerja (X2)	0,316	0,100

Dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r²) pada Tabel 4.15, di antara pelatihan dan motivasi kerja, variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya adalah pelatihan dengan nilai r² lebih besar yaitu 0,290 atau 29%.

Hasil frekuensi jawaban dari para karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya ini telah menunjukkan bahwa masih terdapatnya item pertanyaan yang tergolong netral. Baik angket mengenai pelatihan, motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan angket terbuka yang menyatakan masih banyaknya faktor kecerobohan dalam pekerjaan yang karyawan lakukan dalam bekerja.

Hasil analisis regresi linier berganda juga telah menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1), dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini, jika pelatihan (X1) naik satu satuan (semakin baik), maka kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya akan naik sebesar 0,448, dalam kondisi motivasi kerja tetap atau tidak berubah. Selanjutnya, jika motivasi kerja (X2) naik satu satuan (semakin tinggi), maka kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya akan naik sebesar 0,397, dalam kondisi pelatihan tetap atau tidak berubah.

Hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,641, yang menunjukkan bahwa keterkaitan erat antara pelatihan (X1), dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) CV Haragon Surabaya. Selain itu, dari nilai koefisien determinasi berganda (R²) menunjukkan nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,410. Hal ini berarti kinerja karyawan CV Haragon Surabaya dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar 41%, sedangkan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh faktor lain.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap keempat hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, dimana: 1. Signifikansi dari thitung dari Pelatihan (X1) adalah 0,000, telah menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Kuantitas dan kualitas pelatihan yang semakin baik, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Hal ini berarti hipotesis pertama penelitian dapat diterima. 2. Signifikansi dari thitung dari motivasi kerja (X2) adalah 0,037, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Motivasi kerja yang semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Hal ini berarti hipotesis kedua penelitian dapat diterima. 3. Signifikansi dari Fhitung sebesar 0,000, telah menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Hal ini berarti hipotesis ketiga penelitian dapat diterima.

Dengan demikian, maka hasil penelitian ini telah mendukung penelitian Utomo (2007) yang telah menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; mendukung penelitian Budhi dan Tri (2006) yang telah menyatakan Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; serta mendukung penelitian Lubis (2008) yang

telah menyebutkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, perlu di catat bahwa berdasarkan hasil Corrected Item Total Correlation dari ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja karyawan (X2) operator alat berat CV Haragon Surabaya memiliki nilai koefisien regresi paling kecil yaitu 0,397. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya kurang mempunyai motivasi kerja yang baik, karena sikap karyawan dalam bekerja tidak serius dapat dilihat motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah keseriusan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang demikian menyebabkan kinerja karyawan tidak meningkat atau rendah. Oleh karena itu, penting bagi manajemen CV Haragon Surabaya untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan pada bab 4, maka dapat diambil beberapa kesimpulan: 1. Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima. 2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima. 3. Pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini kepada kepala operator CV Haragon Surabaya adalah sebagai berikut:

Melihat dari hasil deskriptif jawaban responden pada variabel pelatihan yang menunjukkan mean jawaban responden pada ketujuh item pertanyaan variabel pelatihan termasuk dalam kategori netral. Nilai rata-rata keseluruhan variabel pelatihan (X1) sebesar 3,22 menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas pelatihan pada CV Haragon Surabaya masih tergolong sedang. Indikator pelatihan yang dinilai paling rendah adalah kuantitas pelatihan (X1.6) dengan mean jawaban sebesar 3,02, sedangkan yang dinilai paling tinggi adalah ketepatan metode pelatihan (X1.3) dengan mean jawaban sebesar 3,36.

Dari hasil variabel pelatihan disarankan agar lebih memperhatikan lagi kuantitas pelatihan karena dapat dilihat dari indikator pelatihan, yang menunjukkan nilai yang paling rendah adalah kuantitas pelatihan. Untuk melakukan sebuah pelatihan cukup mahal dan dana yang dimiliki oleh CV Haragon Surabaya terbatas juga pelatihan yang ada pada CV Haragon Surabaya bukan merupakan pelatihan yang rutin dilakukan (dilakukan hanya bila ada alat baru atau karyawan baru) oleh karena itu disarankan agar CV Haragon Surabaya melakukan mentoring dan pengajaran secara lisan kepada para karyawan yang dilakukan oleh pelatih agar selain dapat menghemat waktu dan dana juga dapat mempermudah karyawan untuk lebih mengerti karena dapat pengajaran secara langsung baik itu dari karyawan yang senior maupun pelatih.

Pada variabel motivasi dapat diketahui mean jawaban responden pada kesembilan item pertanyaan variabel

motivasi kerja termasuk dalam kategori netral, kecuali item pertanyaan X2.5, X2.6, X2.7, X2.8 dan X2.9 yang termasuk dalam kategori setuju. Nilai rata-rata keseluruhan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3,38 menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan pada CV Haragon Surabaya untuk bekerja secara maksimal masih tergolong sedang. Indikator motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah keseriusan dalam bekerja (X2.4) dengan mean jawaban sebesar 3,13, sedangkan yang dinilai paling tinggi adalah pantang menyerah dan tidak mudah putus asa (X2.9) dengan mean jawaban sebesar 3,62.

Dari hasil variabel motivasi kerja disarankan untuk dapat lebih mendorong karyawannya agar termotivasi untuk bekerja dengan serius, hal ini dikarenakan dari jawaban responden pada variabel motivasi nilai yang paling rendah adalah keseriusan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseriusan karyawan dalam bekerja masih tergolong rendah. Beberapa cara yang disarankan agar karyawan dapat lebih serius dalam bekerja adalah dengan melakukan pemberian penghargaan salah satu caranya adalah pemberian penghargaan dalam bentuk uang pada saat karyawan termotivasi dengan penghargaan tersebut maka tentu karyawan akan lebih serius lagi dalam bekerja karena adanya motivasi dalam bentuk uang tersebut. Tidak hanya itu pada faktor lain juga harus ditingkatkan karena melihat dari nilai rata-rata yang menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah pantang menyerah dan tidak mudah putus asa selain indikator yang sudah tinggi, indikator yang masih tergolong sedang pun harus ditingkatkan lagi dengan cara pemberian motivasi dari sisi eksternal yaitu dari sisi perusahaan yang salah satunya adalah dengan pemberian penghargaan dalam bentuk uang dan sebagainya agar dapat lebih mendorong motivasi karyawan dalam bekerja.

Pada variabel kinerja karyawan dapat diketahui mean jawaban responden pada keenam item pertanyaan variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori netral, kecuali item pertanyaan Y1, Y2 dan Y6 yang termasuk dalam kategori setuju. Nilai rata-rata keseluruhan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,37 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya masih tergolong sedang. Indikator kinerja karyawan yang dinilai paling rendah adalah keberhasilan dalam menggunakan mesin (Y4) dengan mean jawaban sebesar 3,18, sedangkan yang dinilai paling tinggi adalah pelayanan kepada pelanggan (Y1) dengan mean jawaban sebesar 3,58.

Dari hasil variabel kinerja karyawan disarankan agar lebih memperhatikan lagi para karyawannya dalam menggunakan mesin hal ini dapat dilihat dari indikator yang menunjukkan nilai paling rendah adalah indikator keberhasilan dalam menggunakan mesin atau alat berat. Dengan lebih memperhatikan pelatihan, tentu pelatihan yang semakin baik akan mengurangi kesalahan dalam penggunaan alat berat, karena kesalahan dalam penggunaan alat berat salah satunya merupakan faktor dari pelatihan yang kurang baik, tidak hanya itu faktor motivasi (keseriusan dalam bekerja) yang menjadi indikator paling rendah dapat menjadikan pula penyebab salah satu faktor kegagalan penggunaan alat berat.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya yang relevan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti bonus, lingkungan kerja dan lain-lain,

agar didapatkan informasi yang lebih banyak dan lebih luas lagi tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, R. (27 September 2012). Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan. <http://www.kabarbisnis.com/read/2833544>
- Budhi., & Tri, A.Y. (2006). Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka. Skripsi, Universitas Widyatama.
- Cooper, D.R. & Schindler, P.S. (2008). Business Research Methods (10th ed.). Singapore: McGraw-Hill International Edition
- Dessler, G. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Index
- Dharma, A. (2003). Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Faisal, M. (2007). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sentra Operasi Terminal (SOT) Kantor Cabang Utama PT (Persero) Angkasa Pura II Bandar Udara Internasional Soekarno Hatta 2006. Skripsi, Trisakti.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). Understanding And Managing organizational behavior (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River Whetten, D.A., and Cameron, K.S. (2011). Developing management skills (8th ed.). New Jersey: Upper Saddle River
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, cetakan kelima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2011
- (2009). Ekonometika, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2011
- Hamalik, O. (2007). Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Hasibuan. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Human Development Index. (2012). <http://hdr.undp.org/en/statistics/>
- Ivancevich. (2008). Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.
- Kuncoro, M. (2007). Metode Kuantitatif. Yogyakarta: STIM YKPN
- Kuncoro, M. (2009). Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis. Jakarta: Erlangga
- Lubis, K.A. (2008). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. Tesis, Universitas Sumatra Utara.
- Mangkunegara, A.P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama.
- (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira & Sjafr. (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit IPB Press, Kampus IPB taman Kencana Bogor
- Noor, M.S.W. (2012, September). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Jurnal, revitalisasi,1 (2).
- Noe., Raymond A., John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M.W. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, D. (2008). Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta, Mediakom.
- Raymond, A., Noe., John, R., Hollenbeck., Barry, G. & Patrick, M.W. (2008). Human Resources Management : Gaining A Competitive Advantage, 6th Edition, McGraw-Hill/Irwin
- Robbins, S.P. & Judge. (2007). Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Schunk., Dale H., Pintrich., Paul R., Meece., & Judith.I. (2008). Motivation In Education Theory, Research, And Application. New Jersey : Pearson Education
- Sofyandi & Herman. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2012). Sumber Daya Manusia. Surabaya: Gramedia.
- Sunyoto, D. (2012). Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. (2010). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wijonarko. (27 September 2012). Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan. <http://www.kabarbisnis.com/read/2833544>.
- Yenesta M.U. (2007). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Pelayanan dan Jaringan (AP& J) Parusuan) / Yenesta Meyrenna Utomo. Skripsi, Universitas Negeri Malang.
- Yitnosumarto & Suntoyo. (2007). Dasar-Dasar Statistika : Dengan Penekananterapan Dalam Bidang Agrokompleks, Teknologi Dan Social. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.