

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIAS SENTOSA, KRIAN SIDOARJO

Fransisca Rachmawati

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: fransiska.rahmawati@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah 80 karyawan yang dipilih berdasarkan *sample random sampling*. Data untuk penelitian diperoleh melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci—pelatihan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) perusahaan dituntut agar memiliki kompetensi yang memadai. Memasuki era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi akan menjadi pusat keunggulan organisasi dan sebagai pendukung daya saing organisasi. Menurut Managing Consultant Watson Wyatt, perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan yang sedikit lebih besar dalam menarik dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi dibandingkan dengan Negara-negara Asia Pasifik (Portal HR, 2009). Kompetensi sangat penting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya kompetensi, perusahaan dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian dan kemampuan kerja seseorang. Kompetensi memudahkan perusahaan dalam mendeskripsikan bagaimana kinerja seseorang. Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan perlu didukung dengan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang unggul.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah (SDM) sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan (Dessler, 2004, p. 2). Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang maupun di masa mendatang dan merupakan aset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan

karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam memajukan perusahaan, karena jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka kemungkinan besar tujuan perusahaan akan cepat tercapai dan perusahaan akan terus bertahan dan berkembang baik.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan dan skill dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan karyawan menjadi sangatlah penting agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian (Susanti, 2014, p.3).

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005, p. 301). Pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri seseorang yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi tujuan pribadipun akan ikut pula tercapai. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Mahdani (2015), organisasi yang baik ditentukan oleh hasil kinerja yang diperoleh karyawan.

Menurut Soedjono (2005) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti sebab hal ini akan menentukan kesuksesan perusahaan dan tentunya ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan kerja dan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Kinerja menjadi suatu masalah yang sering kali umum dibicarakan. Prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja. Beberapa penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan telah dilakukan, salah satunya oleh Aruan (2013, p.572) yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Trias Sentosa merupakan perusahaan plastik film yang berdiri sejak tahun 1979 dan mulai operasi komersial pada tahun 1986. Sebagai perusahaan plastik yang memproduksi BOPP film dan Polyester film yang digunakan secara luas sebagai bahan kemasan untuk bermacam-macam barang. Fenomena yang terjadi di perusahaan ialah PT. Trias Sentosa juga memiliki fokus pada pengembangan sumber daya manusianya dengan mengikutsertakan karyawan pada

berbagai lokakarya dan pelatihan. Menurut Pribadi (2013, p. 2) pelatihan bagi karyawan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Perusahaan mengalami kelemahan dalam motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan masih banyaknya karyawan yang kurang peduli terhadap keadaan perusahaan seperti karyawan yang tidak dapat datang tepat waktu, karyawan yang cenderung terlalu santai dalam mengerjakan tugasnya karena kurangnya motivasi pada diri karyawan tersebut. Permasalahan dalam motivasi kerja pada dalam diri karyawan dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang optimal.

PT Trias Sentosa mengalami masalah dalam motivasi kerja pada dalam diri karyawan yang berakibat pada kinerja karyawan. Padahal kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan.

Kajian Teoritis

Pelatihan kerja merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian upaya yang dilaksanakan dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pelatihan kerja adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional (Mathis 2006, p. 301). Khan (2012, p. 85) mengasumsikan *training* atau pelatihan kerja adalah sebuah proses belajar yang melibatkan perolehan dari pengetahuan, mengasah keahlian, konsep, peraturan, atau perubahan sikap dan perilaku untuk meningkatkan performa dari karyawan.

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 2008, p. 125). Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi kerja merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu.

Kinerja berasal dari kata *performance* atau yang biasa diartikan prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki motivasi dan kepentingan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Mangkunegara (2006, p. 61) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai dan Basri (2005, p. 15) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

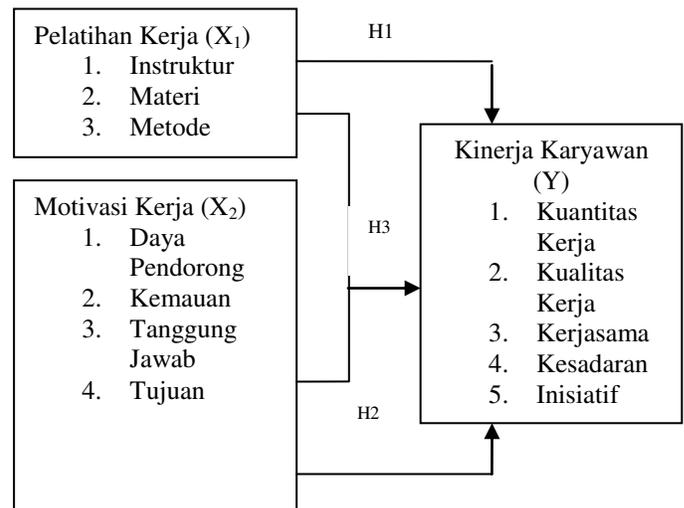
Rumusan masalah yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga untuk memperjelas penelitian maka digambarkan kerangka berpikir seperti gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal. Menurut Sugiyono (2013, p.15) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif kausal adalah suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain yang mempunyai hubungan sebab akibat. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan yang berjumlah 350 orang. Dengan sampel

sebanyak 80 orang karyawan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *sample random sampling*.

Data yang diperoleh dengan survey dalam bentuk kuesioner. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang sudah dimiliki perusahaan berupa visi dan misi perusahaan, sejarah dan latar belakang, serta struktur organisasi.

Teknik pengolahan data yang dipakai pada penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Selain itu juga menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Analisis statistik yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji T, uji F dan koefisien determinasi.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Namun, jika r hitung tidak positif serta r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak *valid*.

Hasil analisis uji validitas menyatakan bahwa semua item yang digunakan untuk menyatakan variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) adalah *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan terandal apabila jawaban seorang sampel terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6, maka item-item pertanyaan yang membentuk variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil analisis uji reliabilitas menyatakan bahwa nilai *cronbach alpha* dari pelatihan kerja (X_1) adalah 0,800, lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6 dan nilai *cronbach alpha* dari motivasi kerja (X_2) adalah 0,811 dan nilai *cronbach alpha* dari kinerja karyawan (Y) adalah 0,744. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan adalah *reliabel*.

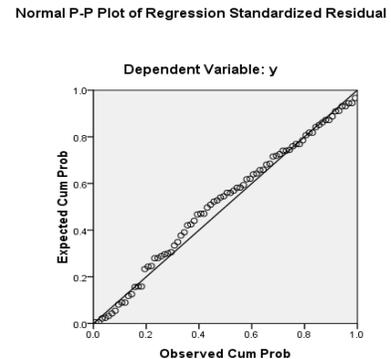
3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik harus mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan analisis grafik (*scatterplot*) yakni dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi

kumulatif dengan 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.

Gambar 2. Normal P-P Plot



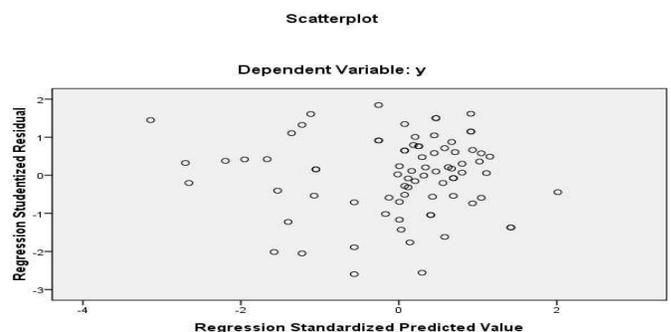
Uji Multikolinearitas

Uji ini 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. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat pada *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai *VIF* $<$ 10 dan *tolerance* $>$ 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Hasil analisis uji multikolinearitas VIF pelatihan kerja sebesar 2,183 dan VIF motivasi kerja sebesar 2,183 dimana dapat diketahui bahwa nilai VIF kedua variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya kesamaan varian dari residu satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika tidak terjadi kesamaan, maka tidak terjadi masalah. Cara untuk melakukan uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y di *scatterplot*, maka tidak terdapat heteroskedastisitas dalam regresi linier.

Gambar 3. Scatterplot



Hasil scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

4. Nilai Mean

Berdasarkan nilai *mean*, dapat disusun pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu, pelatihan kerja (4,13), motivasi kerja (4,11) dan kinerja karyawan (4,13). Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kinerja karyawan paling tinggi, sedangkan motivasi kerja paling rendah.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuat persamaan garis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$$Y = 1,868 + 0,272X_1 + 0,277X_2$$

Hasil analisis diketahui bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini, jika variabel pelatihan kerja (X_1) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,272. Selanjutnya, apabila variabel motivasi kerja (X_2) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,277.

6. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis Statistik

H_{0-1} $\beta_i = 0$, artinya pelatihan kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H_{a-1} $\beta_i \neq 0$, artinya pelatihan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5%
Kriteria pengujian:

- 1) Apabila signifikansi $t_{hitung} < 0,05$, maka H_{a-1} diterima dan H_{0-1} ditolak, yang berarti pelatihan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Apabila signifikansi $t_{hitung} > 0,05$, maka H_{a-1} ditolak dan H_{0-1} diterima, yang berarti pelatihan kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis Uji t diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 0,016, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga menjelaskan bahwa H_{a-1} diterima dan H_{0-1} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis Statistik

H_{a-2} $\beta_{i2} = 0$, artinya motivasi kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H_{0-2} $\beta_{i2} \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5%.

Kriteria pengujian:

- 1) Apabila signifikansi $t_{hitung} < 0,05$, maka H_{a-2} diterima dan H_{0-2} ditolak, yang berarti motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Apabila signifikansi $t_{hitung} > 0,05$, maka H_{a-2} ditolak dan H_{0-2} diterima, yang berarti motivasi kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis Uji t diperoleh dengan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,010, dimana nilai ini lebih kecil daripada 0,05, sehingga menjelaskan bahwa H_{a-2} diterima dan H_{0-2} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

7. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Uji analisis uji f diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa H_{0-3} ditolak dan H_{a-3} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) secara statistik.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa dari 80 orang karyawan yang menjadi responden penelitian ini, dilihat dari kategori jenis kelaminnya, mayoritas responden adalah pria, dengan jumlah karyawan sebanyak 46 orang (57,5%). Berusia 20-30 tahun adalah sebanyak 49 orang (61,3%). Dilihat dari kategori pendidikan terakhir, mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1, dengan jumlah karyawan sebanyak 42 orang (52,5%). Dilihat dari kategori lama karyawan bekerja di PT Trias Sentosa, maka mayoritas responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja selama 1-3 tahun (50%). Sedangkan jika dilihat dari divisi, mayoritas divisi responden adalah divisi product sebanyak 30 orang (37,5%).

Pada variabel pelatihan kerja, item pernyataan yang mendapatkan nilai mean tertinggi adalah $X_{1.4}$ (materi yang diajarkan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan) dengan rata-rata jawaban responden masing-

masing adalah sebesar 4,29 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa materi yang diajarkan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Sementara itu, item pernyataan dengan nilai mean terkecil adalah $X_{1,6}$ (saya mendapatkan materi pelatihan yang sesuai dengan kondisi kerja yang sesungguhnya) dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,98 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan sesuai dengan kondisi kerja.

Pada variabel motivasi kerja, item pernyataan yang mendapatkan nilai mean tertinggi adalah $X_{2,6}$ (saya memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu) dengan rata-rata jawaban responden masing-masing adalah sebesar 4,35 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sementara itu, item pernyataan dengan nilai mean terkecil adalah $X_{2,11}$ (saya memiliki tujuan dalam bekerja) dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,69 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami tujuan dalam bekerja.

Hasil analisis regresi linear berganda juga telah menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini, jika variabel pelatihan kerja (X_1) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,272. Selanjutnya, apabila variabel motivasi kerja (X_2) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,277.

Hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,626, yang menunjukkan bahwa keterkaitan erat antara pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan PT Trias Sentosa. Selain itu, dari nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,391, berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), yaitu sebesar 39,1%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dilakukan minimal 2 kali dalam setahun.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap ketiga hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, dimana:

1. Signifikansi dari t_{hitung} dari pelatihan kerja (X_1) adalah 0,016, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Signifikansi dari t_{hitung} dari motivasi kerja (X_2) adalah 0,010, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Signifikansi dari F_{hitung} sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trias Sentosa.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trias Sentosa.
3. Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trias Sentosa.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan sebab-sebab meningkatnya motivasi pekerja, salah satu agar motivasi dapat terus dipertahankan adalah dengan memberikan pujian secara langsung, mengadakan seminar.
2. Mayoritas karyawan memiliki penilaian yang positif mengenai pelatihan kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen Trias Sentosa untuk terus menjaga keterikatan dengan karyawan, agar para karyawan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Perusahaan perlu memperhatikan dan mempertahankan setiap program pelatihan yang dibuat dimana agar motivasi karyawan dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, A. D. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol 1 (2), 565-574.
- Basri, A. F. M dan Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta : PT. Indeks.
- Khan, M. (2012). The Impact of Training and Motivation on performance of Employees. *Business Review*, vol 7 (2), 84-95.
- Mahdani., Yunus M., Ruslan. (2015). Pengaruh Kompetensi Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai serta dampaknya pada Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Univ Syiah Kuala*.
- Mangkunegara, P. A. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Refika Aditama.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Portal HR. Makin banyak perusahaan di Indonesia Terapkan "Total Reward". from <http://portalhr.com/berita>. Retrieved March,26,2016.

- Pribadi, A. T. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja pegawai (studi pada badan kepegawaian daerah kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol 3 (1), 1-10.
- Siagian, S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta : Bumi Aksara.
- Susanti, L. M. (2004). Pengaruh pelatihan, insentif, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (studi pada PT. PLN (persero) distribusi Jatim area Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, vol 2 (1), 1-8.
- Wursanto, Ig. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.