

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TIMUR RAYA LESTARI**

¹Shinta Noratta, Budhi Prabowo
[¹shinta_noratta@yahoo.com](mailto:shinta_noratta@yahoo.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Timur Raya Lestari. Penelitian tahap pertama didapatkan dari hasil wawancara dengan pihak karyawan perusahaan. Selanjutnya pengumpulan data tentang persepsi konsumen dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Objek penelitian berjumlah 133 responden dari 149 karyawan. Metode statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan memanfaatkan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dan secara partial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif dan signifikan. Dalam hal ini dapat disampaikan pula saran perusahaan sebaiknya untuk lebih memperhatikan tentang pelatihan dan motivasi dari para karyawannya.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether training and motivation simultaneously and partially have an influence on the performance of employees of PT. Timur Raya Lestari. The first stage of the research was obtained from interviews with the company's employees. Furthermore, data collection on consumer perceptions is carried out through questionnaires. The object of research is 133 respondents from 149 employees. The statistical method used is multiple linear regression using SPSS version 20. The results showed that all independent variables consisting of training and work motivation simultaneously had a positive and significant effect and partially the effect of training on employee performance was a positive and significant effect. In this case, it can also be conveyed that the company's advice should pay more attention to the training and motivation of its employees.

Keywords: Training, Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap perusahaan harus mampu menerapkan, memanfaatkan dan mengelola ilmu pengetahuan dan kemajuan di bidang teknologi sebagai salah satu pijakan utama dalam mengembangkan perusahaan. Perusahaan diharuskan untuk mencari cara usaha yang lebih efektif dan efisien.

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Dengan pelatihan, perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behaviour* yang harus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Berdasarkan sumbernya metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua, yaitu *In-House* yang dapat berupa kegiatan seperti seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan dan pelatihan berbasis komputer yang sumbernya dari dalam perusahaan dan *External Training* yang terdiri dari kursus-kursus, lokakarya, dan seminar yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional, lembaga pendidikan, trainer profesional dari luar perusahaan. Strategi yang dapat ditempuh dalam pelatihan SDM dimulai dari pengkajian kebutuhan (*need assesment*) untuk suatu program, persiapan dan pelaksanaan pelatihan, evaluasi dan pembinaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas implementasi pelatihan. Mengembangkan kerjasama dengan pihak pemakai (*users*) untuk mendukung pelaksanaan pelatihan merupakan strategi yang cukup penting.

Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ketujuan tertentu. Motivasi juga merupakan subjek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak dan bisa diamati langsung.

Tinggi rendahnya kinerja yang dicapai seseorang pegawai akan memberikan dampak yang cukup besar terhadap kelancaran dan kesuksesan suatu organisasi dimana pegawai itu tergabung. Bagi organisasi yang cukup maju hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk promosi, demosi, kompensasi atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Prestasi kerja/kinerja karyawan merupakan batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan menentukan kemajuan perusahaan. Prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi penghargaan yang sesuai dengan prestasi/kinerja masing - masing karyawan.

I. LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja, Menurut John Suprihanto (1988), mendefinisikan kinerja adalah sebagai berikut "Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target atau sasaran yang telah ditentukan". Kinerja atau Prestasi kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau prestasi sesungguhnya yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 1999).

Penilaian Kinerja, Pencapaian tujuan organisasi dilakukan oleh seluruh personel dengan melaksanakan tugas yang sudah ditentukan sebelumnya berdasarkan beban dan volume kerja yang dikelola oleh suatu manajemen. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap personel yang berfungsi sebagai bawahan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu melalui suatu

program (Istijanto,2006). Program / rangkaian usaha ini dapat dikatakan sebagai penilaian terhadap prestasi kerja personel. Sementara Bernadin dalam Ruky (2006) menyatakan bahwa penilaian dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Indikator / tolak ukur / kriteria bawahan dalam melaksanakan pekerjaan menurut Istijanto (2006), terdiri atas beberapa aspek yaitu kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerja sama dengan rekan kerja, orientasi terhadap pelanggan dan inisiatif karyawan.

Kegunaan Kinerja, Menurut Mangkunegara (2005), dalam tesis dari Wayan Suryathi (2008), kegunaan penilaian Kinerja adalah sebagai berikut: 1). Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa. 2). Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. 3). Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan. 4). Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, kondisi kerja, dan pengawasan.

Faktor - faktor yang memengaruhi kinerja, Menurut pendapat Porter dan Miles (1999), dalam Sonny Sumarsono (2004), tiga variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan, motivasi dan persepsi peran. Dari tiga variabel pengaruh tersebut yang paling berpengaruh adalah variabel motivasi dan variabel kemampuan. Menurut Gibson (1992), dalam Sonny Sumarsono (2004), ada tiga perangkat variabel yang memengaruhi perilaku dan prestasi sasaran yaitu: a). Variabel individual, terdiri dari kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman), demografis (umum, asal-usul, dan jenis kelamin). b). Variabel organisasional, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. c). Variabel psikologis, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Pengertian Pelatihan, Menurut Instruksi Presiden No.15 tahun 1974, pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Selanjutnya dipertegas dengan SK Menpan No.01/kep/M.Pan/2001, di lingkungan PNS yang dimaksud pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan satu atau beberapa jenis ketrampilan tertentu.

Menurut Edwin B. Flippo, pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap.

Sedangkan menurut Andrew E. Sikula, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dalam memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personal non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu.

Tujuan Pelatihan, Menurut Simamora (2004) dalam A.A. Putu Mawar (2007), tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang yakni: 1). Memperbaiki kinerja. Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan merupakan calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini. 2). Mamutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. 3). Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru acapkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi *job competent*, yaitu mampu mencapai *output* dan standar mutu yang diharapkan. 4). Membantu

memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya. Pelatihan merupakan salah satu cara terpenting untuk memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh para manajer. 5). Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir.

Sasaran Pelatihan, berdasarkan konten, menurut Veithzal Rivai (2009), antara lain sebagai berikut: 1). Berpusat pada kegiatan instruktur, yaitu menggambarkan apa yang dilakukan instruktur selama pelatihan dilaksanakan, seperti: mendemonstrasikan cara menggunakan program *Microsoft Word*. 2). Berpusat pada bahan pelajaran, yaitu menggambarkan bahan yang disampaikan dalam pelatihan, seperti : prosedur mengaktifkan komputer. 3). Berpusat pada kegiatan peserta, yaitu menggambarkan kegiatan yang dilakukan peserta selama pelatihan seperti : peserta mampu menggunakan komputer.

Evaluasi dan Faktor-faktor Pelatihan, Kriteria yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah yang berfokus pada *outcome*-nya (hasil akhir). Kriteria/tolak ukur pelatihan menurut Barry (1994), dalam Husein Umar (2005), disampaikan sebagai berikut: 1). Tingkat reaksi peserta, yaitu melihat reaksi peserta terhadap pelatihan, pelatih dan lainnya. 2). Tingkat belajar, yaitu melihat pada pengetahuan, keahlian dan sikap. 3). Tingkat tingkah laku kerja, yaitu melihat perubahan pada tingkah laku kerja. 4). Tingkat organisasi (manfaat organisasi), yaitu melihat efek pelatihan terhadap organisasi. 5). Nilai akhir (manfaat pribadi), yaitu bermanfaat tidak hanya untuk organisasi, tetapi juga untuk individu.

Pengertian Motivasi Kerja; Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan (*to move*)”. Adapun macam-macam rumusan untuk istilah motivasi, seperti : “...motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu” (Mitchell,1982).

Ada beberapa teori motivasi Menurut Frederick Herzberg, Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah pendapatan, tanggung jawab, berarti pengakuan, kesempatan bagi pertumbuhan dan kemajuan. Sedangkan faktor-faktor higiene yang menonjol ialah pembayaran, status jaminan, kondisi kerja, tunjangan tambahan, kebijakan dan praktek administrasi, serta hubungan interpersonal. Frederick Herzberg, seorang ahli perilaku dan penulis buku *The Motivation to Work*, mengembangkan teori motivasi khusus di tempat kerja. Teori Herzberg disebutnya sebagai “Teori Motivasi dan *Higiene*” (*Motivation-Hygiene Theory*). Penelitian yang dilakukannya dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan pada karyawan tentang pekerjaannya. Hasil temuannya menunjukkan bahwa jika para karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi, sebaliknya jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif, dalam diri mereka timbul ketidakpuasan. Penekanan teori ini ialah, aspek motivasi dihubungkan dengan kepuasan kerja karyawan, sementara aspek higiene dikaitkan dengan ketidakpuasan.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, “terjemahan” sederhana yang dapat dibuat tentang teori Herzberg ini ialah, bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar : mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik (faktor motivasi) yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing, dan faktor-faktor ekstrinsik (faktor *higiene*) yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya berkarya. Makna pandangan ini ialah bahwa para karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah “diajak” meningkatkan prestasi kerjanya ketimbang mereka yang lebih terdorong secara ekstrinsik. Secara operasional hal itu berarti bahwa, yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas

dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasannya tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat apa yang akan diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Sedang teori motivasi Menurut Maslow, Setiap orang yang pernah mempelajari perkembangan manajemen pasti mengetahui bahwa pelopor yang menonjol dalam mengembangkan teori motivasi ialah Abraham H. Maslow, seorang ahli psikologi. Kepeloporan itu dimulai pada dekade empat puluhan dan hasil-hasil pemikirannya dituangkan dalam buku dengan judul *Motivation and Personality*. Teori motivasi versi Maslow tersebut dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia.

Menurut Maslow, manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada *lima tingkatan* atau hierarki (*hierarchy of needs*). a). Kebutuhan fisiologis; Kebutuhan yang bersifat fisiologis sering dikenal dengan “nama lain” yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan nyata seperti pangan, sandang dan papan. b). Kebutuhan Akan Rasa Aman; Perihal keamanan, sebagai kebutuhan, tidak hanya menyangkut keamanan fisik di tempat kediaman, di pemukiman, dalam perjalanan, dan di tempat pekerjaan, meskipun hal itu termasuk penting, akan tetapi juga keamanan mental psikologis dalam meniti karier, dalam arti, mendapat perlakuan yang manusiawi dan tidak selalu dihantui oleh pengenaan sanksi, apalagi pemutusan hubungan kerja. c). Kebutuhan Sosial; Kebutuhan sosial timbul dan harus dipenuhi, karena seperti telah diuraikan dimuka, salah satu predikat yang diberikan kepada manusia adalah sebagai makhluk sosial. Pentingnya hal itu telah dibahas pula di muka, karena itu tidak akan diulangi lagi di sini. Yang masih perlu ditambahkan ialah, pentingnya penciptaan dan pemeliharaan iklim kekeluargaan, kebersamaan dan kerja sama dalam kehidupan berorganisasi. Dengan semangat demikian, walaupun para anggota organisasi harus bersaing, persaingan yang terjadi akan berupa persaingan sehat dan pelaksanaan tugas pekerjaan akan didasarkan pada pendekatan sinergi. d). Kebutuhan Harga Diri; Yang tidak kalah pentingnya bagi manajemen ialah, memuaskan kebutuhan yang mencerminkan pengakuan atas harkat, martabat dan harga diri para bawahan. Pemuasan kebutuhan itu pada umumnya tercermin pada simbol-simbol status yang bersangkutan. Jenis-jenis simbol-simbol tersebut sangat beraneka ragam, seperti tanda pangkat, tanda jabatan, tanda penghargaan, tanda jasa, piagam, letak ruangan kerja, luasnya ruangan kerja, sarana dan fasilitas kerjanya. Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan nyata dan pengamatan menunjukkan bahwa makin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi, makin banyak simbol-simbol statusnya. e). Kebutuhan Aktualisasi Diri; Kebutuhan terakhir menurut teori Maslow ialah, aktualisasi diri. Istilah ini merujuk pada hasrat seseorang akan pemenuhan diri, yaitu kecenderungannya menjadi teraktualisasi pada potensi dirinya. Kecenderungan ini mungkin dapat diungkapkan sebagai hasrat menjadi lebih daripada dirinya yang sekarang, menjadi segala hal yang mampu dicapai seseorang. Timbulnya kebutuhan ini biasanya tergantung pada pemuasan kebutuhan sebelumnya, yaitu fisiologis, keamanan, sosial dan penghargaan.

Faktor-faktor Pendorong Motivasi Kerja, Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Jurgensen (dalam Gitosudarmo dan Sudita, 1997), dalam melihat faktor-faktor motivasi kerja, ditemukan sepuluh faktor pendorong timbulnya motivasi kerja. 1). Rasa aman (*security*), yaitu adanya kepastian para karyawan untuk memperoleh yang tetap dan memegang jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang mereka harapkan. 2). Kesempatan untuk maju (*advancement*), yaitu kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya, keahlian, dan pengalaman. 3). Perusahaan tempat kerja (*company*), yaitu tempat di mana karyawan itu bekerja yang memberikan rasa bangga atau kebanggaan kepada

karyawan. 4). Teman sekerja (*co-workers*), yaitu teman sekerja yang dapat diajak bekerja sama dan berteman baik. 5). Jenis pekerjaan (*type of work*), yaitu pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan. 6). Gaji (*wage / salary*), yaitu penerimaan gaji penghasilan dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri. 7). Atasan (*supervisor*), yaitu pimpinan atau atasan yang dapat membimbing, mempunyai hubungan baik dengan bawahan, dan memperhatikan pendapat bawahan. 8). Jam kerja (*office hours*), yaitu jam kerja yang teratur dan tertentu dalam sehari, seminggu, malam atau siang hari, bergilir atau tidak, dan sebagainya. 9). Keadaan tempat kerja (*working condition*), meliputi ruang kerja yang bersih, ventilasi, suhu ruangan, kegaduhan suara, dan sebagainya. 10). Fasilitas-fasilitas lain (tunjangan / *allowance*), seperti asuransi kesehatan, transportasi, hiburan, dan fasilitas lain yang ada di tempat kerja.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Explanatory analysis*. Artinya setiap variable yang diketengahkan pada hipotesis akan diamati melalui pengujian hubungan kausal antara *variable independent* terhadap *variable dependent*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Timur Raya Lestari yang berjumlah 200 orang, untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960), dengan tingkat galat 5% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

Berdasarkan formula slovin tersebut maka didapat angka sampel sebanyak 133 orang karyawan PT Timur Raya Lestari.

Kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda, serta dilakukan uji hipotesisnya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4.1
Uji Validitas Instrumen

Item	r hitung			r kritis	Keputusan
	Pelatihan	Moti vasi	Kiner ja		
No. 1	0.370	0.418	0.549	0.300	Valid
No. 2	0.370	0.496	0.396	0.300	Valid
No. 3	0.332	0.526	0.542	0.300	Valid
No. 4	0.391	0.467	0.509	0.300	Valid
No. 5	0.453	0.551	0.340	0.300	Valid
No. 6	0.355	0.605	0.430	0.300	Valid
No. 7	0.328	0.498	0.444	0.300	Valid
No. 8	0.312	0.453	0.454	0.300	Valid
No. 9	0.311	0.492	0.470	0.300	Valid
No. 10	0.334	0.508	0.391	0.300	Valid
No. 11	0.321	0.523	0.531	0.300	Valid
No. 12	0.391	0.563	0.482	0.300	Valid
No. 13	0.441	0.456	0.433	0.300	Valid
No. 14	0.317	0.565	0.518	0.300	Valid
No. 15	0.555	0.334	0.389	0.300	Valid
No. 16	0.476	0.515		0.300	Valid
No.17	0.322	0.550		0.300	Valid
No. 18		0.425		0.300	Valid

No. 19		0.472		0.300	Valid
No. 20		0.551		0.300	Valid
No.21		0.448		0.300	Valid
No.22		0.410		0.300	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2015

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa dari semua butir pernyataan dari semua variabel hasilnya adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha (α)	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan	0.608	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.848	0.600	Reliabel
Kinerja	0.726	0.600	Reliabel

Sumber: Datar Primer diolah Tahun 2015

Berdasarkan angka - angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang *reliable* yaitu dari variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

B. Pengujian Asumsi Klasik

1. Multikolinieritas

Tabel 4.3
Coefficients

Model	t hitung	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
Constan	1.132	0.260		
Pelatihan			0.482	2.073
Motivasi			0.482	2.073

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas terlihat untuk kedua variabel berganda, angka VIF sebesar 2.073 untuk variabel pelatihan dan variabel motivasi kerja, semua variabel tersebut nilainya < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat *problem multikolinieritas*, Singgih Santoso (2012).

2. Heterokedastisitas

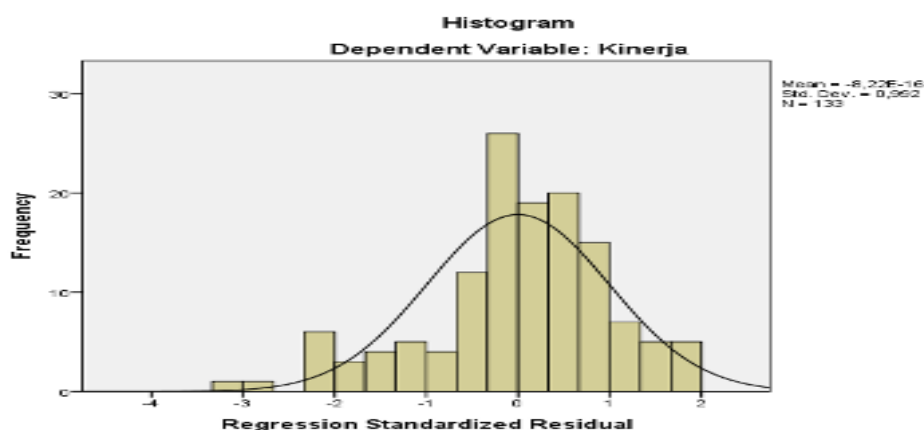


Gambar: 4.1 Scater Plot

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas antara SRESID dan ZPRED (lihat lampiran) di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan X adalah residual (Y

prediksi dengan Y sesungguhnya) yang memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

3. Normalitas



Gambar: 4.2 Grafik Histogram

Dari grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain dengan analisis grafik, dapat dilakukan uji normalitas dengan melihat angka signifikan dari Kolmogorov-Smirnov pada data residual.

Tabel 4.4

Kelayakan Model Atas Asumsi Normalitas

Parameter	Hasil pengujian	
X₁ terhadap Y		
Normalitas Kol. Smirnov Test > α (A Symp Sig. T > α)	Terpenuhi dengan nilai 1.054 > 0.05	Normal
X₂ terhadap Y		
Normalitas Kol. Smirnov Test > α (A Symp Sig. T > α)	Terpenuhi dengan nilai 1.048 > 0.05	Normal

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2015

Dari tabel 4.4 hasil uji normalitas di atas terlihat bahwa semua variabel berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari signifikan Kolmogorov-Smirnov test sebesar 1.054 dan 1.048 yaitu lebih besar dari 0,05.

C. Uji Linearitas

Tabel 4.5

Kelayakan Model Atas Asumsi Linearitas

Hubungan	Parameter	Hasil Pengujian	
		Hasil	Keputusan
X ₁ , X ₂ → Y	• Sig.F < α	• Signifikansi F (0.000) lebih kecil dari Alfa (0.05)	Linear

$X_1 \rightarrow Y$	• Sig.F < α	• Signifikansi F (0.000) lebih kecil dari Alfa (0.05)	Linear
$X_2 \rightarrow Y$	• Sig.F < α	• Signifikansi F (0.000) lebih kecil dari Alfa (0.05)	Linear

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2015

D. Pengujian Hipotesis Penelitian

Tabel 4.6
Pengaruh Bersama-sama
Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari

Hub. Variabel	Paramter							
	Mult. R	R Square	t hitung	t tabel	Konst.	Coef. B	Sig	α
Pelatihan	0.883	0.780	7,579	2,017	2,575	0,453	0,000	5%
Motivasi			8,479			0,517		
Pengujian Signifikan								
F hitung > F tabel = 229,894 > 3,066								

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah tahun 2015

Dari hasil perhitungan SPSS Ver. 20.0 model summary nilai $r = 0,883$ dan $R\ Square = 0,780$ sedangkan berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi secara bersama-sama diperoleh persamaan regresi yaitu sebesar $\hat{Y} = 2.575 + 0.453 (X_1) + 0.517 (X_2)$. Dari persamaan regresi berganda (bersama-sama) dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu: 1). Secara simultan Nilai $r = 0.883$, artinya ada hubungan yang kuat secara bersama-sama antara variabel Pelatihan dan variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Timur Raya Lestari pada tingkat hubungan yang sangat kuat. 2). Koefisien regresi variabel X_1 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang positif dan searah dari variabel Pelatihan yang menyebabkan setiap kenaikan sebesar satu unit variable pelatihan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.453 unit terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya pelatihan pada PT. Timur Raya Lestari kinerja karyawan dapat meningkat. 3). Koefisien regresi variabel X_2 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan positif dan searah dari variabel motivasi kerja yang menyebabkan setiap kenaikan sebesar satu unit variable motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.517 unit terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya variabel motivasi kerja yang baik pada PT. Timur Raya Lestari dapat meningkatkan kinerja karyawan. 4). Sedangkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan suatu model maka perlu dihitung koefisien determinasinya (R^2). Koefisien determinasi ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel-variabel bebasnya dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,780 atau 78.0%, hal ini menunjukkan variabel pelatihan dan motivasi kerja dapat memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78.0%, dan sisanya 22.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan.

Pengujian hubungan bersama-sama pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak, dilakukan pengujian F hitung dibandingkan F tabel atau dengan tingkat Signifikansi F = 0.000 untuk $\alpha = 0.05$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa Nilai F hitung = 229.894 lebih besar dibandingkan dengan F tabel 3.066 atau tingkat signifikan = 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan terdapat pengaruh

yang signifikan secara simultan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Timur Raya Lestari.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Analisis penelitian pelatihan dan motivasi terhadap kinerja, untuk PT. Timur Raya Lestari sudah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Berdasarkan tabel Anova diperoleh nilai uji F_{hitung} sebesar 229,894 dengan Sig 0,000 yang berarti semua variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh berdasarkan tabel model summary diperoleh koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,780 yang berarti kontribusi pengaruh kedua variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 78,0 % dan sisanya sebesar 22,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya gaya kepemimpinan. 2). Berdasarkan tabel koefisien di peroleh nilai t_{hitung} untuk pelatihan 7,597 dengan Sig 0,000 yang berarti dibawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian secara partial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya motivasi yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,479 dengan Sig 0,000 yang berarti dibawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Penulis mencoba untuk memberikan saran, yang sekiranya dapat dijadikan rekomendasi khususnya bagi PT. Timur Raya Lestari yang dijadikan sebagai obyek penelitian sebagai berikut: 1). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh dan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan sebaiknya untuk lebih memperhatikan tentang pelatihan dan motivasi dari para karyawannya. Ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan secara rutin kepada para karyawannya dan diharapkan hasil dari pelatihan akan dapat meningkatkan kinerjanya, kemudian memperhatikan skala prioritas kepada karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dan ini akan memberikan motivasi bagi karyawan yang lainnya. 2). Terkait dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh PT. Timur Raya Lestari seharusnya tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan karyawan harus lebih mentaati. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan tanggung jawab yang penuh terhadap karyawan dan memberikan tugas yang bervariasi untuk menghindari kejenuhan terhadap rutinitas pekerjaan yang sama. Dengan demikian apabila tercipta tugas atau pekerjaan yang menyenangkan bagi karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja bagi seluruh karyawan di PT. Timur Raya Lestari.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Juliansyah Noor, SE, MM, 2014, *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*, Penerbit Grasindo, Jakarta
- Francis P. Brassor. 2000. *Human Resource Management*. Illionis Houghtonn Miffin Co
- GeryDesler. 2001. *Human Resource Management*. Edisi Bahasa Indonesia. Salemba Empat. Jakarta
- Hadi Poernomo. 1996. *Human Resource Management: Strategies For Managing a Diverse And Global Workforce*. For Worth: The Dryden Press.
- Hakim Rusman. 2003. *Kiat Memimpin Dalam Abad ke 21*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Handoko, T, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta. BPFU-UGM
- Handoko. 2001. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta. Sinar Bumi Aksara

- Hasibuan, Melayu. SP. 1993. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta. CV. Haji Mas Agung
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Dengan Program SPSS*. Undip: Semarang.
- Jonathan Sarwono, 2014, *Teknik Jitu Memilih Prosedur Analisis Skripsi*, Penerbit Elek Media Komputindo, Jakarta
- Kartini, Kartono. 2005. Kusnady Freddy. 1996. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Kristiadi, J.B. 1994. *Strategi Pembangunan Administrasi Dalam Memperkuat Pembangunan Nasional*. Jakarta. Majalah Manajemen Pembangunan No. 23 Tahun VI Mei 1994
- Lutfhi, J. 1991. *Human Relating Training News*. Vol. 5. National Press Book
- Michael Porter. 2002. *Performeance Appraisal*. London. Kogan Page Limited
- Miner, John B. 1998. *Organizational Behavior Performance and Productivity*. First Edition. Boston. Alyn and Bacon
- Prista Tarigan. 2008. *Perdagangan Internasional Suatu Kajian Teoritis*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Krisnadwipayana.
- Singgih Santoso, 2012, *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*, Penerbit Elek Media Komputindo, Jakarta
- Stephen. P. Robin. 1993. *Organization Behavior*. New Jersey. Precentice Hall International
- Stogdill. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Stoner, james A. F. 1989. *Manajemen. Edisiketiga (Revisi)*. Jilid I. Jakarta. Erlangga
- Subagyo, Sedarmanti. 2001. *Cermin Kepemimpinan Panduan Dalam Menerapkan Nilai-nilai Kepemimpinan Bagi Profesional dan Wirausaha*. Jakarta. PT. Alex Komputindo
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Thoha, Mifta. 1996. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cetakan kedelapan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Umar Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta