

## Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bintang Kadiri di Kediri

Putri Septi Naulina Hasibuan  
Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

### Abstract

*The purpose in this research is to identify and analyze the influence of training and motivation as independent variables either partially or simultaneously on employee performance at PT.Bintang Kadiri as the dependent variable. In this research as the sample, used 50 employee of PT.Bintang Kadiri to fill questionnaire. The purpose is to determine the influence of training variable and motivation variable to employee performance used multiple linear regression statistical techniques and fatherly significance testing using the F test and t-test using SPSS 21. The result of this research : There is positive and significant influence of training to the employee performance at PT.Bintang Kadiri, there is positive and significant influence of motivation to the employee performance at PT.Bintang Kadiri, there is significant and positive influence simultaneously of training and motivation to employee performance at PT.Bintang Kadiri. In this research can be concluded that the partial of the two independent variables ( training and motivation ) are significant influence to employee performance. The two independent variables ( training and motivation ) simultaneously have a significant influence to dependen variable ( employee performance ).*

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam pengelolaan suatu perusahaan. Winter ( 2009 ) manajemen sumber daya manusia telah didefinisikan dalam berbagai cara, hal penting yang selalu muncul dalam hampir semua definisi adalah bahwa organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Dalam penelitian ini menitik beratkan pada dua hal yaitu Pelatihan dan Motivasi untuk mendukung kinerja guna tercapainya tujuan Perusahaan, walaupun tidak dipungkiri banyak faktor yang melatar belakangi kinerja karyawan. Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal yaitu pelatihan dan motivasi kerja karyawan, sejauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Bintang Kadiri. Menurut Simamora ( 2006 ) Pelatihan ( training ) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan merupakan sebuah proses didalam meningkatkan kemampuan kerja, keahlian kerja, sikap kerja , baik bagi karyawan yang berada dibelakang meja ( *back office* ) ataupun karyawan yang bekerja di bidang pelayanan ( *front office* ) maupun karyawan lapangan yang notabene memerlukan kemampuan / skill yang terus

menerus di asah agar mengikuti dan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang terus berkembang dan maju. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright ( 2003 ) *Training is a planned effort to facilitate the learning of job – related knowledge, skills and behavior by employee.* Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan , keahlian dan perilaku oleh para pegawai / karyawan.

Usmara ( 2006 ) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya. Toha ( 2011 ) motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang, motivasi adalah suatu proses psikologi namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang.

Menurut Amir ( 2015 ) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Menurut Mohamad Mahsun ( 2014 ) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi planing atau organisasi

### Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang akan diuji kebenarannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apabila karyawan telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Merujuk pada penelitian empiris terdahulu yang dilakukan Ade Fitriansyah (2012), Agusta (2013) dll yang telah diuji sebelumnya bahwa pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan. Pelaksanaan kerja dalam arti kinerja tidak hanya menilai fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam artian secara keseluruhan, sehingga dalam penilaian kinerja ditunjukkan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal - hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Oleh karena itulah penilaian kinerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Pelatihan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Tanpa dibekali pelatihan yang berkesinambungan untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, seorang karyawan tidak akan menunjukkan kinerja yang maksimal karena karyawan hanya terbatas pada ilmu yang ada pada dirinya saja padahal perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sudah berlari di depan, akibatnya kinerja karyawan akan terpengaruh. Sebaliknya bila karyawan dibekali dengan

pelatihan – pelatihan yang disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka seorang karyawan akan bekerja secara maksimal karena ilmu yang dikuasai mumpuni dan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:  
H1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya. Umara (2006) & Agusta (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda - beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi maka dia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, Parasetya (2013). Dengan demikian dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :  
H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pelatihan dan motivasi bersama - sama mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan dan motivasi yang baik menentukan kinerja karyawan yang baik pula, sebaliknya apabila pelatihan dan motivasi rendah maka menentukan kinerja karyawan yang rendah pula. Namun hal ini tidak lepas dari pelatihan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Pelatihan dan motivasi yang baik dan diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang baik pula akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Merujuk pada penelitian terdahulu dan telaah pustaka yang dipilih sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :  
H3: Pelatihan dan motivasi bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

**Metode Penelitian**

Dalam mengelola data dengan menggunakan regresi berganda, untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen maka dilakukan beberapa tahapan, hasil regresi dapat dilihat *coefficients*. Dalam penelitian ini Variabel bebasnya pada regresi ini adalah Pelatihan dan motivasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:  $Y = 5,848 + 0,466X1 + 0,387$

**Regresi Berganda**

Koefisien	Nilai Koefisien	
	B	Beta
Constant	5,848	-
Pelatihan (X1)	0,466	0,417
Motivasi (X2)	0,387	0,370

Sumber data primer diolah: 2017

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

**a. a = 5,848**

Jika variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari Pelatihan dan Motivasi ( X1 dan X2 ) tidak terjadi multikolinieritas dianggap konstan atau tetap, maka kinerja Karyawan PT.Bintang Kediri di Kediri dalah konstan atau tetap sebesar 5,848 point atau unit.

**b. b<sub>1</sub> = 0,466**

Nilai parameter atau koefisien regresi b<sub>1</sub> ini ditandai dengan, apabila Motivasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT.Bintang Kediri di Kediri sebesar 0,466 point.

**c. b<sub>2</sub> = 0,387**

Nilai parameter atau koefisien regresi b<sub>2</sub> ini menunjukkan bahwa apabila motivasi karyawan ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT.Bintang Kediri di Kediri sebesar 0,387 point.

**Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis parsial digunakan untuk menguji secara terpisah atau sendiri – sendiri variabel-variabel pada penelitian ini yang meliputi Pelatihan ( X1 ), motivasi ( X2 ) . Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ho ditolak dan ha diterima atau sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka ha ditolak dan ho diterima, oleh karena itu berikut kami tuangkan didalam tabel

untuk mempermudah mengetahui pengujian hipotesis.

**Pengujian Hipotesis Parsial**

Hipotesis	Nilai	Status
Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	$t_{hitung} = 3,512$ $Sig\ t = 0,001$ $t_{tabel} = 2,010$	Ho ditolak atau H1 diterima
Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan	$t_{hitung} = 3,108$ $Sig\ t = 0,003$ $t_{tabel} = 2,010$	Ho ditolak atau H2 diterima

Sumber data primer diolah 2017

**Hipotesis Parsial Pertama**

H<sub>1</sub> Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Bintang Kediri di Kediri.

Pada pengujian ini besarnya  $t_{hitung}$  sebesar 3,512. Nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}2,010$  (  $3,512 > 2,010$  ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari pada 0,05 maka : ini menunjukkan bahwa, Ho ditolak atau H1 diterima. Artinya bahwa terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja Karyawan PT.Bintang Kediri di Kediri.

**Hipotesis Parsial Kedua**

H<sub>2</sub> Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT.Bintang Kediri di Kediri .

Pada pengujian ini besarnya  $t_{hitung}$  sebesar 3,108. Nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}2,010$  (  $3,108 > 2,010$  ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari pada 0,05 maka, ini menunjukkan bahwa Ho ditolak atau H2 diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Bintang Kediri di Kediri.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

H<sub>3</sub> Pelatihan dan motivasi bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Bintang Kediri di Kediri.

Hipotesis ini akan diuji dengan menggunakan regresi berganda. Tujuannya hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT.Bintang Kadiri di Kediri.

Berikut ini hasil perhitungan yang menunjukkan hasil uji F dan besarnya F tabel dengan *degree of freedom* (df)<sup>1</sup> = K-1(3-1=2) dan (df)<sup>2</sup> =N-K (50-2=48) adalah sebagai berikut berikut:

**Pengujian Hipotesis Simultan**

Hipotesis	Nilai	Status
Pelatihan dan motivasi bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Bintang Kadiri di Kediri.	F <sub>hit</sub> = 11,516 Sig F = 0,002 F <sub>tabel</sub> = 3,191	Ho ditolak atau H3 diterima

Sumber data primer diolah 2017

Pada pengujian ini besarnya F<sub>hitung</sub> sebesar 11,516. Nilai ini lebih besar dari F<sub>tabel</sub> 3,191 ( 11,516 > 3,191 ), derajat signifikansi adalah 0,002 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan motivasi secara simultan atau bersama – sama terhadap kinerja Karyawan PT.Bintang Kadiri di Kediri.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen ( pelatihan dan motivasi ) terhadap variabel dependen ( Kinerja Karyawan PT.Bintang Kadiri ). Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary<sup>b</sup> dan tertulis *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan memiliki nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,315. Artinya, variabel independen pelatihan (X1) dan motivasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan ( Y ) sebesar 31,5 % sedang sisanya yaitu 68,5 % dipengaruhi oleh variabel lain atau diluar variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini ( 68,5 % = 100% - 31,5 % ). Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bintang Kadiri di Kediri .

**Pembahasan**

- a. Analisis data menunjukkan bahwa H1 diterima ditandai dengan angka sig 0,001 yang mana < 0,05 yang berarti bahwa : terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Bintang Kadiri di Kediri. Hal ini berarti bahwa, apabila pelatihan meningkat kinerja karyawan PT.Bintang Kadiri di Kediri pun akan meningkat demikian pula sebaliknya apabila pelatihan menurun atau berkurang, kinerja karyawan PT.Bintang Kadiri di Kediri pun akan menurun. Hal ini dapat dilihat bahwa hasil yang didapat dari berbagai pelatihan baik untuk karyawan kantor pada umumnya dan karyawan lapangan PT.Bintang Kadiri, membawa hasil yang signifikan terbukti dengan terus terupdate nya perkembangan pengetahuan melalui pelatihan – pelatihan karyawan PT.Bintang Kadiri baik pada bagian administrasi maupun di lapangan
- b. Analisis data menunjukkan bahwa H2 diterima ditandai dengan angka sig 0,003 yang mana < 0,05 yang artinya bahwa : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja Karyawan PT.Bintang Kadiri di Kediri. Hal ini berarti bahwa bila motivasi karyawan meningkat akan meningkat pula kinerja karyawan di PT.Bintang Kadiri. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Analisis data menunjukkan bahwa H3 diterima ditandai dengan angka sig sebesar 0,002 yang mana < 0,05 yang artinya bahwa : terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT.Bintang Kadiri di Kediri. Hal ini terbukti di PT.Bintang Kadiri di Kediri bahwa dengan diadakannya pelatihan secara berkesinambungan dan motivasi yang terus dilakukan dari berbagai arah terbukti kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan apa yang ditargetkan perusahaan,.

**Implikasi**

- a. Implikasi kebijakan yang dapat dihubungkan dengan temuan-temuan

yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah bahwa pelatihan terbukti secara nyata sangat mendukung kinerja seseorang didalam melakukan pekerjaannya, sehingga hampir dipastikan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh berapa banyaknya seorang karyawan mengikuti pelatihan pelatihan guna memaksimalkan pengetahuannya yang akan diterapkan langsung didalam pekerjaannya.

- b. Implikasi kebijakan yang dapat dihubungkan dengan temuan-temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini, motivasi berperan penting didalam diri masing masing karyawan untuk mendorong dan membentuk para karyawan agar mampu melakukan tugas dengan baik sekalipun tanpa diawasi sesuai dengan tugas pokok masing – masing .Motivasi individu inilah yang menjadi kunci utama keberhasilan suatu organisasi. Motivasi individu akan mampu mempengaruhi atau mendorong proses seseorang atau kelompok agar untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditetapkan dan disepakati dalam bentuk komitmen antara organisasi dan karyawan. Motivasi pada akhirnya akan menjadi faktor penentu dalam terwujudnya tujuan organisasi.
- c. Implikasi kebijakan yang dapat dihubungkan dengan temuan-temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada suatu organisasi merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan dari masing-masing karyawan ataupun kelompok karyawan , hasil atau kinerja pada organisasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan pada penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi.

### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja Karyawan PT.Bintang Kadiri di Kediri, artinya bila pelatihan kepada karyawan di adakan oleh manajemen PT.Bintang Kadiri maka, kinerja karyawan PT.Bintang Kadiri akan meningkat, begitu pula sebaliknya bila pelatihan tidak diadakan oleh manajemen

PT.Bintang Kadiri maka, kinerja karyawan akan menurun.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja Karyawan PT.Bintang Kadiri di Kediri, artinya bila motivasi kepada karyawan di berikan oleh manajemen PT.Bintang Kadiri maka, kinerja karyawan PT.Bintang Kadiri akan meningkat, begitu pula sebaliknya bila motivasi tidak diberikan oleh manajemen PT.Bintang Kadiri maka, kinerja karyawan akan menurun.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT.Bintang Kadiri di Kediri, artinya bila pelatihan dan motivasi diberikan kepada karyawan PT.Bintang Kadiri maka kinerja karyawan PT.Bintang Kadiri akan meningkat, begitu pula sebaliknya bila pelatihan dan motivasi tidak diberikan kepada karyawan PT.Bintang Kadiri maka, kinerja karyawan akan menurun.

### Daftar Pustaka

- Anwar Sanusi, 2011 *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Arikunto 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Gary Desler, 2011 , *Human Resource Management Thirteenth Edition*
- Ghozali, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*
- Gibson dkk,2002, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan Edisi V
- Gomes 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Herzberg (1966) dalam Teck Hong dan Wahed (2011) , *Motivation-Hygiene beory*
- Henry Simamora, 2006 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mathis dan Jackson 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mohammad Faisal Amir, 2015, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*
- Mohamad Mahsun, 2014, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*
- Noe,Hollenbeck, Gerhart & Wright 2003 , *Fundamentals of Human Resource Management .*
- Raymond, 2010 , *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan bersaing*
- Sugiyono, Prof Dr, 2011, *Metode Penelitian*

- Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi ( Mixed method )*
- Sugiyono, Prof, Dr , 2012, *Metode Penelitian Bisnis ( Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RD )* ALFABETA
- Sunyoto, 2009, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Edisi Pertama, Media. Pressindo
- Umara.A. 2006, *Motivasi Kerja : Proses, Teori, dan Praktis.*
- Yuwono dkk ,2005, *Psikologi Industri dan Organisasi. memastikan kepuasan kerja karyawan*