

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR

Titin Maidarti^{1*}, Muthia Azizah², Edi Wibowo³, Inti Nuswandari⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

*E-mail Penulis Korespondensi: titin2meidarti@gmail.com

ABSTRAK

Pelatihan dan Motivasi Kerja merupakan faktor yang relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Penelitian dilakukan di PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor menggunakan metode sampel jenuh yaitu mengambil sampel seluruh total karyawan dengan jumlah 55 karyawan sebagai sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan dengan menganalisis data dibantu statistik (SPSS Versi 16). Instrumen variabel meliputi uji validitas dan uji reabilitas serta uji asumsi klasik. Metode analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; 2) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; 3) Pelatihan dan Motivasi Kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Training and Work Motivation are two of several factors that are expected to be relatively large in influencing employee performance at PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. To prove the effect of both, this research was carried out with the aim of knowing the effect of training and work motivation on employee performance at PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. The research was conducted at PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor using saturated sample method, namely taking a sample of all employees with a total of 55 employees as there search sample. Data was collected with a closed questionnaire instrument with five scales of rating from strongly disagree to strongly agree. The research was conducted by analyzing data with the help of statistics (SPSS Version 16). The variable instrument includes the validity test and reliability test as well as the classical assumption test. Simple and multiple regression analysis methods are used as analysis tools while hypothesis testing is done by t-test and F-test. The research resulted in three main findings in accordance with the hypothesis proposed, that is : 1) Training have influence positive to Employee performance; 2) Motivation Work have influence positive to Employee performance; 3) Training and work motivation together have a positive influence on employee performance.

Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance

diterima	6 April 2022	direview	9 April 2022	diterbitkan	26 April 2022
----------	--------------	----------	--------------	-------------	---------------

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, semua organisasi atau perusahaan saling berlomba untuk menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Persaingan yang berkembang selama ini menuntut perusahaan untuk bertahan dari persaingan yang ada dan mengembangkan orang-orang berbakat yang semuanya berkualitas tinggi. Orang adalah salah satu sumber daya terpenting dalam organisasi mana pun. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak ada artinya.

Peran sentral manajemen talenta membutuhkan perhatian penuh dari perusahaan karena terlibat langsung dalam semua kegiatan organisasi baik dalam hal kemampuan dan keterampilan, serta dalam hal peningkatan kelayakan. Upaya peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan yang berkualitas dapat dilakukan oleh perusahaan melalui pelatihan dan motivasi untuk kinerja yang luar biasa dan perlu terus dikembangkan untuk menentukan perkembangan dan keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah aspek terpenting dari tinjauan dan evaluasi pekerjaan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dipandang sebagai bagian terpenting dari perusahaan, karena berkaitan langsung dengan hasil keterampilan dan kemampuan semua orang yang menjadi otak utama perusahaan untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Anda dapat melihat bahwa kinerja berkaitan dengan pekerjaan orang-orang di perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan karyawan mereka.

Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan perusahaan perlu

memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Tanujaya, 2015). Perusahaan memastikan kinerja karyawan yang secara tidak langsung berkontribusi pada produksi produk dan layanan berkualitas tinggi, dan mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam perencanaan perusahaan untuk memotivasi mereka meningkatkan kinerja (Khan, 2012).

Secara sederhana, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil atau kinerja yang telah dicapai pegawai dalam bekerja dalam jangka waktu tertentu, sehingga pegawai tersebut berkinerja baik dan mencapai tujuan atau sasaran yang harus dicapai perusahaan. Perusahaan melakukannya untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai juga perlu memiliki kemampuan dan pengetahuan di bidang pekerjaannya. (Setyowati-Subroto). *Jurnal Optimal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 12 No. 1, 2018.

Survei ini dilakukan di PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor menangani pengobatan tradisional. Persaingan yang ketat antara perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama menuntut peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan motivasi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor belum optimal untuk kinerja karyawan dan memiliki banyak masalah seperti kurangnya pelatihan dan motivasi karyawan.

Dalam hal ini, perusahaan biasanya mempersiapkan atau mempersiapkan setiap karyawan baru untuk mengenal pekerjaan mereka lebih baik dan terus memberikan bimbingan belajar dalam jangka panjang. Salah satu langkah atau persiapan tersebut dapat diperoleh dari pelatihan karyawan dengan tujuan membantu karyawan mengembangkan

keterampilannya dalam bekerja. Pelatihan adalah proses karyawan untuk mencapai kriteria tujuan tertentu. Kriteria tersebut ditetapkan oleh perusahaan dan kemudian digunakan untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Tujuan pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan keterampilan, mengubah sikap dan perilaku, serta memperbaiki penurunan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan memberi karyawan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru di tempat kerja dan membantu mereka melakukan tugas dan kewajiban mereka dengan mengetahui dan mempelajarinya sekarang dan di masa depan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan executive producer Bagi PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor, pelatihan di perusahaan belum optimal, permasalahan yang ditandai dengan kurangnya keterampilan dan kemampuan karyawan, serta kurangnya pengembangan dan promosi karyawan jarang dilakukan.

Menurut Suprayadi (2013), pelatihan berfungsi sebagai proses pembelajaran yang sistematis yang mencakup perubahan sikap dan perilaku untuk memperoleh pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah penelitian berjudul "Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Sektor Telekomunikasi Pakistan". Sebuah artikel (Sultana et al., 2012) menjelaskan dampak pelatihan staf terhadap kinerja karyawan di sektor perusahaan telekomunikasi Pakistan. Studi tersebut menjelaskan bahwa pelatihan dipandang sebagai sarana untuk mengatasi perubahan yang dimainkan oleh peran kunci dalam inovasi, persaingan pasar, dan peningkatan kinerja karyawan. Selain pelatihan, motivasi karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja perusahaan itu sendiri. Karyawan

yang bekerja dengan baik juga dapat diberi penghargaan atas kemampuan mereka untuk melakukan tugas mereka. Dengan penghargaan yang diberikan, Anda mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi atau yang biasa kita sebut dengan dorongan semangat kepada karyawan, atau tentunya seseorang memiliki tujuan: meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, meningkatkan etos kerja dan kepuasan kerja, produksi karyawan Meningkatkan etika, meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi ketidakhadiran karyawan, menciptakan suasana dan kerja yang baik hubungan, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan peningkatan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa karyawan PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor ditandai dengan karyawan merasa tidak mendapatkan kebutuhannya dan tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan tepat waktu, karena pembagian kerja dilakukan oleh perusahaan, karyawan menyatakan bahwa karyawan kurang termotivasi untuk bekerja Individu tetapi dalam kasus yang jarang mereka tidak. Hal ini menciptakan perbedaan antara karyawan dan melemahkan kohesi di tempat kerja. Selain itu, tidak ada insentif atau kompensasi berdasarkan hasil kerja karyawan oleh perusahaan. Beban kerja yang tinggi tidak diikuti dengan insentif yang seimbang dan penghargaan perusahaan. Penurunan motivasi karyawan berdampak signifikan terhadap kinerjanya.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan

Pelatihan dalam memasuki era persaingan bisnis yang semakin ketat, tajam dan berat pada saat ini. Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM dan merupakan aspek yang fundamental bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Pelatihan digunakan untuk karyawan pelaksana dan pengawas dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

Menurut Benyamin (2011:89), yaitu memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya.

Menurut Nawawi (2011:215), “Pelatihan (*training*) berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang”.

Menurut Triyono (2012:73), Pelatihan adalah “Program pelatihan (*training*) yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang dan bertujuan antara lain untuk menutupi “gap” antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja”. Sedangkan menurut Carrel dkk dalam Widodo (2015:83) tujuan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah

Meningkatkan kinerja (*improve performance*). Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.

Dari pengertian pelatihan di atas, maka dapat disimpulkan secara sederhana bahwa pelatihan adalah proses pendidikan bagi karyawan dalam rangka menutup gap antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan itu sendiri sehingga sasaran kerja dapat dicapai, serta selanjutnya meningkatkan pencapaian sasaran kerja tersebut secara lebih efektif dan efisien.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris sering disamakan dengan motivation yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya untuk para bawahan. Dalam organisasi, motivasi sangat diperlukan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk dapat menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka sangat penting untuk memahami tentang motivasi manusia. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja.

Menurut Kadarisman (2012:278), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61), motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan

diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Kemudian Edy Sutrisno (2016:110), menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal”. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut.

Dari pengertian motivasi diatas, maka dapat disimpulkan secara sederhana bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi berupa dorongan yang menggerakkan diri karyawan untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau kepuasan karyawan tersebut.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat menggambarkan sejauh mana keberhasilan departemen sumber daya manusia dalam mengelola individu-individu didalamnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edy Sutrisno (2010:172), menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti (2011:50), menyatakan bahwa kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses), dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja pegawai adalah proses dan hasil

kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kinerja adalah seluruh kontribusi yang dihasilkan karyawan bagi perusahaan baik secara kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pentingnya pelatihan bukanlah semata-mata untuk karyawan yang bersangkutan saja, tetapi juga keuntungan untuk perusahaan. Karena dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Pelatihan juga merupakan upaya untuk meningkatkan intelektual dan kepribadian karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan yang ingin berkembang pelatihan karyawannya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian (2016), Leonardo William Goni, Adolfinia, Jacky Sumarauw (2015), Syifa Umra Syitah, Nasir (2019) dan Eli Yulianti (2015) menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa Pelatihan memiliki keterkaitan dengan Kinerja Karyawan. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan

perusahaan tersebut. Oleh karena itu dapat diduga bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

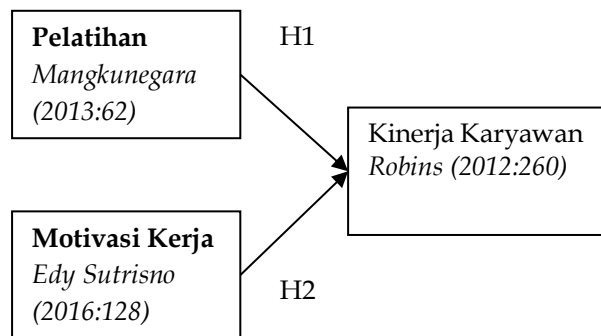
Dalam sebuah perusahaan keberhasilan atau tidaknya seorang manajer dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya seorang manajer melakukan motivasi dengan cara antara lain: memberikan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus kepada karyawan.

Motivasi Kerja sangat erat dampaknya terhadap kinerja karyawan, semakin karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka dampaknya terhadap pencapaian perusahaan pun semakin baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina R. Wondal, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2019), Matheus Alexander Rio, Donny Dharmawan (2019), Tanto Wijaya, Fransisca Andreani (2015), dan Gilang Meidizar, Anthon Rustono (2016) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa Motivasi Kerja memiliki keterkaitan dengan Kinerja Karyawan, dengan diberikannya Motivasi Kerja yang sesuai maka semakin mendorong karyawan bekerja lebih giat. Oleh karena itu dapat diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam

penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka/Konstelasi

H1 : Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

H2 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

II. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2012), operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari obyek yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, indikator dan skala pengukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini.

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini adalah *explanatory*

research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2013:13), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Pelatihan dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Motivasi Kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y.

Operasionalisasi Variabel

Variabel adalah sebagai suatu besaran yang dapat diubah atau berubah sehingga bisa mempengaruhi peristiwa atau hasil penelitian. Variabel merupakan konsep yang mempunyai nilai yang bermacam-macam. Suatu konsep dapat diubah menjadi suatu variabel dengan cara memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri. Menurut Sugiyono (2011:38), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Konsep yang berupa apapun, asal mempunyai ciri yang bervariasi, maka dapat disebut sebagai variabel. Dengan demikian, variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang bervariasi.

Dalam penelitian Ika Ramadhani (JMK Vol 17 No. 1/2020) Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel terikat atau variabel dependen. Variabel bebas/independen ini dilambangkan dengan (X). Variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2).
2. Variabel yang tidak bebas/terikat atau variabel dependen dipengaruhi oleh setiap variabel bebas atau variabel independen. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model variabilitas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Item Pertanyaan
Pelatihan (X1) adalah program pelatihan (<i>training</i>) yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang dan bertujuan antara lain untuk menutupi "gap" antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja. (Triyono (2012:73))	Tujuan Pelatihan	Skala Likert 1-5	1-2
	Materi		3-4
	Metode Yang Digunakan		5-6
	Kualifikasi Peserta		7-8
	Kualifikasi Pelatih (Instruktur)		9-10
Motivasi Kerja (X2) adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. (Kadarisman (2012:278))	<i>Need for achievement</i> (kebutuhan berprestasi)	Skala Likert 1-5	1-4
	<i>Need for affiliation</i> (kebutuhan berafiliasi)		5-7
	<i>Need for power</i> (kebutuhan berkuasa)		8-10
	Sumber: Edy Sutrisno		

Kinerja (Y) adalah sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Edy Sutrisno (2010:172)	(2016:128)	Skala Likert 1-5	
	Kuantitas		1-2
	Kualitas		3-4
	Tanggung Jawab		5-6
	Kerjasama		7-8
	Efektifitas		9-10
Sumber: Robins (2012:260)			

mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data. Data-data yang diperoleh dari penelitian tidak dapat digunakan secara langsung, tetapi perlu diolah lebih dulu agar data tersebut memberikan keterangan yang dapat dipahami, jelas dan teliti.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181):

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:160), uji normalitas bertujuan apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting

Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor yang berjumlah 55 orang.

Menurut Gulo (2010:78), sampel merupakan himpunan bagian atau subset dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar mengenai populasi. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Menurut sugiyono (2014:118), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh sebab itu, sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah semua jumlah populasi yang ada yaitu 55 orang dengan berdasarkan karakteristik responden karyawan pria berjumlah 23 orang dan karyawan wanita berjumlah 32 orang pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2012:206), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa analisis data merupakan proses

data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan meliputi garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi normalitas baik menggunakan kurva persebaran data berupa *curve* normal dan normal plot dimana bila data menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas atau menggunakan uji Kolmogorov-Sminornov, dengan kriteria nilai p -value < 0.05 berarti terdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi variabel-variabel independen di antara satu dengan yang lainnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *Tolerance Value* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan bantuan program *IBM Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), yang mana apabila nilai *Tolerance Value* di bawah 0.10 dan VIF di atas 10, maka data mengalami gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016). Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan

du pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2016:134), model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung heteroskedastisitas atau disebut homokedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R

Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

X_1 = Pelatihan

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Pelatihan

b_2 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (*R Square*) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikansi 0.05 (Ghozali, 2016). Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai

signifikansi $F < 0.05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } F < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.
- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 0.05$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p -value) < 0.05 , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016). Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_2a : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_2a diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_2a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Pelatihan dan Motivasi Kerja yang mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

Analisis deskripsi variabel digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel penelitian sehingga dapat persepsi yang diberikan para responden terhadap variabel Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis deskripsi dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden yang kemudian di cari nilai rata-rata dan dinilai dengan rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Uji Validitas Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Validitas variabel Pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan nilai r tabel, dengan kriteria :

▪ Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung > 0.2656 maka valid

▪ Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung < 0.2656 maka tidak valid

Jumlah responden $n = 55$ dan besarnya df dapat dihitung $n - 2 = 55 - 2 = 53$ dan $\alpha = 0.05$ di dapat dari r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel

(*corrected item-Total correlation* > 0.2656) untuk seluruh item, maka dari 10 item pernyataan atau indikator atau butir pengukuran variabel Pelatihan (X1) dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah dinyatakan valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0.600. Uji reliabilitas variabel Pelatihan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis (0.863 > 0.600) maka variabel Pelatihan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Validitas variabel Motivasi Kerja diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan nilai r tabel, dengan kriteria :

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0.2656 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0.2656 maka tidak valid

Jumlah responden n= 55 dan besarnya df dapat dihitung $n-2=55-2=53$ dan $\alpha = 0.05$ di dapat dari r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (*corrected item-Total correlation* > 0.2656) untuk seluruh item, maka dari 10 item pernyataan atau indikator atau butir pengukuran variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*

dari data item yang telah dinyatakan valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0.600. Uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis (0.813 > 0.600) maka variabel Motivasi Kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Validitas variabel Kinerja Karyawan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0.2656 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0.2656 maka tidak valid

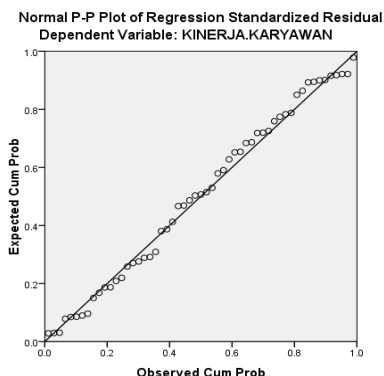
Jumlah responden n= 55 dan besarnya df dapat dihitung $n-2=55-2=53$ dan $\alpha = 0.05$ di dapat dari r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (*corrected item-Total correlation* > 0.2656) untuk seluruh item, maka dari 10 item pernyataan atau indikator atau butir pengukuran variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah dinyatakan valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0.600. Uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari

nilai kritis ($0.838 > 0.600$) maka variabel Kinerja Karyawan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

Analisis Data

1. Uji Normalitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020
Gambar 2. (Normal P-Plot)

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *tolerance*. Hasil pengolahan dengan program SPSS 16 menghasilkan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2.
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN	.835	1.198
	MOTIVASI.KERJA	.835	1.198

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Pada tabel 3. dapat dilihat bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja memiliki nilai *tolerance* dan VIF yang sama yakni nilai *tolerance* $0.835 > 0.100$ dan nilai VIF $1.198 < 10.00$ Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa **tidak ada gejala multikolinearitas**. Berdasarkan hasil diatas maka data tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel dalam model regresi pada penelitian ini.

3. Uji Autokorelasi

Uji Durbin-Watson hasil pengolahan SPSS digunakan untuk mengetahui terpenuhi tidaknya asumsi non autokorelasi. Hasil pengujian data diperoleh hasil berikut :

Tabel 3.
Uji Autokorelasi

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN	.835	1.198
	MOTIVASI.KERJA	.835	1.198

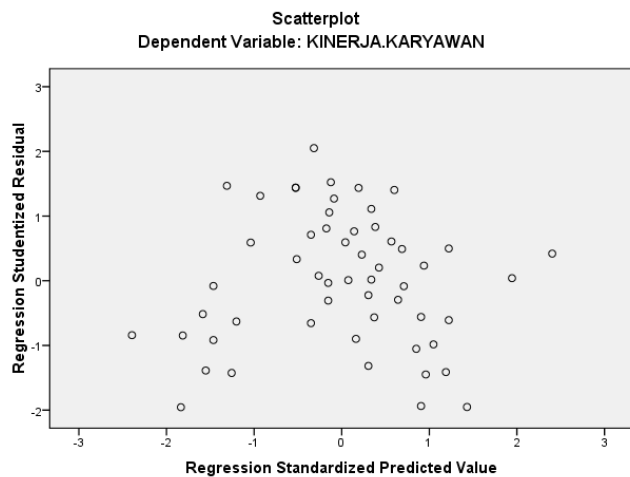
a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Dari tabel 4. diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.861. Nilai DW termasuk dalam range $1.65 < DW (1.861) < 2.35$ yang berarti **tidak terdapat autokorelasi**. Hasil ini menunjukkan bahwa data dapat dipakai untuk uji analisis regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 5. menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik hasil perhitungan relatif menyebar secara acak diatas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa **tidak ada gejala heteroskedastisitas.**

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Nilai determinasi memberikan gambaran seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi hasil pengolahan komputasi menghasilkan nilai:

Nilai R pada tabel diatas menunjukan nilai 0.713 dan nilai *R square* sebesar 0.508 sehingga nilai koefisien determinan sebesar 50.8%. Hal ini variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 50.8% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya (100 – 50.8) = 49.2% merupakan kontribusi dari faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program *SPSS 16 for windows* dapat dirangkum melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.759	4.629		1.460	.150
PELATIHAN	.523	.105	.529	4.973	.000
MOTIVASIKERJA	.323	.111	.309	2.903	.005

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Dari hasil pengujian data diatas, maka dapat diperoleh suatu model dengan melihat nilai-nilai pada kolom B. Untuk nilai a diperoleh dari kolom B begitu juga untuk nilai b diperoleh dari kolom B. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linier berganda dari variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6.759 + 0.523X_1 + 0.323X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai a = 6.759
Tanpa adanya pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6.759
2. Nilai b1 = 0.523
Koefisien regresi X1 sebesar 0.523 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor Pelatihan akan meningkatkan nilai hasil Kinerja Karyawan sebesar

0.523. Dan sebaliknya jika skor Pelatihan turun satu skor, maka nilai hasil Kinerja Karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0.523 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

3. Nilai b2

Koefisien regresi X2 sebesar 0.323 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor Motivasi Kerja akan meningkatkan nilai hasil Kinerja Karyawan sebesar 0.323. Dan sebaliknya jika skor Motivasi Kerja turun satu skor, maka nilai hasil Kinerja Karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0.323 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar $b_1 = 0.523$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 6.759 + 0.523X_1 + 0.323X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$ tidak ada pengaruh

$H_0 \neq b_1 = 0$ ada pengaruh

Koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar $b_1 = 0.523$ memiliki nilai probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar $b_2 = 0.323$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 6.759 + 0.523X_1 + 0.323X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$ tidak ada pengaruh

$H_0 \neq b_1 = 0$ ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar $b_2 = 0.323$ memiliki nilai probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.005 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Hasil yang diperoleh Pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar (4.973) > t tabel (2.006) atau sig (0.000) < 0.05, maka H_a dalam penelitian ini “Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan” terbukti kebenarannya dan dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian (2016) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial maupun simultan

variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Leonardo William Goni, Adolfini, Jacky Sumarauw (2015) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Syifa Umra Syitah, Nasir (2019) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Eli Yulianti (2015) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Erma Safitri (2013) yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sedangkan secara parsial Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor perlu mengadakan program Pelatihan secara rutin untuk mengoptimalkan Kinerja Karyawan dan menjelaskan kepada karyawan akan pentingnya tujuan dari adanya proses Pelatihan, dimana untuk memudahkan karyawan agar dapat memahami segala hal yang dibutuhkan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat sistem Pelatihan Kerja yang tidak terlalu lama sehingga karyawan tidak merasa suntuk atau bosan dalam mengikuti proses Pelatihan Kerja yang diberikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Hasil yang diperoleh Motivasi Kerja memiliki nilai t

hitung sebesar $(2.903) > t$ tabel (2.006) atau $\text{sig} (0.005) < 0.05$, maka H_a dalam penelitian ini “Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan” terbukti kebenarannya dan dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Matheus Alexander Rio, Donny Dharmawan (2019) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara simultan maupun parsial Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tanto Wijaya, Fransisca Andreani (2015) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, diantara kedua variabel tersebut Motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Kompensasi. Gilang Meidizar, Anthon Rustono (2016) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Regina R. Wondal, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2019) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya secara parsial hanya variabel Motivasi yang berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2018) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya Pengembangan Karir dan Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor harus memberikan pengarahan kepada karyawan akan pentingnya Motivasi Kerja.

Dapat dilakukan dengan cara mengadakan kegiatan gathering dan makan bersama, memberikan bonus untuk karyawan yang berprestasi, memberikan peluang untuk berkreasi, mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja serta membangun suasana kerja yang positif dilingkungan kerja. Hal tersebut dapat meningkatkan Motivasi dan tingkat *self respect* karyawan agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

Saran

Diharapkan pemimpin perusahaan PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor mengadakan program Pelatihan secara rutin untuk mengoptimalkan Kinerja Karyawan dan menjelaskan kepada karyawan akan pentingnya tujuan dari adanya proses Pelatihan, dimana untuk memudahkan karyawan agar dapat memahami segala hal yang dibutuhkan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat sistem Pelatihan Kerja yang tidak terlalu lama sehingga karyawan tidak merasa suntuk atau bosan dalam mengikuti proses Pelatihan Kerja yang diberikan.

Pemimpin perusahaan harus memberikan pengarahan kepada karyawan akan pentingnya Motivasi Kerja. Dapat dilakukan dengan cara mengadakan kegiatan gathering dan makan bersama, memberikan bonus untuk karyawan yang berprestasi, memberikan peluang untuk berkreasi, mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja serta membangun suasana kerja yang positif dilingkungan kerja. Hal tersebut dapat meningkatkan Motivasi dan tingkat *self respect* karyawan

agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. M, Sardiman. (2010). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Andayani, N. R., & Makiani, P. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronika International. Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.4 No.1 Hal: 41-46.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dantes, Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Eko, Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- _____. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, L. W., Adolfini, & Sumaraw, J. (2015). *Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*. EMBA. Vol.3 No.4 Hal: 44-54.
- Gullo. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*

- Manusia Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. *EMBA*, Vol. 6 No. 1 Hal: 341-350.
- Lakitan, Benyamin. (2011). *Dasar-Dasar Fisiologi Tumbuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2011). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- _____ (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & John, H. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meidizar, G., & Rustono, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure*, *Tbk. e-Proceeding of Management*, Vol.3 No.2 Hal: 1032.
- Mulyanto, H dan Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*, CV. Semarang: CV. Agung.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rio, M. A., & Dharmawan, D. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia TBK KCU Matraman*. *Ekonomi dan Industri*. Vol.20 No.3
- Safitri, E. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Cabang Juanda-Surabaya*. *Ilmiah Manajemen*. Vol.1 No.4.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Cetakan Kelima, PT. Refika Aditama.
- Subroto Setyowati, & Widijanto. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Optimal*, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.12 No.1.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayadi, Prof, Dr (2013). *Penelitian dengan judul "Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan"*. dilakukan oleh (Sultana et al., 2012)
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____ 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syitah, S. U., & Nasir. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) TBK Cabang Syariah Keutapang*. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol.4 No.3 Hal: 446-458.
- Triyono, A. (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Veitzal, Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wondal, R. R., Bernhard, T., & Walangitan, M. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi*

Derivatif : Jurnal Manajemen

Vol. 16 No. 1 April 2022

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Artha Graha International Cabang Sam Ratulangi Manado TBK. EMBA. No.4 Vol.7 Hal: 5157-5166.

Yulianti, E. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. E-journal Administrasi Bisnis. Vol.3 No.4. Hal. 900-910.*