

## Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo I Cabang Dumai

Sirlyana<sup>(1)</sup>, Surya Indrawan<sup>(2)</sup>, Arina Rasyadi<sup>(3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Dumai  
Jl. Utama Karya Bukit Batrem II

Email: [drasirlyana@gmail.com](mailto:drasirlyana@gmail.com); [suryaindrawan03@gmail.com](mailto:suryaindrawan03@gmail.com);  
[arinarasyaadi@gmail.com](mailto:arinarasyaadi@gmail.com)

### Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator dalam menentukan keberhasilan suatu bisnis dan usaha. Pada umumnya tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pelatihan dan motivasi kerja. Namun kedua faktor tersebut tidak sepenuhnya dapat diketahui memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan tanpa diadakannya evaluasi, penyesuaian pelatihan dan waktu penempatan motivasi kerja dilakukan. Dalam menentukan apakah terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap tingkat kinerja karyawan, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan alat uji Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 43.10%, sedangkan secara parsial pengaruh pelatihan terhadap tingkat kinerja karyawan sebesar 21.23% dengan hubungan yang lemah positif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 40,60% dengan hubungan lemah positif.

**Kata kunci:** Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda

### Abstract

*Employee performance is one of indicators to determine the business's success. Generally, the level of employee performance is impacted by several factors such as training and work motivation. Nevertheless, those factors are not fully known having impact in increasing employee performance without evaluation, training adjustment and replacement of work motivation done. In determining whether there is any impacts of training and work motivation to employee performance, the author uses quantitative method with multiple linear regression. Tool. The result of the research shows that simultaneously, there is a significant impact between training and work motivation on employee performance is up to 43.10%. While partially, the impact of training to employee performance is 21.10% with a weak positive relationship and work motivation impacts significantly to employee performance by 40.60% with a weak positive relationship*

**Keywords:** Training, Work Motivation, Employee Performance, Multiple Linear Regression

## Pendahuluan

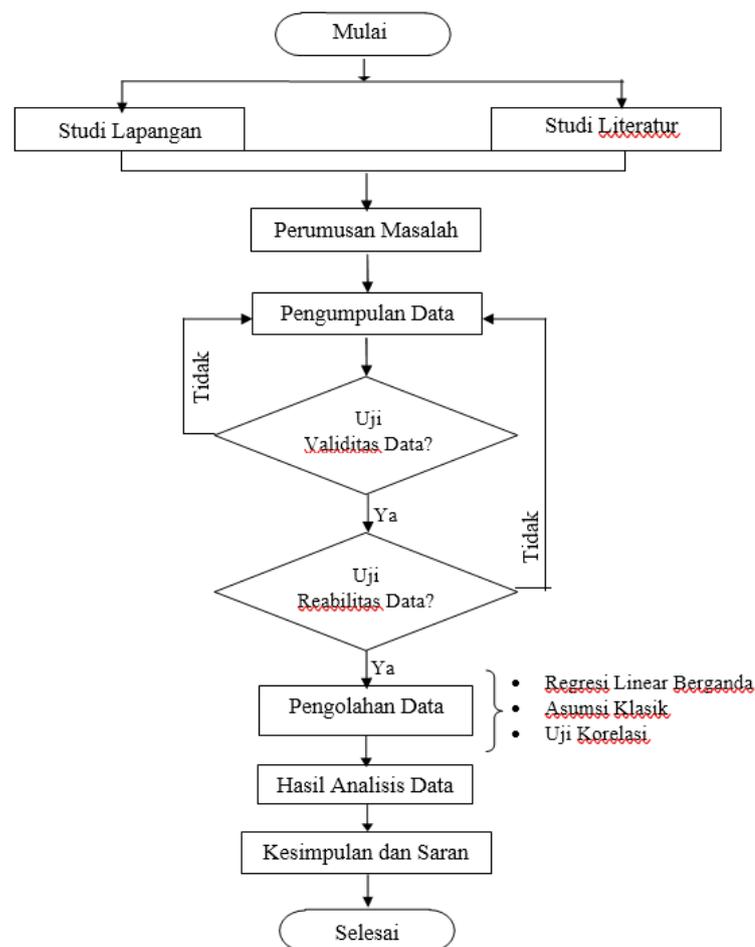
PT Pelindo I Cabang Dumai merupakan salah satu BUMN yang bergerak dalam bidang jasa Pelabuhan yang menyediakan berbagai fasilitas jasa seperti Tambat, Pemanduan, Penundaan, Air Kapal, Terminal curah kering dan cair, Terminal *general cargo* serta Terminal penumpang, peti kemas, dan jasa logistik pendukung lainnya. PT Pelindo I, dalam menjalankan bisnisnya dipengaruhi faktor sumber daya yang meliputi manusia dan juga peralatan. Diantara faktor tersebut yang menjadi faktor utama untuk menjalankan proses bisnis perusahaan ialah Sumber Daya Manusia (SDM). Dimana SDM merupakan elemen penggerak bisnis yang krusial dalam proses pelaksanaan sebuah perusahaan pada setiap kegiatan, mulai saat perencanaan, *input* hingga menghasilkan *output*. Pengolahan sumber daya manusia yang baik akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh tingkat keterampilan, kemampuan tenaga kerja, tunjangan kinerja seperti insentif yang diberikan kepada pekerja, dan hal lainnya seperti mutu tenaga kerja, jumlah tenaga kerja, loyalitas diri, dan faktor lain yang dapat berpengaruh kepada tingkat kinerja pekerja,

Sehingga tingkat kinerja dari SDM menjadi salah satu parameter keberhasilan suatu bisnis. Dalam menciptakan tingkat kinerja karyawan yang baik dan terus meningkat perlu didasari dengan berbagai faktor penunjang antara lain gaji, pelatihan, motivasi, penghargaan, lingkungan kerja, kondisi kerja hingga komunikasi internal perusahaan. Dari berbagai jenis faktor yang mendasar tersebut diketahui secara umum pelatihan dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang sangat mendasar dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Dimana pelatihan akan menunjukkan ada tidaknya pengaruh dalam menciptakan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja sedangkan motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh dalam meningkatkan mutu tenaga kerja, tanggung jawab dan loyalitas pekerja yang berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan observasi langsung, penulis mengamati bahwa penyediaan pelatihan dan pemberian motivasi kerja terhadap karyawan belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan belum dapat diketahui secara implisit dengan mempertimbangkan pendapat dari setiap pekerja yang ada.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pelindo I yang berlokasi di Kota Dumai, Jalan Sultan Syarif Kasim, Kec Dumai Timur, Kel. Buluh Kasap, Provinsi Riau. Populasi objek penelitian sebesar 482 karyawan dengan jumlah sampel 219 karyawan. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada seluruh sampel. Dan pengolahan data menggunakan metode regresi linear berganda untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan melakukan pengujian data yang meliputi validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan juga korelasi. Terdapat beberapa hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

- H<sub>01</sub> : Tidak ada pengaruh antarapelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.
- H<sub>11</sub>: Ada pengaruh antara antarapelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan
- H<sub>02</sub>: Tidak ada pengaruh antarapelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
- H<sub>12</sub>: Ada pengaruh antarapelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial



Gambar 1. Diagram proses penelitian

## Hasil Dan Pembahasan

### Data Penelitian

Jenis data berdasarkan observasi langsung yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 219 karyawan perusahaan sebagai responden dari berbagai departemen dengan klasifikasi sebagai berikut.

### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Klasifikasi responden berdasarkan gender

No	Jenis kelamin	Jumlah responden	
		Angka	Persentase
1	Laki-Laki	164	75%
2	Perempuan	55	25%
Jumlah		219	100%

Tabel 1. menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 164 orang dengan persentase sebesar 75%. Sedangkan responden perempuan sebanyak 55 orang dengan persentase sebesar 25%.

**Tabel 2.** Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	
		Angka	Persentase
1	SMA/SMK	87	40%
2	D3	43	20%
3	S1	89	41%
Jumlah		219	100%

Tabel 2. menunjukkan tingkat Pendidikan responden yang terbanyak yaitu S1 sebanyak 89 responden dengan jumlah persentase tertinggi sebesar 41%. Tingkat pendidikan kedua yaitu SMA sebanyak 87 responden dengan persentase 40%. Sedangkan jumlah responden paling sedikit yaitu tingkat D3 sebanyak 43 responden dengan persentase 20%.

**Tabel 3.** Klasifikasi responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah Responden	
		Angka	Persentase
1	20-25	102	47%
2	26-30	57	26%
3	31-35	48	22%
4	36-40	12	5%
Jumlah		219	100%

Tabel 3 menunjukkan bahwa usia responden yang terbanyak yaitu 20-25 tahun dengan jumlah responden 102 orang dan persentase 47%. Usia responden terbanyak kedua yaitu 26-30 tahun dengan jumlah responden 57 orang dan persentase sebesar 26%. Usia responden terbanyak ketiga yaitu 31-35 tahun dengan jumlah responden 48 orang dan persentase sebesar 22%. Sedangkan usia responden yang paling sedikit yaitu 36-40 dengan jumlah responden 12 dan persentase sebesar 5%.

### Pengujian Validitas Data

**Tabel 4.** Uji validitas

No	Variabel	Pernyataan	Uji validitas		
			r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	P1	0,857	0,132	Data Valid
		P2	0,850	0,132	Data Valid
		P3	0,845	0,132	Data Valid
		P4	0,848	0,132	Data Valid
		P5	0,776	0,132	Data Valid
2	Motivasi kerja (X2)	M1	0,722	0,132	Data Valid
		M2	0,777	0,132	Data Valid

		M3	0,792	0,132	Data Valid
		M4	0,727	0,132	Data Valid
		M5	0,819	0,132	Data Valid
		K1	0,452	0,132	Data Valid
	Kinerja	K2	0,709	0,132	Data Valid
3	karyawan	K3	0,705	0,132	Data Valid
	(Y)	K4	0,687	0,132	Data Valid
		K5	0,760	0,132	Data Valid

Tabel 4. menunjukkan nilai r hitung dari semua pernyataan variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki data yang valid. Data dapat dikatakan valid apabila  $r_{tabel} < r_{hitung}$ . Nilai r tabel untuk 219 responden dengan sig 5% yaitu 0,1320. Jadi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,1320) < semua variabel (X1, X2, Y), maka data dikatakan valid.

**Pengujian Reliabilitas Data**

**Tabel 5.** Uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha hitung	Cronbach's alpha konstan	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,891	0,60	Reliabel
2	Motivasi karyawan (X2)	0,817	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,692	0,60	Reliabel

Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel berbeda. Nilai *cronbach's alpha* pada variabel pelatihan 0,891; variable motivasi kerja 0,817; dan variabel karyawan 0,692. Data dikatakan *reliable* jika nilai *cronbac's alpha* > 0,60. Dan nilai *cronbach's alpha* setiap variabel > 0,60 maka semua data reliabel.

**Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6.** Regresi linier berganda

Regresi linier berganda ( <i>method forward</i> )					
No	Pengujian	Variabel	F	t	Sig.
1	Simultan	Pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2)	81,904		0,000
2	Parsial	Pelatihan (X1)		3,166	0,002
		Motivasi kerja (X2)		6,534	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Table 6, dapat dilakukan pengambilan keputusan baik secara simultan ataupun secara parsial untuk menguji hipotesis yang sudah ada dengan persamaan linier berganda sebagai berikut  $Y = 7,830 + 0,152X1 + 0,352X2$  sebagai berikut ini:

1. Pengaruh antara pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan dimana F tabel = 3,04 (dengan alpha 5%) dimana F hitung = 81,904. Jadi F hitung > F tabel yaitu 81,904 > 3,04 dan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0<sub>1</sub> ditolak dan H1<sub>1</sub> diterima. Sehingga kedua variabel berpengaruh secara bersamaan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh antara pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
  - a. Pengaruh antara variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana diketahui t Tabel = 1,970 dengan nilai sig 0,05 dan t hitung bernilai 3,166 dengan nilai sig 0,002. diketahui bahwa t tabel < t hitung dan sig tabel > sig hitung sehingga H0<sub>2</sub> ditolak dan H1<sub>2</sub> diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
  - b. Pengaruh antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana diketahui t Tabel bernilai 1,970 dengan nilai sig 0,05 dan t hitung

bernilai 6,534 dengan nilai sig 0,000. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) secara parsial.

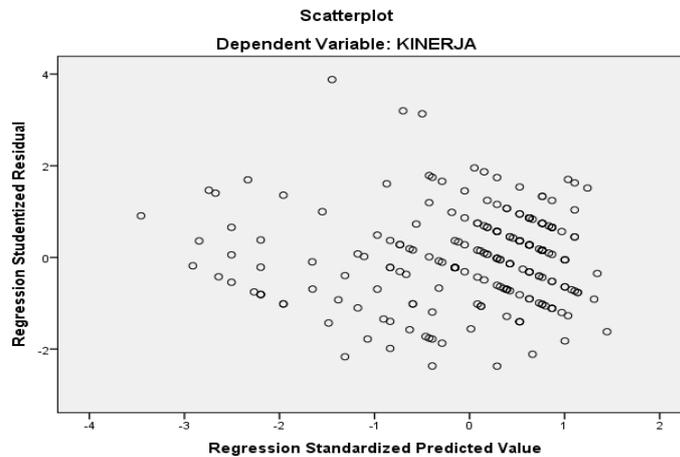
**Uji Asumsi Klasik**

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan beberapa uji asumsi klasik antara lain multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

**Tabel 7.** Uji multikolinieritas variabel independen

Uji multikolinieritas		
No	Variabel	VIF
1	Pelatihan (X1)	1,998
2	Motivasi kerja (X2)	1,998

Tabel 7. Menunjukkan nilai VIF variabel X1 sebesar 1,998 dan X2 sebesar 1,998 masih berada diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.



**Gambar 2.** Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2. dapat diketahui terjadi heteroskedastisitas karena terdapat penyebaran titik-titik data berbentuk pola.

**Tabel 8.** Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi	
Variabel	Durbin-Watson
Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	1,530

Tabel 8, menunjukkan bahwa nilai d hitung yaitu 1,530, sedangkan nilai d tabel 1,7616 sehingga nilai  $d < d_l$  dan disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi residual pada satu pengamatan variabel suatu model regresi.

**Uji Korelasi**

Untuk mengukur tingkat asosiasi atau hubungan antara variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) melalui koefisien korelasi berganda dan parsial sebagai berikut

**Tabel 9.** Uji korelasi berganda

Uji korelasi berganda ( <i>method forward</i> )			
R	R (Square)	F	Sig.
0,657	0,431	81,904	0,000

Tabel 9. menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja mempunyai hubungan kuat positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi (*R Square*) = 0,431 artinya variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) dapat menjelaskan perubahan tingkat kinerja karyawan sebesar 43,1%

Diperoleh F hitung sebesar 81,904 dan signifikansi = 0,000 atau  $0\% < 5\%$  ( $\alpha$ ). Maka kedua variabel mempunyai hubungan lemah positif yang signifikan.

**Tabel 10.** Uji korelasi parsial

Uji korelasi parsial		
Variabel	Sig.	R
Pelatihan (X1)	0,002	0,211
Motivasi kerja (X2)	0,000	0,406

Tabel 10, menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) namun memiliki hubungan yang lemah positif. Sedangkan koefisien korelasi parsial hubungan variable sebesar 0,406 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka kedua variabel memiliki hubungan yang lemah positif terhadap kinerja karyawan (Y).

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan persamaan linear berganda yaitu  $Y = 7,830 + 0,152X_1 + 0,352X_2$  dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan jika dilakukan secara bersamaan yang dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $81,904 > 3,04$ ) dan  $sig_{hitung} > sig_{tabel}$  ( $0,000 < 0,005$ ) dan memiliki hubungan kuat positif terhadap kinerja karyawan serta menjelaskan perubahan pada tingkat kinerja karyawan sebesar 43,10 % sedangkan 56,99 % dijelaskan oleh variabel lain.

Secara parsial, disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan pengujian regresi linear berganda yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,166 > 1,970$ ) dan  $sig_{tabel} > sig_{hitung}$  ( $0,05 > 0,002$ ) dan memiliki hubungan yang lemah positif, dan menjelaskan perubahan tingkat kinerja karyawan sebesar 21,10%. Begitu pula terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengujian regresi linear berganda yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,534 > 1,970$ ) dan  $sig_{tabel} > sig_{hitung}$  ( $0,005 > 0,000$ ) dan memiliki hubungan yang lemah positif. Namun variabel motivasi kerja hanya dapat menjelaskan perubahan tingkat kinerja karyawan sebesar 40,60%. Sedangkan 38,30% dijelaskan oleh variabel lainnya (seperti bonus dan insentif, lingkungan kerja, visi, misi dan budaya organisasi dan lain-lain).

### Daftar Pustaka

- Dana Priatna, Nana dan Roni Setiawan, 2005, *Pengantar Statistika*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Fahmi, F, (2016). Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *IPRM*, 5 (11).
- Fitra, 2017, Kinerja Pengelola Pasar Rakyat Desa Sintong Pusaka Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir, Prosiding Seminar Nasional Sekolah Tinggi Teknologi Dumai, Jilid 1, LPPM Sekolah Tinggi Teknologi Dumai.
- Fitra, dan Gultom, T.U.Y., 2017, Pengaruh Pelatihan (Training) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan di PT Kreasijaya Adhikarya, *Jurnal UNITEK*, Vol 10, No.2.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. 2008. *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*, New York: McGraw Hill.
- Priyatno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom

- Sinulingga, Sukaria. 2015. *Metodologi Penelitian*. Medan. Edisi Ketiga. USU press
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Eds 1, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Susanty, A., Baskoro, S.W., 2012, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PTP LN (Persero) APD Semarang*, Universitas Diponegoro
- Tia, Ulfa Yurika (2017). *Pengaruh Pelatihan (Training) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan di Pt Kreasijaya Adhikarya, Di Kota Makasar*, Skripsi, Sekolah Tinggi Teknologi Dumai.
- Utomo, A.P., Tehupeiory, K.P., 2014, *Evaluasi Pelatihan Dengan Metode Kirkpatrick Analysis*, Institut Teknologi Harapan Bangsa, ISSN 1858-2516, Vol. 9, No.
- Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.