

# PENGARUH PELATIHAN (*TRAINING*) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA (*PERFORMANCE*) KARYAWAN DI PT KREASIJAYA ADHIKARYA

Fitra<sup>1</sup>, Tia Ulfah Yurika Gultom<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Dumai  
Jl. Utama Karya Bukit Batrem II  
Email: [fiet\\_fiet82@yahoo.co.id](mailto:fiet_fiet82@yahoo.co.id)

## ABSTRAK

Pelatihan yang diberikan bisa membangun dan mengembangkan potensi karyawan, serta menambah pengetahuan. Melalui pelatihan akan memberikan jaminan bagi peningkatan kinerja karyawan pada pekerjaan yang dihadapi sekarang, maka pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaan mereka secara lebih baik. Karyawan juga membutuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaan baik sebagai pendorong atau penggerak secara internal maupun eksternal yang membuat karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Kreasijaya Adhikarya, pelatihan karyawan dan motivasi kerja menjadi hal yang penting dalam mempengaruhi kinerja (*performance*) karyawan.

Berdasarkan dari permasalahan tersebut, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dan alat analisis regresi linier berganda dengan bantuan software statistik SPSS versi 24. Penggunaan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan hanya motivasi kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika secara parsial, pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjelaskan perubahan tingkat kinerja karyawan sebesar 13,8%.

**Kata-kunci:** Kinerja Karyawan, Kuantitatif, Motivasi Kerja, Pelatihan, Regresi Linier Berganda

## ABSTRACT

*Training provided can build and develop the potential of employees, and increase knowledge. Through training will provide assurance for the improvement of employee's performance on the work faced now, the training is directed to help employees perform their work better. Employees also need motivation in doing good work as a driver or a driver internally and externally that makes employees work*

*optimally to achieve corporate goals. To improve employee performance in PT Kreasijaya Adhikarya, employee training and work motivation are important in influencing employee performance.*

*Of the problems, the authors conducted research using quantitative methods and multiple linear regression analysis tools with the help of statistical software SPSS version 24. The use of multiple linear regression to determine the effect of training and work motivation on employee performance either simultaneously or partially.*

*The results showed that simultaneously only the work motivation that has a significant influence on employee performance. If partially, training does not have a significant effect on employee performance. While the work motivation has a significant effect on employee performance. Work motivation can explain changes in employee performance level of 13.8%.*

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

## PENDAHULUAN

PT Kreasijaya Adhikarya merupakan perusahaan yang berada dalam satu manajemen yang sama dengan PT KLK Dumai, yang bergerak di bidang industri pengolahan minyak kelapa sawit. Di setiap perusahaan pastinya selalu ada manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang menjadi salah satu syarat untuk suatu perusahaan berdiri. Departemen atau divisi yang mengatur manajemen SDM di PT Kreasijaya Adhikarya yaitu departemen HR (*Human Resource Recruitment & Training Department*). HR (*Human Resource Recruitment & Training Department*) memiliki peranan penting didalam perusahaan yang bertugas untuk mengelola dan mengembangkan SDM, dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengembangan kualitas SDM.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Susanty & Baskoro, 2012). Dengan adanya pelatihan (*training*) karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja (*performance*) karyawan di PT Kreasijaya Adhikarya. Sesuai dengan definisi menurut Yani (2012) pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan baik. Motivasi juga dapat membantu meningkatkan

kinerja (*performance*) karyawan di PT Kreasijaya Adhikarya. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Wahjosumidjo dalam Sunyoto, 2015). Untuk meningkatkan kinerja (*performance*) karyawan di PT Kreasijaya Adhikarya, pelatihan (*training*) karyawan dan motivasi kerja menjadi hal yang penting dalam mempengaruhi kinerja (*performance*) karyawan.

## METODE PENELITIAN

Tempat penelitian dilakukan di PT Kreasijaya Adhikarya yang berlokasi di Jl. Datuk Laksamana, komplek Pelindo 1, Dumai-Riau. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret-Agustus 2017 dengan jumlah sampel penelitian adalah 90 karyawan. Diagram alir penelitian dapat dilihat pada Gambar 1. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Aruan, 2013).

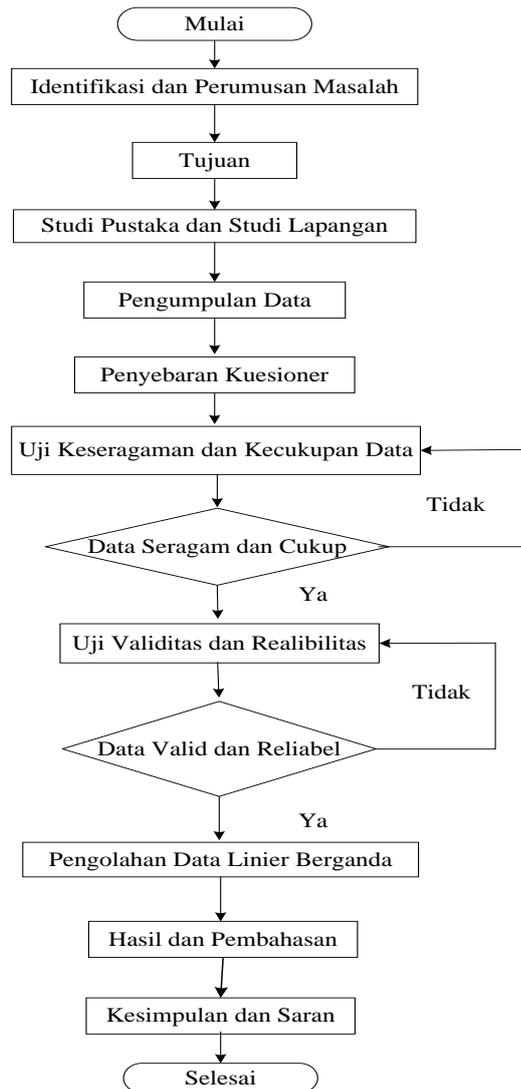
Peneliti menggunakan metode kuantitatif dan alat analisis regresi linier berganda dengan bantuan software statistik SPSS versi 24. Kuesioner sebagai instrumen penelitian yang terdiri dari 15 pernyataan untuk 3 variabel. Kuesioner yang dibuat menggunakan skala likert dimana angka 4 adalah sangat setuju, 3 adalah setuju, 2 adalah kurang setuju, dan 1 adalah tidak setuju. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis seberapa jauh variabel yang mempengaruhi kinerja (*performance*) karyawan dapat menggunakan model regresi linier berganda, yang mana menjadi variabel bebas adalah pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja (*performance*) karyawan (Y). Hipotesis (dugaan) regresi linier berganda (Sujarweni, 2014) sebagai berikut:

- H<sub>01</sub>** : Tidak ada pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.
- H<sub>a1</sub>** : Ada pengaruh antara antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

**Ho<sub>2</sub>** : Tidak ada pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan secara parsial.

**Ha<sub>2</sub>** : Ada pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

## HASIL PEMBAHASAN

### 1. Pengumpulan Data

Berdasarkan dari penelitian yang sudah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kreasijaya Adhikarya. Didapatkan 90 kuesioner yang sudah di isi oleh 90 karyawan PT Kreasijaya Adhikarya.

#### 1.1. Karakteristik Responden

Data kuesioner yang sudah dikumpulkan pada saat penelitian di PT Kreasijaya Adhikarya, dapat diketahui karakteristik dari 90 responden. Klasifikasi responden berdasarkan *gender* (Jenis Kelamin) dapat di lihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Klasifikasi Responden Berdasarkan *Gender*

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Angka	Persentase
1	Laki-Laki	83	92,22%
2	Perempuan	7	7,78%
Jumlah		90	100%

Sumber: Pengolahan data, 2017

Tabel 1. Menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh responden laki-laki yaitu sebanyak 83 orang (92,22%). Sedangkan responden perempuan sebanyak 7 orang (7,78%). Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat di lihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	
		Angka	Persentase
1	SMA/SMK	66	73,33%
2	D3	6	6,67%
3	S1	18	20,00%
Jumlah		90	100%

Sumber: Pengolahan data, 2017

Tabel 2. menunjukkan bahwa ada 3 tingkatan pendidikan responden. Pendidikan responden yang terbanyak yaitu tingkat SMA sebanyak 66 responden (73,33%). Tingkat pendidikan kedua yang terbanyak yaitu tingkat S1 sebanyak 18 responden (20,00%). Sedangkan jumlah responden paling sedikit yaitu tingkat D3 sebanyak 6 responden (6,67%). Klasifikasi responden berdasarkan usia dapat di lihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	
		Angka	Persentase
1	20 - 25	16	17,78%
2	26 - 30	31	34,44%
3	31 - 35	24	26,67%
4	36 - 40	19	21,11%
Jumlah		90	100%

Sumber: Pengolahan data, 2017

Tabel 3. diketahui bahwa usia responden yang terbanyak yaitu usia 26-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 31 orang (34,44%). Usia responden terbanyak kedua yaitu usia 31-35 tahun (26,67%). Usia responden terbanyak ketiga yaitu usia 36-40 tahun (21,11%). Sedangkan usia responden yang paling sedikit yaitu usia 20-25 tahun (17,78%).

## 2. Pembahasan

### 2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap butir pernyataan variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dapat di lihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Uji Validitas

Uji Validitas				
No	Variabel	Pernyataan	r hitung	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	X1.1	0,680	Data Valid
		X1.2	0,598	Data Valid
		X1.3	0,787	Data Valid
		X1.4	0,738	Data Valid
		X1.5	0,693	Data Valid
2	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,688	Data Valid
		X2.2	0,599	Data Valid
		X2.3	0,504	Data Valid
		X2.4	0,634	Data Valid
		X2.5	0,688	Data Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,729	Data Valid
		Y.2	0,616	Data Valid
		Y.3	0,706	Data Valid
		Y.4	0,798	Data Valid
		Y.5	0,692	Data Valid

Sumber: Pengolahan data, 2017

Tabel 4. dapat diketahui nilai  $r$  hitung dari semua pernyataan variabel pelatihan (X1) yaitu 0,680; 0,598; 0,787; 0,738; 0,693; , motivasi kerja (X2) yaitu 0,688; 0,599; 0,504; 0,634; 0,688, dan kinerja karyawan (Y) yaitu 0,729; 0,616; 0,706; 0,798; 0,692; memiliki data yang valid. Data dapat dikatakan valid jika  $r$  tabel  $<$   $r$  hitung. Nilai  $r$  tabel untuk 90 responden yaitu 0,174. Jadi  $r$  tabel (0,174)  $<$  semua pernyataan variabel (X1, X2, Y), maka semua data valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap butir pernyataan variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dapat di lihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas			
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,858	Data Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,738	Data Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,859	Data Reliabel

Sumber: Pengolahan data, 2017

Tabel 5. dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* variabel pelatihan (X1) yaitu 0,858; dan variabel motivasi kerja yaitu 0,738; serta variabel kinerja karyawan yaitu 0,859. Data dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha*  $>$  0,60. Nilai *cronbach's alpha* setiap variabel  $>$  0,60 maka semua data reliabel.

## 2.2. Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda terhadap variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) baik secara simultan ataupun parsial dapat di lihat pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda (Method Forward)					
No	Pengujian	Variabel	F	T	Sig.
1	Simultan	Motivasi Kerja (X2)	14,048	-	0,000
2	Parsial	Pelatihan (X1)	-	1,933	0,056
		Motivasi Kerja (X2)	-	3,748	0,000

Sumber: Pengolahan data, 2017

Tabel 6. dilakukan pengambilan keputusan baik secara simultan dan parsial untuk menguji hipotesis yang sudah ada dengan persamaan linier berganda  $Y = 9,233 + 0,434X2$  sebagai berikut ini:

1. Pengaruh antara pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan dimana F tabel ( $V1=k$ ,  $V2=n-k-1$ ) jadi ( $V1=2$ ,  $V2=87$ ) = 3,101 (tabel F dengan alpha 5%) dimana F hitung = 14,048. Jadi F hitung > F tabel yaitu  $14,048 > 3,101$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Nilai signifikan dan F hitung hanya menunjukkan variabel motivasi kerja (X2). Maka secara simultan atau secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan hanya motivasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh antara pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
  - a. Pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana t tabel ( $df=n-1$  dengan  $\alpha=2,5\%$ ) = 1,987 dan t hitung = 1,933 maka  $H_0$  diterima. Dengan sig  $0,056 > 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
  - b. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana t tabel ( $df=n-1$  dengan  $\alpha=2,5\%$ ) = 1,987 dan t hitung = 3,748 maka  $H_0$  ditolak. Dengan sig  $0,000 < 0,05$  maka ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

### 2.3. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat di lihat pada Tabel 7.

**Tabel 7.** Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas		
No	Variabel	VIF
1	Pelatihan (X1)	1,166
2	Motivasik Kerja (X2)	1,000

Sumber: Pengolahan data, 2017

Tabel 4.7. diketahui nilai VIF variabel pelatihan (X1) sebesar 1,166 dan motivasi kerja (X2) sebesar 1,000 masih berada diantara 1-10 jadi tidak terjadi multikolinieritas.

#### 2. Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dapat di lihat pada Tabel 8.

**Tabel 8.** Uji Autokorelasi

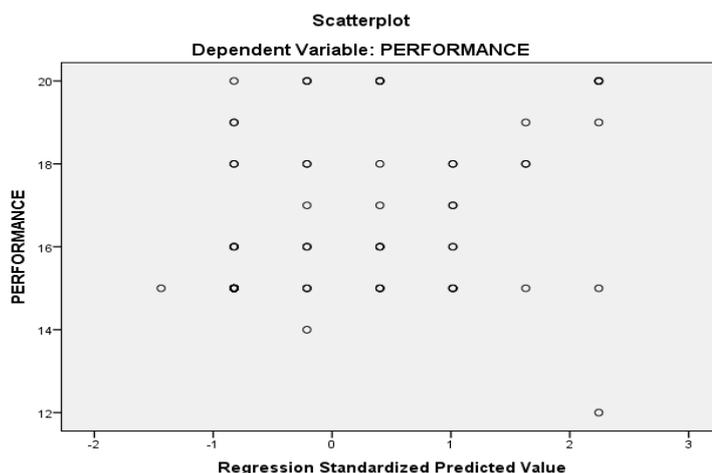
Uji Autokorelasi	
Variabel	Durbin-Watson
Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	1,663

Sumber: Pengolahan data, 2017

Tabel 8. diketahui nilai  $d$  hitung yaitu 1,663. Untuk nilai  $d$  tabel ( $k, n$ ) jadi (2,90) diperoleh nilai  $d_u$  dan  $d_l$  adalah 1,703 dan 1,612. Maka nilai autokorelasi  $d_l < d < d_u$  atau  $1,612 < 1,663 < 1,703$  tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

### 3. Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat di lihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan data, 2017

Gambar 2. dapat diketahui terjadi heteroskedastisitas karena penyebaran titik-titik data berbentuk pola. Data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik tidak berpola.

## 2.4. Uji Korelasi

### 1. Uji Korelasi Berganda

Korelasi berganda merupakan alat untuk mengukur hubungan atau tingkat asosiasi antara variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan. Uji korelasi berganda dapat di lihat pada Tabel 9.

**Tabel 9.** Uji Korelasi Berganda

Uji Korelasi Berganda (Method Forward)			
R	R (Square)	F	Sig.
0,371	0,138	14,048	0,000

Sumber: Pengolahan data, 2017

Tabel 9. diketahui koefisien korelasi berganda variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $(R) = 0,371$  berarti variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang lemah positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi ( $R\ Square$ ) = 0,138 atau 13,8% artinya variabel motivasi kerja hanya dapat menjelaskan perubahan tingkat kinerja karyawan sebesar 13,8% sedangkan 86,2% dijelaskan oleh variabel lainnya. Diperoleh F hitung sebesar 14,048 dan signifikansi = 0,000 atau  $0\% < 5\%$  ( $\alpha$ ) maka hubungan yang lemah positif tersebut signifikan.

## 2. Korelasi Parsial

Hasil uji korelasi parsial dapat di lihat pada Tabel 10.

**Tabel 10.** Uji Korelasi Parsial

Uji Korelasi Parsial		
Variabel	Sig.	R
Pelatihan (X1)	0,056	0,203
Motivasi Kerja (X2)	0,006	0,287

Sumber: Pengolahan data, 2017

Tabel 10. diketahui besarnya koefisien korelasi parsial pelatihan (X1) dan kinerja karyawan (Y) dengan variabel pengontrol motivasi kerja (X2) sebesar 0,203 dengan signifikan 0,056 atau 5,6%. Dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan memiliki hubungan yang lemah positif. Sedangkan koefisien korelasi parsial motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dengan variabel pengontrol pelatihan (X1) sebesar 0,287 dengan signifikan 0,006 atau 6%. Dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan memiliki hubungan yang lemah positif.

## SIMPULAN

1. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan persamaan linier berganda yaitu  $Y = 9,233 + 0,434X_2$  tidak memiliki pengaruh yang signifikan jika dilakukan secara bersama-sama. Karena hanya variabel motivasi kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai hubungan yang lemah positif. Besarnya sig pelatihan yaitu  $0,056 > 0,05$  yang menyebabkan tidak terjadinya pengaruh pelatihan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan mempunyai hubungan yang lemah positif. Besarnya sig motivasi kerja yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menyebabkan adanya pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja hanya dapat menjelaskan perubahan tingkat kinerja karyawan sebesar 13,8% sedangkan 86,2% dijelaskan oleh variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, D.A., 2013, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (Persero) Surabaya*, Universitas Negeri Surabaya, Vol. 1, No. 2.
- Sujarweni, V.W., 2014, *SPSS Untuk Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sunyoto, D., 2015, *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*, CAPS (Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Susanty, A., Baskoro, S.W., 2012, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT PLN (Persero) APD Semarang)*, Universitas Diponegoro, Vol. 8, No. 2.
- Yani, M., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.