

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Setyowati Subroto^{1*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti, Tegal

Email: titie.putri@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the effect of training to employee performance; analyze the effect of motivation to employee performance and analyze the effect of training and motivation to employee performance. This research was conducted in PT Tegal Shipyard Utama which engaged in ship building industry. The population of this study is 30 employees and using saturated samples technique, because all members of the population used as samples. A questionnaire consisting of items statement about training, motivation and employee performance using data collection techniques. Validity test results tha all indicators are valid and reliability test results shows that each variable is reliable. In addition, the data analysis technique used is multiple linear regression, because it tested more than one independent variable. The result of this research there is influence of training to employees performance; there is no influence of motivation on employee performance and there is influence of training and motivation to employee performance.

Keywords: *Training, Motivation, Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja serta menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Tegal Shipyard Utama yang bergerak dibidang industri galangan kapal. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 30 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari item-item pernyataan tentang pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan. Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua indikator adalah valid dan dan hasil pengujian reliabilitas menyatakan bahwa masing-masing variabel adalah reliabel. Selain itu teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, karena menguji lebih dari satu variabel bebas. Adapun hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan, motivasi, kinerja*

¹ titie.putri@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan (Jufrizen, 2016). Maka dari itu manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya, dan untuk mengelola berbagai sumber daya tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) haruslah yang berkualitas (Sinambela, 2016).

Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, mempunyai peran yang sangat penting dalam menjawab berbagai tantangan untuk suksesnya tujuan akhir suatu organisasi, karena dengan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia akan ikut mempengaruhi aspek-aspek atau bidang-bidang lainnya, dimana seberapa besar sumber daya yang dimiliki organisasi tetapi jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, tentu saja tidak akan mencapai hasil yang optimal (Prasetyo & Yuniarti, 2014).

Aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia, yang tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi dan bahkan kerjasama tim (Taroreh, 2014). Dengan adanya pengetahuan dan ketrampilan yang semakin meningkat, bahkan dengan perubahan sikap, perilaku dan adanya koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk peningkatan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan (Andayani & Makian, 2016).

Secara tidak langsung, dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan bisa membantu karyawan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas (Bangun, 2012). Karyawan akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja jika mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, agar bisa mengetahui dan menguasai saat ini maupun untuk masa mendatang, sehingga bisa membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan (Andayani & Makian, 2016).

Cara untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, karena selain untuk meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM), karyawan juga akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Persoalan yang kerap dialami oleh pimpinan perusahaan ketika melakukan pelatihan, seringkali hasilnya kurang efektif dan efisien (Wahyuni & Suryalena, 2017).

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana melalui kemampuan, baik pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Akan tetapi apabila karyawan tidak atau kurang memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan ketrampilan, selain akan menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Boe, 2014).

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat dihasilkan jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan bisa membentuk kinerja karyawan semakin baik, sehingga bisa berdampak positif pada efektivitas kinerja didalam perusahaan secara keseluruhan. Ini semua dapat ditunjang dengan adanya pemberian motivasi, karena secara tidak langsung, motivasi merupakan perangsang bagi karyawan agar bisa bekerja lebih baik, dan bisa mendorong karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan lebih bergairah, sehingga akan menguntungkan perusahaan. Motivasi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, dan merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Bahkan bagi karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, mempunyai anggapan bahwa tugas mereka merupakan tantangan yang harus diselesaikan, dan mereka akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara antusias, dan bagi karyawan yang tidak termotivasi, maka kinerjanya tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai (Kusuma, Musadieg, & Nurtjahjono, 2015).

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja (Tanujaya, 2015). Perusahaan memastikan kinerja karyawannya yang secara tidak langsung berkontribusi menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas tinggi, dan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perencanaan perusahaan, sehingga karyawan termotivasi untuk bisa meningkatkan kinerjanya (Khan, 2012).

Secara sederhana, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu hasil atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukannya, dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dapat menunjang perusahaan didalam mencapai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Selain itu, untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang kerja yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya (Widijanto, 2017).

Penelitian ini dilakukan di PT Tegal Shipyard Utama, yang merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang galangan kapal, dimana Pimpinan perusahaan secara tidak langsung harus selalu memotivasi karyawannya, sehingga akan meningkatkan ketrampilan maupun kemampuan karyawan.

Adapun yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah: (1) apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan? (2) apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan? (3) apakah terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan?

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; (2) untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; (3) untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses untuk memperbaiki ketrampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2012). Menurut (Simamora, 1997), yang dimaksud dengan pelatihan adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu.

Pelatihan harus bisa meningkatkan efektivitas karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, serta bisa memenuhi program kesempatan kerja yang sama dan mencegah keusangan karyawan (Simamora, 1997). Menurut (Sinambela, 2016) pelatihan adalah tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Menurut (Saeed & Asghar, 2012), pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, bahkan untuk membantu karyawan meningkatkan tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang diperlukan karyawan. Selain itu efek dari pelatihan, kinerja karyawan akan meningkatkan efisiensi kerja dan mempunyai kontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Selain untuk meningkatkan ketrampilan kerja, adanya pelatihan dapat membantu karyawan untuk tanggungjawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Selain itu, manfaat lainnya akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, dan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas (Bangun, 2012).

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan pelatihan dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, dan setelah karyawan mengikuti pelatihan, karyawan akan mengubah sikap, sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, bahkan pelatihan yang dilakukan secara spesifik juga memberikan ketrampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja (Kaswan, 2013).

Pelatihan merupakan wahana yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, maka dari itu kegiatan pelatihan tidak bisa diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat dan tajam pada abad ini, sehingga perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan bagian fundamental bagi karyawan, meskipun usaha ini menjadi mahal dan menghabiskan banyak waktu, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif. Tujuan utama diadakannya pelatihan adalah bahwa pertama, pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan karyawan; kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan (Siswadi, 2016).

(Sunyoto, 2012) tujuan diadakannya pelatihan itu sendiri adalah : (1) memperbaiki kinerja, dimana pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan; (2) memutakhirkan keahlian para karyawan, dimana dengan pelatihan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru; (3) mengurangi waktu belajar, dimana ketika seleksi karyawan tidak sempurna, maka pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya; (4) memecahkan masalah operasional, dimana pelatihan diberikan untuk membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif; (5) promosi karyawan, dengan memotivasi karyawan melalui program pengembangan karier yang sistematis; (6) orientasi karyawan terhadap organisasi, dengan melakukan upaya bersama agar ada orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan; (7) memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, dimana pelatihan dan pengembangan memainkan peran

ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Adapun indikator untuk mengukur pelatihan menurut (Rivai & Sagala, 2013) adalah : (1) kualitas materi pelatihan; (2) kualitas metode pelatihan; (3) kualitas instruktur pelatihan; (4) kualitas sarana dan prasarana pelatihan; (5) kualitas peserta pelatihan.

Motivasi

Motivasi adalah sebuah proses yang mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, atau dengan kata lain adanya dorongan dari luar terhadap seseorang, sehingga mau melakukan sesuatu (Martoyo, 1998). Menurut (Bangun, 2012) motivasi adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan.

Motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan termotivasi, kinerja karyawan akan meningkat, sebab karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi (Saeed & Asghar, 2012). Motivasi yang diberikan kepada karyawan, mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam lingkungan bekerja, motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja tetapi juga dalam bentuk lain, seperti kebutuhan psikis, sebab ganjaran yang paling menyenangkan dari bekerja adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan, adanya penghargaan, respek dan kekaguman terhadap pribadi seseorang meskipun ada beberapa orang dalam bekerja hanya sebagai pemuas egonya saja melalui kekuasaan atau menguasai orang lain (Sundarsi & Suprihatmi, 2012).

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (karyawan) berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya, dan motivasi ini disebut dengan motivasi intrinsik. Ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut dengan motivasi ekstrinsik, dimana motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal dan mereka merasa bertanggungjawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang memengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya (Bangun, 2012).

Motivasi menjadi sangat penting dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan individu serta tujuan organisasi, dan adanya dorongan dari dalam diri akan memotivasi karyawan untuk membentuk dan memungkinkan mereka mencapai tujuan secara efisien dan dengan adanya motivasi akan meningkatkan kinerja (Khan, 2012). (Kaswan, 2013) tujuan dari motivasi itu sendiri adalah : (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (3) mempertahankan kestabilan karyawan; (4) meningkatkan kedisiplinan karyawan; (5) menggefektifkan pengadaan karyawan; (6) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan; (7) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (8) mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; (9) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Salah satu teori motivasi yang sudah dikenal yaitu teori hierarki kebutuhan dari Maslow, yang membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, yaitu (1) kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang paling dasar dalam kehidupan manusia, diantaranya kebutuhan makan, minum, tempat tinggal dan istirahat; (2) kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik; (3) kebutuhan sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan; (4) kebutuhan harga diri, menyangkut harga diri, otonomi, prestasi; (5) kebutuhan aktualisasi diri, merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai

dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri (Bangun, 2012).

Selain itu ada teori motivasi dua faktor dari Herzberg, yang dikenal dengan sebutan model dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene*. Dimana yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Yang termasuk faktor motivasional itu sendiri adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain; sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku (Kaswan, 2013).

Menurut (Gomes, 2005) motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional, dimana yang termasuk faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan; sedangkan yang termasuk faktor organisasional adalah pembayaran, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari sebuah proses pekerjaan tertentu yang secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan (Mangkuprawira & Hubeis, 2007). Menurut (Mangkunegara A. A., 2004) yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan (Raharjo & Manuati Dewi, 2016). Kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan, karena seperti apakah kinerja seorang karyawan seyogianya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2016).

Manfaat dari penilaian kinerja (Bangun, 2012), yaitu (1) evaluasi antar individu dalam organisasi, yang mempunyai tujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dan memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi; (2) pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, dimana individu dinilai kinerjanya, dan bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik pelatihan maupun pendidikan; (3) pemeliharaan sistem, yang mempunyai manfaat untuk pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi; (4) dokumentasi, yang berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Kaswan, 2013) meliputi : (1) karakteristik karyawan, diantaranya pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan; (2) input, mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan; (3) output, merujuk pada standar kinerja; (4) konsekuensi, merupakan insentif yang

mereka terima karena kinerja yang baik; (5) umpan balik, merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

Kinerja seorang karyawan dapat diukur (Flipppo, 1995) melalui : (1) mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan; (2) kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan; (3) ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja; (4) sikap, yang merupakan sikap karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggungjawab mereka terhadap sesama teman dan pimpinan serta seberapa jauh tingkat kerjasama dalam mengevaluasi tugas.

Gorda (2016) dalam (Suartana, Bagia, & Suwendra, 2016) mengukur kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, dimana aspek kuantitatif yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja mencakup lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan serta volume pekerjaan yang dilakukan pada hari kerja normal, dan kinerja karyawan dapat dicerminkan dari kuantitas kerja yang dicapai; (2) kualitas kerja, yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan, dan aspek yang perlu diperhatikan dalam penilaian kerja mencakup kemampuan untuk mengkoordinasikan, kemampuan untuk menganalisis dan kemampuan untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan yang meliputi keahlian dan kesempurnaan pekerjaan; (3) pengetahuan kerja, berkaitan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan, termasuk kejelasan pemahaman karyawan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dan memungkinkan individu atau karyawan terpuaskan dengan kinerja pekerja; (4) kreativitas, yang merupakan sikap dan perilaku karyawan didalam menggunakan kemampuan berpikir yang rasional, ke arah mencari berbagai alternatif dalam memecahkan berbagai permasalahan dan kendala yang diubah menjadi peluang melalui penemuan baru sebagai hasil cara berpikir rasional dan kreatif; (5) kerjasama, merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, kemudian dititikberatkan kepada kesediaan untuk bekerja sama dengan karyawan, terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab serta kesediaan untuk memotivasi karyawan lain untuk bekerjasama. Selain itu kerjasama juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghargai hasil kerja dari rekan sekerja.

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Agusta & Sutanto, 2013) tentang Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja karyawan; pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya (Widijanto, 2017), menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja pada kinerja karyawan.

Penelitian (Khan, 2012) tentang *The Impact Of Training And Motivation On Performance Of Employees*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan, serta menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki implikasi yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Gullu, Tugce, 2016) tentang

Impact of Training and Development Programs On Motivation Of Employess In Banking Sector. Hasil penelitian menyatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif pada motivasi karyawan. Penelitian (Subari, S., & Riady, H, 2015) tentang *Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance Moderated By Internal Communications*. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja dan motivasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja

(Rispati, SU, & Dewi, 2013) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Julianry, Syarieff, & Affandi, 2017) tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh secara negatif terhadap kinerja organisasi. Sedangkan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Dan pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

(Andayani & Makian, 2016) meneliti Pengaruh Pelatihan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik Internasional (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik Internasional). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta secara partial pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; (2) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; (3) terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

METODE

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana peneliti menginvestigasi masalah penelitian lewat trend di lapangan atau perlunya menjelaskan mengapa sesuatu terjadi (Ghozali, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operasional PT Tegal Shipyard Utama yang berjumlah 30 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana menurut (Sugiyono, 2014), teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011). Adapun uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows Version 19.00.

Untuk uji asumsi klasik, dilakukan tiga jenis pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Sedangkan uji

multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011).

Adapun teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dengan membuat serangkaian pernyataan yang terkait dengan Pelatihan, Motivasi dan Kinerja. Sedangkan skala pengukuran menggunakan skala Likert, dengan pilihan kategori : Sangat tidak setuju (STS); Kurang setuju (KS); Cukup setuju (CS); Setuju (S); Sangat setuju (SS). Teknik analisis menggunakan regresi berganda, dimana menurut (Ghozali, 2016) regresi berganda digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas (*metrik*).

Adapun persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

Y = kinerja karyawan;
 a = konstan;
 b = koefisien beta;
 X₁ = pelatihan;
 X₂ = motivasi;
 e = error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada analisis deskriptif akan dijelaskan gambaran profil responden sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden

No.	Profil Responden	Keterangan	F	%
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	30	100 %
2.	Usia	25-35 th	3	10 %
		35-40 th	7	23,33 %
		40-45 th	12	40 %
		>45 th	8	26,67 %
3.	Pendidikan terakhir	SD	8	26,67 %
		SMP	15	50 %
		SMA	7	23,33 %
4.	Lama Kerja	<3 tahun	4	13,33 %
		3 – 5 tahun	20	66,67 %
		>5 tahun	6	20 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan di PT Tegal Shipyard Utama adalah laki-laki sebanyak 30 karyawan (100%). Dari segi usia, diketahui responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 3 karyawan (10%); responden yang berusia 35-40 tahun sebanyak 7 karyawan (23,33%); responden yang berusia 40-45 tahun sebanyak 12 karyawan (40%); dan responden yang berusia >45 tahun sebanyak 8 karyawan (26,67%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data responden paling banyak berusia 40-45 tahun, dengan jumlah 12 karyawan. Dari segi pendidikan, diketahui

responden yang berpendidikan SD sebanyak 8 karyawan (26,67%); responden yang berpendidikan SMP sebanyak 15 karyawan (50%); responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 karyawan (23,33%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data responden paling banyak berpendidikan SMP sebanyak 15 karyawan (50%). Dari segi lama kerja, diketahui responden yang lama kerja <3 tahun sebanyak 4 karyawan (13,33%); responden yang lama kerja 3-5 tahun sebanyak 20 karyawan (66,67%); responden yang lama kerja >5 tahun sebanyak 6 karyawan (20%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak adalah responden dengan lama kerja 3-5 tahun sebanyak 20 karyawan (66,67%).

Pengujian Instrumen

Pengumpulan data dari kuesioner dibagikan kepada 30 responden di PT Tegal Shipyard Utama, dan data tersebut kemudian di olah di dalam program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows Version 19.00 untuk membuktikan keabsahan data melalui uji validitas dan reliabilitas. Adapun hasil uji validitas diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,492	0,3610	Valid
X _{1.2}	0,492	0,3610	Valid
X _{1.3}	0,511	0,3610	Valid
X _{1.4}	0,590	0,3610	Valid
X _{1.5}	0,488	0,3610	Valid
X _{1.6}	0,368	0,3610	Valid
X _{1.7}	0,588	0,3610	Valid
X _{1.8}	0,365	0,3610	Valid
X _{1.9}	0,526	0,3610	Valid
X _{1.10}	0,508	0,3610	Valid
X _{2.1}	0,412	0,3610	Valid
X _{2.2}	0,530	0,3610	Valid
X _{2.3}	0,459	0,3610	Valid
X _{2.4}	0,615	0,3610	Valid
X _{2.5}	0,519	0,3610	Valid
X _{2.6}	0,448	0,3610	Valid
X _{2.7}	0,389	0,3610	Valid
X _{2.8}	0,452	0,3610	Valid
X _{2.9}	0,572	0,3610	Valid
X _{2.10}	0,369	0,3610	Valid
Y ₁	0,583	0,3610	Valid
Y ₂	0,480	0,3610	Valid
Y ₃	0,365	0,3610	Valid

Sumber : Output SPSS 19, 2018

Tabel 2 diatas terlihat bahwa seluruh data r_{hitung} memiliki nilai angka yang lebih besar dari angka r_{tabel} . Angka atau nilai r_{tabel} diperoleh melalui rumus $df = (N-2)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,05, dan dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan tentang pelatihan kerja, motivasi dan kinerja tersebut adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,811	Reliabel
Motivasi	0,803	Reliabel
Kinerja	0,657	Reliabel

Sumber : Output SPSS 19 (2018)

Tabel 3 diatas, menunjukkan nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,60; maka dapat disimpulkan bahwa item-item instrument untuk masing-masing variabel adalah reliabel (Sekaran, 2007).

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Uji Multikolinieritas VIF

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	0,846	1,182
Motivasi	0,846	1,182

Sumber : Ouput SPSS 19 (2018)

Tabel 4 diatas, terlihat bahwa nilai VIF dan tolerance untuk variabel pelatihan dan motivasi sebesar 1,182 dan 0,846. Dimana hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ada gejala multikolinieritas, sebab hasil VIF dibawah 10 dan nilai tolerance $> 0,1$

Tabel 5. Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>	0,613
<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	0,846

Sumber : Ouput SPSS 19 (2018)

Tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikan uji kolmogorov smirnov adalah $0,846 > 0,05$; sehingga dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas Glejser

Variabel	β	t_{hitung}	Sig
Pelatihan	-0,068	-0,957	0,347
Motivasi	0,090	1,680	0,104
Variabel terikat	RES2		

Sumber : Ouput SPSS 19 (2018)

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa variabel pelatihan dan motivasi memiliki nilai signifikansi > dari 0,05, dimana nilai signifikansi dari pelatihan sebesar 0,347 dan nilai signifikansi dari motivasi sebesar 0,104. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas tidak memiliki masalah heterokedastisitas. Sedangkan hasil perhitungan regresi berganda antara pelatihan, motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1.	(Constant)	20,208	4,756		,000
	Pelatihan	,439	,133	,556	,003
	Motivasi	,051	,099	,087	,608

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 19 (2018)

Berdasarkan tabel 7, didapat persamaan regresinya adalah : $Y = 20,208 + 0,439(X_1) + 0,051(X_2) + e$. Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa (1) konstanta sebesar 20,208 mempunyai arti apabila variabel pelatihan dan motivasi dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) sebesar 20,208; (2) $X_1 = 0,439$ mempunyai arti apabila variabel pelatihan meningkat, maka akan mengakibatkan adanya peningkatan pada kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan; (3) $X_2 = 0,051$ mempunyai arti apabila variabel motivasi meningkat, maka akan mengakibatkan adanya peningkatan pada kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

Pengujian secara partial menggunakan uji t, dimana uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 3 diatas, nilai t_{hitung} sebesar 3,312 dengan nilai signifikansi 0,003. Nilai (α) signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 0,519 dengan nilai signifikansi (α) 0,608. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari alpha (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	70,304	2	35,152	7,440	,003 ^a
	Residual	127,563	27	4,725		
	Total	197,867	29			

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS 19 (2018)

Pengujian secara simultan menggunakan uji F, dimana uji F digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 8 diatas, nilai F

sebesar 7,440 dengan tingkat signifikansi 0,003. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha (α) 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,596 ^a	,355	,308	2,174
a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan				

Sumber : Output SPSS 19 (2018)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel pelatihan dan motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Tabel 9 menunjukkan hasil analisa data, bahwa nilai R-Square atau koefisien determinasi sebesar 0,308; dimana hal ini menunjukkan bahwa besarnya pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 30,8%; sedangkan sisanya 69,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} 3,312 > t_{tabel} 2,042 dengan signifikansi 0,003 < 0,05; yang berarti variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agusta & Sutanto, 2013); (Widijanto, 2017); (Khan, 2012); (Andayani & Makian, 2016); (Rispati, SU, & Dewi, 2013) dan (Subari, S., & Riady, H, 2015).

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Bahkan menurut (Idrees, Xinping, Shafi, Hua, & Nazeer, 2015), kinerja karyawan dapat ditingkatkan menjadi lebih besar dengan adanya peningkatan pelatihan karyawan. Adapun implikasi manajerial dari penelitian ini adalah jika kuantitas dan kualitas pelatihan semakin baik dan ditingkatkan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengikuti jenis pelatihan sesuai dengan minatnya masing-masing. Selain itu jika metode pelatihan disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, akan bisa menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan (Kusuma, Musadieg, & Nurtjahjono, 2015).

(Hasibuan, 2003) menyatakan bahwa dengan adanya pelaksanaan program pelatihan, akan bisa membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan, bahkan kemampuan dan pengetahuan yang karyawan dapatkan harus menjadikan mereka ahli dalam melakukan tugasnya, karena keahlian sifatnya spesifik dan fokus.

Adapun pelatihan itu sendiri mempunyai tujuan untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan yang sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya, membantu memecahkan permasalahan operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi (Simamora, 1997).

Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} 0,519 < t_{tabel} 2,042 dengan signifikansi 0,608 > 0,05; yang berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis kedua yang

menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widijanto, 2017); (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017) dan (Subari, S & Riady, H, 2015). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja, dan apabila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga dalam bekerja karyawan akan merasa senang.

Adapun implikasi manajerial dari penelitian ini adalah pimpinan perlu membangkitkan motivasi kerja para karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat, karena jika motivasi meningkat, maka dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sangat diyakini, jika motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada orang yang bekerja dalam mengelola organisasi tersebut dan kompetensi yang dimilikinya, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi memerlukan motivasi yang berkesimbangan dan terjaga (Gomes, 2005).

Adanya pemahaman terhadap peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengarahkan pada pengertian betapa pentingnya motivasi kerja sebagai bagian dari upaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang berakhir pada peningkatan kinerja. Dengan kinerja yang tinggi di masing-masing aspek sesuai bidang tugas dan tanggungjawab karyawan, akan menciptakan suatu sinergi yang baik dalam organisasi, dan bisa menjadikan organisasi mampu bersaing demi kemajuan organisasi itu sendiri (Yunarifah & Kustiani, 2012).

Terdapat Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan $F_{hitung} 7,440 > F_{tabel} 3,35$ dengan signifikansi $0,003 < 0,05$; yang berarti variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agusta & Sutanto, 2013); (Khan, 2012); (Andayani & Makian, 2016) dan (Rispati, SU, & Dewi, 2013). Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi mempunyai andil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika pelatihan dan motivasi meningkat secara bersama-sama, maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi jika pelatihan dan motivasi secara bersama-sama turun, maka kinerja karyawan juga akan menurun (Sura Atmaja, 2017). Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, diantaranya pelatihan dan motivasi kerja (Riani, Maarif, & Affandi, 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa: (1) terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; (2) tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; (3) terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Adapun saran dalam penelitian ini adalah: (1) lebih memperhatikan lagi kuantitas dan kualitas pelatihan, dan metode pelatihan disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan; (2) memberikan pengarahan kepada karyawan akan pentingnya motivasi dalam bekerja, sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*, 1(3), 1-9.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik International (Studi Pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41-46.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Boe, I. (2014). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3 (10), 559-580.
- Flippo, E. (1995). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Gullu, Tugce. (2016). Impact Of Training And Development Programs On Motivation Of Employess In Banking Sector. *International Journal Of Economics, Commerce And Management; IV* (6), 90-99.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Gomes, F. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idrees, Z., Xinping, X., Shafi, K., Hua, L., & Nazeer, A. (2015). Effect Of Salary, Training And Motivation On Job Performance Of Employees. *American Journal Of Business, Economic And Management; 3*(2), 55-58.
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 34-51.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika . *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 236-245.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Khan, M. I. (2012). The Impact Of Training And Motivation On Performance Of Employees. *Business Review*, 7(2), 84-95.
- Kusuma, G. C., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21 (1), 1-7.
- Mangkunegara, A. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physician's Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies MC SER Publishing*, 5 (1), 173-188.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Prasetyo, H., & Yuniarti, T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah & Riset Manajemen*, 3(1).

- Raharjo, K. S., & Manuati Dewi, I. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 117-127.
- Riani, M. E., Maarif, M. S., & Affandi, J. (2017). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.TD Automotive Compressor Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3 (2), 290-298.
- Rispati, F. H., SU, R., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1-8.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Saeed, M. M., & Asghar, M. A. (2012). Examining The Relationship Between Training, Motivation And Employess Job Performance-The Moderating Role Of Person Job Fit. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*; 2(12), 12177-12183.
- Sekaran, U. (2007). *Research Methods For Business*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17 (01), 123-137.
- Suartana, P. E., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Analisis Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4
- Subari, S., & Riady, H. (2015). Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communications. *American Journal of Business and Management*, 4(3), 133-145.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundarsi, K., & Suprihatmi, S. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 6(1), 11-21.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sura Atmaja, I. E. (2017). Analisis Dampak Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FIF Group Cabang Lampung . *Jurnal Manajemen Magister*, 3(1), 42-63.
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. *AGORA*, 3(1), 1-7.
- Taroreh, I. M. (2014). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST.Yoseph Di Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 90-102.
- Wahyuni, A., & Suryalena. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. *JOM FISIP*, 4 (2), 1-9.
- Widijanto, K. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. *AGORA*, 5(1), 1-5.
- Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kebon Agung Malang. *Modernisasi*, 8 (2) , 145-164.