

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan

Malatina Laia

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LMII, Jalan Kolam Nomor 39 Medan Estate, Sumatera Utara, 20371, Indonesia

E-mail: malatina.laia@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:
Received: 2018-11-28
Revised: 2018-12-28
Accepted: 2018-12-30

Keywords:

Pelatihan Kerja, Motivasi, Kinerja.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan yang berjumlah 40 orang responden. Hasil penelitian ini terbukti dari uji validitas dan reliabilitas instrument, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), uji f , uji t dan analisis linear berganda. Dari hasil analisis validitas dan reliabilitas, semua item pernyataan dikatakan reliable karena nilai cronbach 's Alpha $> 0,06$. Untuk uji korelasi nilai R sebesar 556 artinya terjadi hubungan yang cukup antara variabel independen dengan variabel dependen, hasil R Square mampu menjelaskan 309% variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 69,1 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji F dengan $F_{hitung} > t_{table}$ ($8,275 > 1,684$), maka H_0 ditolak itu berarti bahwa semua variabel independen secara simultan bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen, hasil analisis uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{table}$ pada variabel pelatihan ($316 > 1,684$) artinya H_0 diterima, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan memiliki positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi ($2,188 > 1,684$) artinya H_0 ditolak maka secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis linear berganda $Y = 5,480 + 0,101X_1 + 0,538X_2$ artinya variabel pelatihan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja.

Copyright © 2019 Journal of Management Science (JMAS).
All rights reserved.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena mereka terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas dan bersamangat dalam mencapai tujuan perusahaan supaya membuat perusahaan tetap mampu bersaing terutama pada era globalisasi sekarang ini. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pelatihan (*training*) dan motivasi kerja merupakan salah satu proses untuk mengembangkan kinerja kerja karyawannya. Sedangkan kinerja kerja karyawan merupakan salah satu kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Suatu organisasi dapat dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Suatu perusahaan harus mampu membangun organisasi dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan. Suatu keberadaan sumber daya manusia suatu organisasi ataupun perusahaan harus memegang peranan yang sangat penting, dan setiap potensi sumber daya manusia yang dalam suatu organisasi atau perusahaan harus dipergunakan sebaik-baiknya sehingga memberikan output yang optimal. Suatu keberhasilan suatu perusahaan sangat berpengaruh penting kinerja karyawan, peningkatan pengetahuan, skil, perilaku dan kinerja yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan pelatihan dan motivasi dari atasan atau pimpinan perusahaan. Adapun kesempatan pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian masing-masing dalam bekerja supaya mengetahui dan menguasai apa pekerjaan yang akan ia kerjakan saat ini serta masa yang akan datang dan membantu karyawan supaya mengerti apa yang harus ia kerjakan dan mengapa itu harus dikerjakan, untuk memberikan kesempatan

kepada mereka dan menambah pengetahuan dalam pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan pengetahuan, serta keahlian sedangkan motivasi untuk memberikan suatu kesempatan kepada karyawan dan menyalurkan suatu ego individu atau memperkuat suatu komitmen pada suatu perusahaan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Leonardo Agusta (2013), dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variable pelatihan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV. Haragon Surabaya.

Mengacu pada uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian yang membahas masalah pelatihan dan motivasi terhadap kinerja kerja yang baik bagi para karyawan PT. ISS INDONESIA Cabang Medan dengan judul penelitian "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan".

2. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variable atau lebih. PT. ISS Indonesia Cabang Medan adalah perusahaan yang siap menyediakan karyawan yang siap kerja, terlatih, disiplin, dan siap berkerja dalam tim maupun individu.

- H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Pelatihan dan Motivasi) secara simultan, dengan variabel terikat (Kinerja)
- H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Pelatihan dan Motivasi) secara simultan, dengan variabel terikat (Kinerja).

3. Metode analisis data

3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Menurut Suliyanto (2018), uji validitas instrument merupakan suatu alat ukur yang dinyatakan valid jika instrument tersebut " benar-benar benar " untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka pernyataan tersebut valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas menggunakan koefisien *cronbach's* Alfa dengan kriteria jika koefisien kolerasi lebih besar dari nilai kritis atau apabila nilai *alpha cronbach's* $> 0,6$ maka instrument tersebut dinyatakan reliable.

Menurut Suliyanto (2018), instrument dinyatakan reliabel, jika diatas 0,60, dan instrument dinyatakan tidak reliabel, jika kurang dari 0,60.

3.2. Analisis Korelasi Berganda (r)

Menurut Rusiadi et al (2017) Korelasi linier berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel yang terikat (variabel Y) dan dua atau lebih variable bebas (X_1, X_2, \dots, X_k).

KK	\leq	0,20	Korelasi sangat rendah / lemah sekali
KK	\leq	0,40	Korelasi rendah
KK	\leq	0,70	Korelasi yang cukup berarti
KK	\leq	0,90	Korelasi yang tinggi, kuat
KK	\leq	1,00	Korelasi yang sangat tinggi, kuat sekali
KK	$=$	1	Korelasi sempurna

3.3. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Menurut Sudana dan setianto (2018) Koefisien determinasi, r^2 , mengukur proporsi variable pada variable dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independen pada model regresi. Nilai r^2 akan berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai r^2 semakin andal kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen.

3.4. Uji Koefisien Secara Simultan (Uji f)

Menurut Sudana dan setianto (2018) Uji koefisien secara simultan digunakan untuk menguji apakah variable independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji f dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

- $F_{hitung} > F_{table}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak / tidak berpengaruh
- $F_{hitung} \leq F_{table}$, maka hipotesis nol (H_a) diterima / berpengaruh

3.5. Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sudana dan setianto (2018), Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$
- H_a ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

3.6. Regresi Linier Berganda (Multiple Regression)

Menurut Rusiadi et al (2017) Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor.

Rumus *Multiple Regression* dengan dua variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Subyek dalam variabel dependen
- a = Konstanta
- b_1b_2 = Koefisien
- X_1X_2 = Variabel terikat / variabel yang mempengaruhi.

4. Hasil Penelitian

4.1. Analisis Korelasi Berganda (R)

Tabel 1 Tabel Korelasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,309	,272	2,45892

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai R sebesar 0,556 dengan ketentuan sebelumnya jika koefisien korelasai 0,556 – 1,000 berarti memiliki tingkat hubungan cukup. Artinya variabel independen dan dependen memiliki hubungan yang cukup.

4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2 Tabel Korelasi Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,309	,272	2,45892

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka (R Square) sebesar 0,309. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 30,9% sedangkan sisanya sebesar 69,1 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.3. Uji Koefisien Secara Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,063	2	50,031	8,275	,001 ^b
	Residual	223,712	37	6,046		
	Total	323,775	39			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai F sebesar 8,275 dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df (n-k-1)$ atau $40-11-1=28$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen), dimana hasil F tabel adalah 2,15. Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Itu berarti H_0 ditolak. Dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terkait.

4.4. Uji Koefisien Secara parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,480	4,444		1,233	,225
	X1	,101	,320	,074	,316	,754
	X2	,538	,254	,495	2,118	,041

Nilai t table yang diperoleh pada alpha 5% adalah 1,684. Berdasarkan table diatas diperoleh data sebagai berikut:

- Pada Pelatihan terdapat nilai t-hitung sebesar 0,316 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,684. Artinya H_0 diterima, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pada Motivasi terdapat nilai t hitung sebesar 2,118 lebih besar dari nilai t table 1,684 Artinya H_0 ditolak maka secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,480	4,444		1,233	,225
	X1	,101	,320	,074	,316	,754
	X2	,538	,254	,495	2,118	,041

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diatas, maka dapat diketahui persamaan structural dari hasil regresi diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,480 + 0,101X_1 + 0,538X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh bahwa nilai konstan dari kinerja karyawan sebesar 5,480 maka persamaan tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 5,480 yang berarti, jika variabel Pelatihan, dan Motivasi sama dengan nol, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 5,480.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,101. Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel Pelatihan meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,101.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,538, hal ini dapat diartikan bahwa jika Motivasi mengalami peningkatan dan variabel bebas lainnya tetap, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,53

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan, hal ini terlihat pada uji t dimana t hitung 0,516 dan t tabel 1,648 dengan signifikansi 0,754. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. ISS Indonesia Cabang Medan Kabupaten Deli Serdang.
- Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan terlihat dari uji t dimana t hitung 2,118 dan t tabel 1,684 dengan signifikansi 0,041. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT ISS Indonesia Cabang Medan Kabupaten Deli Serdang.
- Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai PT ISS Indonesi Cabang Medan Kabupaten Deli Serdang.

Referensi

- [1] B. I. Muhdi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetaka Pertama : Mei
- [2] P. & M. Anwar, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya..
- [3] s. & Jauhar, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta : Prestasi Pustakaraya.

- [4] A. Leonardo, 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. CV. Haragon Surabaya
- [5] P. &. Sumadjo. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetaka Kesatuan. Bandung : Alfabeta.
- [6] P. J. Donni. 2018. *Perencana dan Pengembangan*. Cetaka Ketiga. Bandung : Alfabeta.
- [7] Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Perpustakaan Nasional.
- [8] Burso Muhammad. 2018. *Teori - teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Perpustakaan Nasional.
- [9] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.s.
- [10] Sangadji & Sopian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- [11] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke-22. Bandung : Alfabeta, CV.
- [12] Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Andi Offset.
- [13] S, & H Rusiadi. 2017. *Metode Penelitian*. Medan : Perpustakaan Nasional. Catalog Dalam Terbitan (KDT).
- [14] Sutianto & Sudana 2018. *Metode Penelitian Bisnis & Analisis Data dengan SPSS*. Penerbit Erlangga.