

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

((Studi Kasus Bagian Produksi Parts Pada PT Noble Medan))

**Daniel Napitupulu. SE. MM
Dosen STINDO Medan**

ABSTRACT

Human Resources is an important property by a company. Having a high performance, attitude and motivation of human resources would support the main goal of the company. Reaching the main goal of the company would make the company is able to survive in the middle of the higher of minimum wage in Indonesia, especially in Medan . The main goal of the research is to know that motivation and performance coaching make a significant influence toward employee performance in production parts in PT. Noble Medan even in partial or simultaneous. Population of the research is all of the employee of parts production of PT. Noble Medan, which is count 147 people, from this population the researcher will choose sample that used as respondent in this research. Then, the researcher used simple random sample in this research. By using Slovin formula, then the researcher get 108 people as sample. Method of data accumulation is by using answer sheet. The data analysis is using double linier regression by using SPSS software. Result of the research shows that by giving motivation and job coaching was influential toward employee performance even partial or simultaneously, while the percentage of determination coefficient (R^2) was 25.30%. it means that performance was influenced by motivation and coaching in the amount of 25.30%, while the others influence by others revealed variables.

Keywords: Motivation, Coaching and Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Persaingan di pasar internasional semakin ketat dari hari kehari, kenaikan upah minimum di Indonesia akan sangat mempengaruhi daya saing perusahaan yang sekarang ini sedang beroperasi di Indonesia khususnya di Medan. Kenaikan ini akan berdampak kepada menurunnya keuntungan yang akan didapatkan dan juga menurunkan daya saing perusahaan tersebut di pasar internasional, atau bahkan mungkin akan membuat perusahaan tersebut terpaksa merelokasi perusahaannya ke tempat lain yang upah

minimumnya lebih rendah dibanding dengan kota Medan ini. Selain itu, kompetisi yang terjadi sekarang ini sudah bersifat global dan dengan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi, menyebabkan banyak perusahaan dari bermacam-macam ukuran melakukan langkah restrukturisasi.

Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari tradisional menjadi modern, dan menyadari dengan baik kondisi yang terjadi sekarang ini serta mempersiapkannya secara proporsional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang

sangat penting untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada diatas.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Mangkunegara (2012: 9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam membicarakan kinerja individu banyak faktor yang mempengaruhi. Hal ini karena terdapat fenomena individual dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam. Walaupun demikian ada dua faktor utama sebagai variabel paling penting dalam menjelaskan kinerja seseorang yakni motivasi dan kemampuan.

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan

motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja” (Davis dalam Mangkunegara, 2012). Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh.

Pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan merupakan salah satu aspek memanfaatkan karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Mangkunegara (2012: 61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Sementara Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Disamping motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Melalui pelatihan ini juga perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi atau kemampuan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Program pelatihan merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan. Mangkunegara mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan

ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara 2012).

PT Noble Medan merupakan perusahaan PMA yang bergerak dibidang industri yang memproduksi barang-barang elektronik terutama yang berhubungan dengan komponen-komponen elektronik seperti *Potensio Meter*. Perusahaan ini memproduksi barangnya dengan menggunakan berbagai macam alat-alat produksi seperti *Injection Molding Machine*, *Stamping Machine*, *Printing Machine*, dan masih banyak lagi alat bantu lainnya yang digunakan yang tidak dapat penulis ungkapkan satu per satu.

Pemberian motivasi dan pelatihan kepada karyawan di PT Noble Medan merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan harus memotivasi para karyawannya sesuai dengan posisi, jenis pekerjaan, dan kebutuhannya masing-masing, begitupun dengan pemberian pelatihan-pelatihan (*training*) untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar tujuan perusahaan dapat terealisasi yakni meningkatnya kinerja para karyawannya untuk meningkatkan kinerja PT Noble Medan itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan sementara pada PT Noble Medan diindikasikan bahwa dengan adanya pemberian motivasi dan pelatihan-pelatihan sesuai dengan kebutuhannya akan meningkatkan kinerja, loyalitas para karyawannya yang dapat memacu mereka untuk terus berkreasi dan inovatif dalam melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing, sehingga *Kaizen* (perubahan kearah yang baik),

Kairyuu (perbaikan yang berkesinambungan), dan *Kaikaku* (reformasi) yang menjadi salah satu kebijakan manajemen PT Noble Medan dapat diimplementasikan secara berkesinambungan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi *parts* pada PT Noble Medan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi *parts* pada PT Noble Medan?
3. Apakah motivasi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi *parts* pada PT Noble Medan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi *parts* pada PT Noble Medan.
1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi *parts* pada PT Noble Medan.
2. Untuk mengetahui motivasi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi *parts* pada PT Noble Medan.

DESKRIPSI TEORI

1. Motivasi

Motivasi berkaitan dengan suatu kesatuan hubungan variabel bebas atau terikat yang menjelaskan arah, implikasi, ketekunan dari perilaku seorang individu, sikap, keahlian, pemahaman terhadap tugas, dan keterbatasan lingkungan operasional, Rumengan (2013: 237). Menurut Mc. Donald dalam Sardiman (2004) definisi motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap tujuan.

Menurut Yassin dan Basri dalam Rumengan (2013: 239), bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat (*invisible*) yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat untuk bekerja). Dan menurut Terry (2003) definisi motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat karena ada tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul baik dari dalam maupun dari luar diri seorang manusia yang dapat menggerakkannya untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu yang akan dicapai.

Menurut Robbins (2008), ada beberapa teori motivasi, *pertama*, teori motivasi Maslow yaitu teori yang mengatakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok yang dapat digambarkan sebagai lima tingkatan dalam bentuk piramida yang dikenal dengan sebutan hirarki kebutuhan Maslow, atau biasa juga disebut dengan sebutan teori kebutuhan Maslow, yang terdiri dari:

- kebutuhan fisiologi yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar;
- kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup;
- kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai;
- kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain;
- kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Kedua teori motivasi berprestasi menurut Mc Clelland, dalam teori motivasi berprestasinya mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan yang penting, yaitu: Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement*). Artinya adalah keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada yang sebelumnya. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*), artinya adanya kebutuhan untuk berkuasa atau mendapatkan kedudukan yang

lebih baik. Kebutuhan akan afiliasi atau bersahabat (*needs for affiliation*), artinya adanya kebutuhan untuk berinteraksi/bersosialisasi dengan orang atau pihak lain. Mc Clelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Dalam teorinya Mc Clelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan Akan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut

2. Pelatihan

Disamping motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Melalui pelatihan ini juga perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi atau kemampuan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Program pelatihan merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan. Melalui pelatihan dan pengembangan ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dalam

menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan (Handoko dalam Ratnasari, 2011: 300). Ivancevich (2008) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan menurut Dessler (2009) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Sedangkan menurut Ivancevich (2008) pelatihan didefinisikan sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”.

Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Dengan memahami pendapat para ahli diatas, dapatlah dimengerti betapa pentingnya masalah pelatihan bagi kemajuan perusahaan. Dan ini sebenarnya tidak mengherankan lagi karena perusahaan maju disebabkan orang-orang cakap dan terampil, maka harus diadakan latihan yang terus

menerus.

Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa tahapan-tahapan dalam pelatihan dan pengembangan meliputi: 1. mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau *need assesment*; 2. menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan; 3. menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya; 4. menetapkan metode pelatihan; 5. mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi; 6. mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Pada umumnya tujuan pelatihan itu erat hubungannya dengan jenis latihannya. Tujuan latihan para tenaga kerja staff berbeda dengan latihan para mandor, tetapi walaupun terdapat perbedaan namun tujuan akhir masing-masing latihan itu pada intinya sama. Tujuan umum pelatihan adalah: 1. untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; 2. untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; 3. untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2012: 9) adalah "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)." Sementara Gomes dalam Mangkunegara (2012: 9) mengemukakan definisi kinerja sebagai "Ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas." Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012) bahwa "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam

$$\text{Human performance} = \text{ability}$$

Mangkunegara (2012) yang merumuskan bahwa :

$$\begin{aligned} \text{Motivation} &= \\ \text{attitude} \times \text{situation} & \\ \text{Ability} &= \\ \text{knowledge} \times \text{skill} & \end{aligned}$$

Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ *superior, very superior*,

gifted dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sementara motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja” (Davis dalam Mangkunegara, 2012: 14)

Kinerja sangat erat hubungannya dengan penilaian kinerja. Menurut Notoatmodjo (2009: 136) ”Metode penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi 2 macam, yakni: a. penilaian yang berorientasi waktu yang lalu yang terdiri dari *rating scale*, *checklist*, metode peristiwa kritis, metode peninjauan lapangan, tes prestasi kerja; b. metode penilaian kinerja berorientasi waktu yang akan datang terdiri dari penilaian diri (*self appraisals*), pendekatan *Management By Objective* (MBO), penilaian psikologis, teknik pusat penilaian.

Hasibuan dalam Mangkunegara (2012), mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai mencakup kinerja adalah: 1. kesetiaan yaitu penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi; 2. prestasi kerja yaitu

penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya; 3. kejujuran yaitu penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain; 4. kedisiplinan yaitu penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya; 5. kreativitas yaitu penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna; 6. kerja sama penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horisontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik; 7. kepemimpinan penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain; 8. kepribadian penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan menyenangkan; 9. prakarsa yaitu penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan; 10. kecakapan yaitu penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen; 11. tanggung jawab penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan

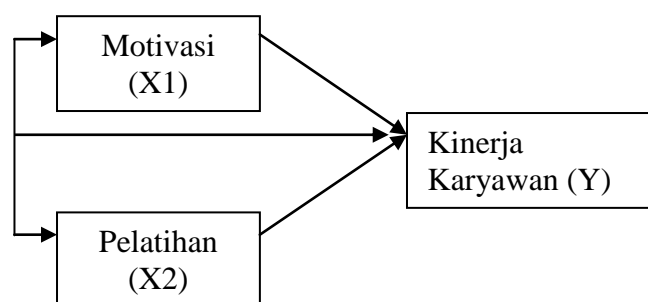
kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kejanya.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah: *pertama*, berdasarkan hasil penelitian McClelland, Murray, Miker, Dan Gordon dalam Mangkunegara (2012), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yang akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Menurut Mangkunegara (2012) faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karena apabila mereka bersifat pro terhadap situasi kerja maka motivasi dalam bekerjapun juga akan tinggi dan begitupun sebaliknya. *Kedua*, pelatihan kerja dilakukan untuk meningkatkan kemampuan yang ada dalam diri Karyawan. Dengan demikian karyawan dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada dan semakin meningkatkan kelebihan-kelebihan yang dimiliki karyawan. Jadi pelatihan kerja merupakan suatu hal yang perlu dipertimbangkan perusahaan apabila perusahaan ingin tetap memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu mencapai hasil kerja yang optimal dalam meningkatkan kinerjanya. Simamora (2004) menyatakan bahwa, sebagai salah satu elemen penting untuk meingkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan sarana untuk menciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan serta keahlian

pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Ketiga*, pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dipertegas lagi dalam penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2008), menggambarkan adanya pengaruh antara motivasi dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan akan menunjang karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Model Penelitian

Model penelitian yang akan dibahas adalah motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan.



Penelitian Terdahulu

Penelitian terlebih dahulu oleh Halim (2009) mengambil judul Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Galesong Pratama Makassar. Hasil penelitian tersebut adalah variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2008) mengambil judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Hasil penelitian

tersebut adalah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran tersebut diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sementara jenis penelitiannya adalah survei sedangkan metodenya yakni deskriptif analitis dengan alat analisa data menggunakan regresi liner berganda. Data dikumpulkan melalui pengisian angket atau kuesioner. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi *parts* pada PT Noble Medan.

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian produksi *parts* PT Noble Medan, dengan jumlah 147 orang. Sedangkan sampelnya berjumlah 108 orang yang didapat dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan

kuesioner mengenai motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu Motivasi dan Pelatihan kerja serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Pengukuran variabel motivasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan skala Likert yaitu: Kategori Sangat Setuju = 5; Kategori Setuju = 4; Kategori Kurang Setuju = 3; Kategori Tidak Setuju = 2; dan Kategori Sangat Tidak Setuju = 1.

Dalam rangka memperjelas pengukuran variabel, ada beberapa definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Indikator variabel motivasi adalah: a. kebutuhan berprestasi; b. kebutuhan berinteraksi; c. kebutuhan berkuasa. Pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Adapun indikator pelatihan adalah: a. materi pelatihan; b. metode pelatihan; c. instruktur; d. peserta; e. waktu pelatihan; f. fasilitas pelatihan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan kerja serta waktu. Indikatornya adalah: a.kualitas; b. kuantitas; c. tanggung jawab; d. inisiatif; e. kerjasama; f. ketaatan.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 20 yang

terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 36 daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach Alpha*.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghozali dalam Rumengan (2013, 204), uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir pertanyaan dan indikator tersebut dinyatakan valid.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing butir yang terdapat dalam semua pertanyaan pada ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi, pelatihan, dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis data.

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu

alat ukur. Pada penelitian ini, butir instrumen yang valid diuji reliabilitasnya dengan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Nunally dalam Rumengan (2010), dikatakan reliabel bila hasil $\text{Alpha} > 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
Motivasi (X_1)	0.620	Reliabel
Pelatihan (X_2)	0.919	Reliabel
Kinerja (Y)	0.832	Reliabel

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi *Parts* pada PT Noble Medan yang dilakukan dengan uji-t dan uji F. Dengan analisis regresi akan dapat dilihat variabel manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan melihat nilai koefisien beta-nya dan persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan: Y = Kinerja; X_1 = Motivasi; X_2 = Pelatihan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda secara lengkap dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Varia bel	Beta	Devias i Standa r	Nil ai- t	Sig.
Konst anta	14.085	3.987	3.533	.001
Motiv asi	.394	.114	3.444	.001
Pelati han	.236	.076	3.119	.002

R = 0,503 ; R² = 0,253
; F = 17,818 ; Sig.F = 0,000

Berdasarkan tabel 2. diatas, dihasilkan persamaan regresi berganda yaitu: $Y = 14,085 + 0,394X_1 + 0,236X_2$. Dalam persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki koefisien sebesar 0,394, dan variabel pelatihan memiliki koefisien sebesar 0,236. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi *Parts* pada PT Noble Medan adalah motivasi dengan koefisien terbesar dengan nilai 0,394.

Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,503, sedangkan nilai *R-square* adalah 0,253 atau 25,3%. Hasil ini mengindikasikan bahwa 25,3% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X₁) dan pelatihan (X₂), sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk menguji pengaruh motivasi dan pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi *Parts* pada PT Noble Medan digunakan uji-t. Dengan menggunakan uji-t tersebut, hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X₁ (motivasi) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,444$ dengan nilai probabilitas t (Sig.) adalah sebesar 0,001 (Sig._{0,001} < $\alpha_{0,05}$). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi (X₁) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi *Parts* pada PT Noble Medan. Dengan menggunakan uji yang sama, hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X₂ (pelatihan) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,119$ dengan nilai probabilitas t (Sig.) adalah sebesar 0,002 (Sig._{0,002} < $\alpha_{0,05}$). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X₂) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi *Parts* pada PT Noble Medan.

Untuk menguji pengaruh motivasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi *Parts* pada PT Noble Medan. digunakan uji F. Dengan menggunakan uji F tersebut, Hasil pengujian dengan SPSS variabel independen secara bersama-sama diperoleh nilai $F_{hitung} = 17,818$ dengan nilai probabilitas F (Sig.) adalah sebesar 0,000 (Sig._{0,000} < $\alpha_{0,05}$). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi (X₁) dan pelatihan (X₂) secara simultan mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi *Parts* pada PT Noble Medan.

Normal atau tidaknya suatu data yang akan diolah dalam penelitian dapat diketahui dengan menggunakan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Rumengan, 2010). Dalam penelitian ini, data yang akan diolah berdistribusi normal, dimana data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Setelah melakukan uji normalitas, kemudian dilanjutkan dengan uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Cara untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor invasi varian (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hitnes dan Montgomery) dalam Rumengan (2010). Pada penelitian ini, kedua variabel independen yakni motivasi dan pelatihan memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5) yaitu nilai VIF variabel motivasi = 1.185; dan nilai VIF variabel pelatihan = 1.185, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Selanjutnya, uji yang dilakukan adalah uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk

menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini, tidak terjadi heteroskedastisitas karena terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, tersebar di atas baik di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

ANALISA TEMUAN PENELITIAN

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi dan pelatihan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja). Hal ini sesuai dengan pendapat Mc Clelland dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Yang mana motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji.

Begitupun juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2010) menggambarkan adanya pengaruh antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan. Karena motivasi dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya akan menunjang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi yang baik kepada karyawan akan meningkatkan Kinerja karyawan, sehingga akan berdampak positif bagi pertumbuhan perusahaan. Sedangkan pelatihan akan membentuk dan menambah kemampuan kerja seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan cepat dan tepat, Latihan kerja akan menambah dan meningkatkan keterampilan kerja, sedangkan Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

PENUTUP

Dari hasil analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan bagian produksi *Parts* pada PT Noble Medan dengan perolehan nilai t hitung = 3,444 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,001 (Sig.0,001 $< \alpha_{0,05}$).
2. Pelatihan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan bagian produksi *Parts* pada PT Noble Medan dengan perolehan nilai t hitung = 3,119 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,002 (Sig.0,002 $< \alpha_{0,05}$).
3. Dari uji F (Simultan) diperoleh nilai F hitung

sebesar 17,818 dengan Sig.0,000 $< \alpha_{0,05}$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi (X_1), dan pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$ pada karyawan bagian produksi *Parts* pada PT Noble Medan

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi *Parts* pada PT Noble Medan. Hal ini berarti motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para karyawannya, begitupun dengan pelatihan yang diterima oleh para karyawan bagian produksi parts pada PT Noble Medan selama ini ternyata juga dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan PT Noble Medan khususnya bagian Produksi *Parts*.

Dalam penelitian ini, disarankan agar motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya dipertahankan dan ditingkatkan. Begitu juga dengan pelatihan agar tetap dipertahankan sehingga tidak terjadi penurunan produktivitas. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index
- Gozali, Imam, 2005. *Metode Penelitian Untuk skripsi dan thesis bisnis*. Jakarta: Raja Grafi IndoPersada
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Halim, Sartika Hayulinandi, 2012. “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Galesong Pratama Makassar”. Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ivancevich, John, M, dkk, 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1 dan 2 Jakarta: Erlangga
- Lubis, Khairul Akhir, 2008. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (persero)”. Tesis pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Manullang, M, 2011. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press
- Mathias, R. L dan Jackson, J.H, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineke Cipta
- Ratnasari, Sri Langgeng, 2011. “Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT ABC Sidoarjo”. *Jurnal E-Mabis FE Unimal*, Volume 12, Nomor 3
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 dan 2 Jakarta: Salemba Empat
- Rumengan, Jemmy dkk, 2010. *Analisa Data Kuantitatif*. Medan
- Rumengan, Jemmy, 2010. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Medan Uniba Press.
- Rumengan, Jemmy, 2013.

Metodologi Penelitian.
Bandung: Ciptapustaka
Media Perintis

Samsudin, Sadili, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendidikan administrasi dan Operatif).* Jakarta: Bumi Aksara

Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta

Siagian, Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cet 16. Jakarta : Bumi Aksara

Sulistiyani, Ambar. T dan Rusdiah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

Wahyudi, Bambang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Sulita

Referensi Online:

<http://id.shvoong.com/business-managrmrnt/human-resource/2353327-pengertian-motivasi-menurut-para-ahli/>, diakses 30 Mei 2013