

## PELATIHAN DAN MOTIVASI SEBAGAI PREDIKTOR KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. Y BATAM

**Sri Langgeng Ratnasari**

*Fakultas Ekonomi Universitas Batam*

sarisucahyo@yahoo.com

**Abstract:** Human Resources is an important factor for the company, because the human resources which have high performance will support the company's main goal. The company's main goal is to make the company able to survive in the middle of the higher minimum wage in Indonesia, especially in Batam. The purpose of this study was to determine the training and motivation as predictors of employee performance at Production Department PT. Y Batam partially and simultaneously. The population in this study were employees of the Production Department PT. Y Batam, as many as 147 people, with a sample of 108 employees. Sampling techniques using simple random sampling. Data collecting is using a questionnaire. Analysis of the data is using multiple linear regression by SPSS software version 22. Results showed that training and motivation as predictors of employee performance.

**Keywords:** Training, Motivation, Performance

**Abstrak:** Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi akan mendukung tujuan utama perusahaan. Tujuan utama perusahaan adalah membuat perusahaan mampu bertahan di tengah semakin tinggi upah minimum di Indonesia, khususnya di Kota Batam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelatihan dan motivasi sebagai prediktor terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam, sebanyak 147 orang, dengan sampel sebanyak 108 karyawan. Teknik sampling menggunakan simple random sampling. Teknik pengambilan data menggunakan kuisisioner. Analisis data menggunakan regresi linier ganda dengan menggunakan software SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi merupakan prediktor terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan semakin ketat. Adanya kenaikan upah minimum di Indonesia akan mempengaruhi daya saing perusahaan yang beroperasi di Indonesia khususnya di Kota Batam. Kenaikan upah akan berdampak pada menurunnya keuntungan yang akan diperoleh dan menurunkan daya saing perusahaan tersebut di pasar global. Dampak lainnya dapat mengakibatkan perusahaan terpaksa merelokasi perusahaannya ke tempat lain yang upah minimumnya lebih rendah dibandingkan dengan Kota Batam. Kondisi tersebut juga dapat mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari tradisional menjadi modern, dan memaksa pengelola dan pemilik perusahaan menyadari

dengan baik kondisi yang terjadi sekarang ini serta mempersiapkannya secara proporsional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada.

Kinerja karyawan 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 adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja biasanya sulit mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada pelatihan dan motivasi, karena pelatihan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan motivasi merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, hal ini dikarenakan pada diri karyawan terdapat fenomena individual, dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam.

Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Melalui pelatihan 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.

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif 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 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 karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Menurut 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.

PT. Y Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri elektronik, yang memproduksi komponen-komponen elektronik seperti *Potensio Meter*.

Pemberian pelatihan dan motivasi pada karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam merupakan hal yang 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. Selain itu karyawan perlu mendapat pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Berdasarkan pengamatan sementara pada PT. Y Batam diindikasikan bahwa karyawan kurang mendapat pelatihan dan motivasi sesuai dengan kebutuhannya sehingga kinerjanya belum memenuhi harapan..

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam?; (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam?; (3) Apakah pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam?

Tujuan penelitian ini untuk: (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam.;(2) mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam.

## KAJIAN TEORI

**Pelatihan.** 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, 2011: 300). Ivancevich (2008) mengemukakan bahwa pelatihan 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. Pelatihan 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 di atas, maka disimpulkan bahwa betapa pentingnya pelatihan bagi kemajuan perusahaan. Tidak mengherankan bahwa suatu perusahaan maju disebabkan karena orang-orang yang ada di dalamnya cakap dan terampil. Biasanya mereka mendapat pelatihan 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.

**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 Samsudin (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 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).

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

Menurut Robbins dan Judge (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: (a) 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; (b) kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup; (c) kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai; (d) kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain; (e) 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.

**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)." Menurut Gomes (2013) definisi kinerja sebagai "Ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas." Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012) bahwa "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

**Motivasi.** 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 kretivitasnya 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 meningkatkan 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.

## METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sementara jenis penelitiannya adalah survei sedangkan metodenya yakni deskriptif analitis dengan alat analisis data menggunakan regresi liner berganda. Data dikumpulkan melalui pengisian angket atau kuesioner. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Y Batam.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam sebanyak 147 orang. Sampelnya berjumlah 108 orang yang diperoleh 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 Pelatihan dan Motivasi serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Pengukuran variabel pelatihan, motivasi, 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.

Untuk memperjelas pengukuran variabel, ada beberapa definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. 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. 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. 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.

Kuesioner pada penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Dari 36 daftar pertanyaan dalam kuisisioner yang dijawab dan dikembalikan responden, kemudian ditabulasi nilai-nilainya sebagai data dasar penelitian. 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*. Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner sebagai instrumen penelitian adalah dengan software *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 22.

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 Ghazali 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  $Alpha > 0,60$ . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1.

**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 pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan

Departemen Produksi PT. Y Batam 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<sub>1</sub> = Pelatihan; X<sub>2</sub> = Motivasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian dengan pendekatan regresi linier berganda secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	Deviasi Standar	Nilai-t	Sig.
Konstanta	14.085	3.987	3.533	.001
Pelatihan	.394	.114	3.444	.001
Motivasi	.236	.076	3.119	.002
R = 0,503 ; R <sup>2</sup> = 0,253 ; F = 17,818 ; Sig.F = 0,000				

Berdasarkan Tabel 2 di atas maka dapat diketahui persamaan regresi berganda yaitu:  $Y = 14,085 + 0,394X_1 + 0,236X_2$ . Dalam persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki koefisien sebesar 0,394, dan variabel motivasi memiliki koefisien sebesar r 0,236. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam adalah pelatihan 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 pelatihan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>), sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam digunakan uji-t. Dengan menggunakan uji-t tersebut, hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X<sub>1</sub> (pelatihan) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,444$  dengan nilai probabilitas t (Sig.) adalah sebesar 0,001 (Sig.<sub>0,001</sub> <  $\alpha_{0,05}$ ). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X<sub>1</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Departemen Produksi PT. Y Batam. Dengan menggunakan uji yang sama, hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X<sub>2</sub> (pelatihan) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,119$  dengan nilai probabilitas t (Sig.) adalah sebesar 0,002 (Sig.<sub>0,002</sub> <  $\alpha_{0,05}$ ). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi (X<sub>2</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Departemen Produksi PT. Y Batam.

Untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam 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  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Departemen Produksi PT. Y Batam.

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 pelatihan = 1.185; dan nilai VIF variabel motivasi = 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.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan dan motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja). Hal ini sesuai dengan pendapat Mc Clelland dalam Mangkunegara (2012) yang mengemukakan bahwa ada hubungan 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 (2008) menggambarkan adanya pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini disebabkan pelatihan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya akan menunjang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Karjantoro (2004), Sulistyohadi (2004), Noor (2012), Agusta dan Susanto (2013), Imran (2013) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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. Motivasi yang baik kepada karyawan

akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan berdampak positif bagi pertumbuhan perusahaan, sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

## PENUTUP

Kesimpulan. **Pertama.** Pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam dengan perolehan nilai  $t$  hitung = 3,119 dengan nilai probabilitas  $t$  (Sig) adalah sebesar 0,002 (Sig.0,002  $< \alpha$ 0,05). **Kedua.** Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam dengan perolehan nilai  $t$  hitung = 3,444 dengan nilai probabilitas  $t$  (Sig) adalah sebesar 0,001 (Sig.0,001  $< \alpha$ 0,05). **Ketiga.** Berdasarkan hasil 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 pelatihan ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$  pada karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. Hal ini berarti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam.

Berdasarkan kesimpulan maka dapat diberikan saran bahwa pelatihan dan motivasi pada karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam harus senantiasa ditingkatkan agar kinerja karyawan juga meningkat.

## DAFTAR RUJUKAN

- Agusta, Leonardo dan Sutanto, Eddy Madiono. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Jurnal Agora*. Vol 1, No.3. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Karjantoro, Handoko. 2004. Mengelola Kinerja: Suatu Tinjauan Praktis. *Manajemen Usahawan*. No. 07. Th XXXIII. Juli: 24-28
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imran. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Terpadu Serambi Mekah. *Jurnal Ekonomi*. Vol. XIV, No. 2, September 2013. Bukittinggi: STIE Haji Agus Salim.
- Ivancevich, John, M, 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 Medan: 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.
- Mathias, R. L dan Jackson, J.H, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, M.S.W. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Jurnal Revitalisasi*. Volume 1, No. 2.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineke Cipta.
- Robbins, S.P dan T.A Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 dan 2 Jakarta: Salemba Empat.
- Rumengan, Jemmy . 2010. *Analisa Data Kuantitatif*. Batam: Uniba Press.
- . 2013. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam: Uniba Press.
- Samsudin, Sadili, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sulistiyohadi, Timbul. 2004. Beberapa Isu Penting dalam Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Manajemen Usahawan*. No. 05. Th XXXI. Mei: 11-14.