

# PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA PT. DUTA BETON MANDIRI PASURUAN)

Akhmad Alfin Fahmi, Sri Nuringwahyu, Ratna Nikin Hardati

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam  
Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia  
LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia  
E-mail: [Alfinfahmi.1009@gmail.com](mailto:Alfinfahmi.1009@gmail.com)

## ABSTRAK

Teknik pengumpulan data yang digunakan, Kuisisioner, Dokumentasi, Wawancara, Analisis data yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, Uji Normalitas, Uji F dan Uji T dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $82,598 > 3,17$ ) dengan taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan motivasi secara simultan (bersama – sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan. Uji  $t$  pada pelatihan diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,578 < 2,0065$ ) dengan taraf signifikan ( $0,566 > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji  $t$  pada motivasi di peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,637 > 2,00665$ ), dengan taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi diketahui bahwa nilai  $R$  square atau  $R^2$  0,761. Hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 76,1% dari variasi variabel pelatihan dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

. Data collection technique used questionnaires, documentation, interviews. Data analysis performed is the test of validity and reliability, multiple linear regression analysis, normality test, F test, T test with the help of SPSS program.

The result of the study obtained the value of  $F_{hitung} > F_{table}$  ( $82,598 > 3,17$ ) with a significant level ( $0,000 < 0,05$ ), the  $H_0$  rejected and  $H_a$  received. So based on these result can be concluded that independent variables consisting of training and motivation simultaneously (together) have a significant effect on employee performance on PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan. T test on the training obtained  $t$  value  $< t$  table ( $-0,578 < 2,0065$ ) with a significant level ( $0,566 > 0,05$ ), then  $H_0$  accepted and  $H_a$  rejected. So based on these result can be concluded that the training variables ( $X_1$ ) have no significant effect on employee performance. T test on the motivation obtained  $t$  value  $> t$  table ( $10,637 > 2,00665$ ), with a significant level ( $0,000 < 0,05$ ), then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted. So based on these results can be concluded that the variable of motivation ( $X_2$ ) have a significant effect on employee performance. Coefisien of determination known that the value of R square or  $R^2$  0,761. It means that 76,1% of the variation of training and motivation variables, while the remaining 23,9% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : Training, Motivation, employee performance.

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini semakin maju dan dengan situasi yang sekarang ini salah satu yang menjadi perhatian utama perusahaan adalah karyawan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang baik sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Secara umum untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pelatihan dan motivasi agar perusahaan mampu untuk mengimbangi persaingan dengan perusahaan lain yang saat ini semakin banyak dan semakin ketat. Perusahaan perlu mengelola program pelatihan dan motivasi yang lebih baik agar perusahaan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga kinerjanya semakin meningkat. Pelatihan dan motivasi salah satu cara untuk mengembangkan kinerja karyawan lebih baik dan agar karyawan mempunyai kualitas yang baik dalam melakukan pekerjaan. Kualitas kinerja yang baik maka karyawan akan semakin semangat dan terampil dalam bekerja. Motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya pelatihan yang akan meningkatkan kemampuan yang baik pula karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi paving block. Perusahaan PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan mengalami permasalahan yakni kurangnya tingkat kinerja karyawan dalam melakukan kinerjanya masih rendah dalam penyelesaiannya sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Kinerja karyawan yang masih rendah diindikasikan dari karyawan yang belum bisa memenuhi target jumlah produksi dalam waktu yang sudah ditentukan, oleh karena itu perusahaan harus berupaya untuk memperbaiki kinerja karyawan terutama pada pelatihan dan motivasi agar kinerja karyawan dalam bekerja lebih baik untuk menghasilkan produksi diperusahaan. Kegiatan pelatihan dan motivasi lebih ditekankan kepada karyawan agar dapat berkembang dan memberikan dampak cara kerja yang baik untuk

meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik untuk kemajuan perusahaan, kinerja karyawan merupakan indikator yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan.

PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan dalam meningkatkan produksinya, membutuhkan karyawan yang handal dan PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan setiap tahun terdapat program yang selalu mengadakan pelatihan pada karyawan baru maupun karyawan lama. Penulisan skripsi ini lebih memfokuskan permasalahan pada pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada pada perusahaan PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan. Pelatihan dan motivasi merupakan faktor kunci untuk mengembangkan perusahaan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan demi kemajuan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan yang akan di rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan?
3. Apakah variabel pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan ?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

Menurut Rosidah pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku karyawan dalam

suatu arah guna meningkatkan tujuan – tujuan organisasional. Dalam pelatihan dimana karyawan harus mempelajari sikap, pengetahuan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan juga pelatihan materi dan kemampuan karena pelatihan guna meningkatkan karyawan kedepannya. Berdasarkan definisi diatas pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja.

**Motivasi**

Motif diartikan sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang, dasar pikiran dan pendapat, sesuatu yang menjadi pokok. Pengertian motif tersebut dapat diturunkan ke pengertian motivasi yang merupakan sebagai sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang Menurut Sri Wiludjeng motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja individu atau kelompok guna mencapai tujuan, dengan adanya dorongan dan tujuan maka nantinya perusahaan dan karyawan yang akan mendapat hasilnya.

**Kinerja**

Menurut Irawan kinerja adalah terjemahan dari “*performance*”. Arti umumnya adalah perbuatan atau prestasi, pengertian kinerja atau *performance* yaitu sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah hasil kerja proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standart yang telah di tentukan). Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

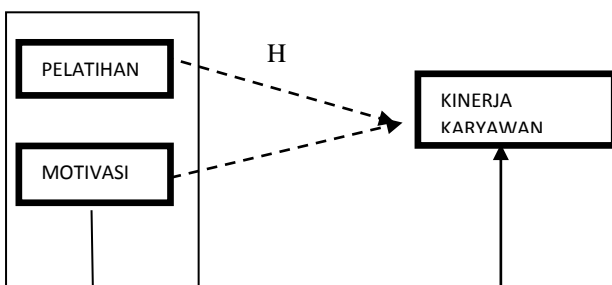
-----> : Pengujian ini berpengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y secara individu.  
 -----> : pengujian berpengaruh bersama – sama variabel X terhadap variabel Y.

**Hipotesis**

Berdasarkan pada uraian yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : a. Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja.  
 b. Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja
- H2 : a. Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.  
 b. Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.
- H3 : a. Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja.  
 b. Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja.

**Kerangka Hipotesis  
 Gambar II.1**



**METODE PENELITIAN**

Jenis data ini adalah data primer yang berupa sebuah persepsi dari responden atau karyawan mengenai pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah secara keseluruhan karyawan PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan yang berjumlah 120 orang. Menurut Radiani memberikan gambaran rumus

jalan pintas untuk perhitungan besaran sampel, yang karena populasi yang sukar digambarkan, yaitu :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$= \frac{120}{120(0,1)^2 + 1} = 55$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

d = Nilai presisi ( ditentukan sebesar 90%

atau d = 0,1 )

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang menggunakan data pertanyaan, kemudian disebarkan kepada karyawan yang sampelnya 55 karyawan PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan alat analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

b1 s/d b3 = Koefisien determinasi variabel X1 s/d X3

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Motivasi

e = Standar Error

## PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda bertujuan mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan. Adapun berdasarkan perhitungan diperoleh sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-3,157	3,821		,826	,412
Pelatihan	-,120	,207	-,049	,578	,566
Motivasi	1,473	,139	,900	10,637	,000

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

(Sumber: Data diolah, 2018)

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$= -3.157 - 0.120) X_1 + (1,473)X_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = pelatihan

X<sub>2</sub> = motivasi

Dari persamaan diatas tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan motivasi.

a = -3.157 merupakan Nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja karyawan, jika variabel bebas yang terdiri dari variabel pelatihan dan motivasi sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar -3.157.

X<sub>1</sub> = -0.120 merupakan besarnya kontribusi variabel pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika ada pengurangan variabel

pelatihan sebesar satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0.120.

$X_2 = 1,473$  merupakan besarnya kontribusi variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika ada penambahan variabel motivasi sebesar satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 1,473.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari uraian – uraian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji F hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi nilai F hitung  $> F$  tabel ( $82,598 > 0,05$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel bebas pelatihan dan motivasi secara simultan (bersama – sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan.
2. Nilai t hitung  $< t$  tabel ( $-0,578 < 2,0065$ ) dengan taraf signifikan ( $0,566 > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan. thitung  $> t$  tabel ( $10,637 > 2,00665$ ), dengan taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan.
3. Berdasarkan perhitungan nilai tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,761. Hal

tersebut mempunyai arti bahwa pelatihan dan motivasi memberikan pengaruh kinerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan sebesar 76,1%.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan yang perlu diperhatikan :

1. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perlu adanya penelitian lanjutan terhadap variabel – variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan sebagainya. Pelaksanaan pelatihan yang sudah ada harus dapat dipertahankan dan ditingkatkan sehingga target yang telah diharapkan oleh perusahaan akan tercapai.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu bagi pimpinan perusahaan PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan disarankan untuk meningkatkan pelatihan bagi karyawan yang bekerja dengan mempunyai tanggung jawab yang tinggi. Hal ini akan mendorong terciptanya pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Irawan, Prasetya. 2000. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : CV. Sari Makatri Jaya.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta; PT GRASINDO.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan John H, Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Mustafidah, Tukiran Taniredja Hidayati. 2014. *PENELITIAN KUANTITATIF*. Bandung:Alfabeta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : C.V ANDI OFFSET.
- Riniwati, Harsuko.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang : UB Press.
- Rivai, Veizthal. 2004. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Rosidah, Ambar T. Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber, Reformasi birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:CV. Alfabeta.
- Sunarto. 2004. *MSDM Strategik*. Yogyakarta : AMUS Yogyakarta.
- Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : GRAHA ILMU.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.