

## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HEAD OFFICE PADA PT PAM LYONNASE JAYA (PALYJA)

*Anggi Fathya Anindita*<sup>1)</sup>, *Tuty Herawati*<sup>2)</sup> dan *Wahyudi Utomo*<sup>3)</sup>  
Jurusan Administrasi Niaga, Program Studi Administrasi Bisnis Terapan  
Politeknik Negeri Jakarta

Email: <sup>1</sup> [anggiaanin03@gmail.com](mailto:anggiaanin03@gmail.com) , <sup>2</sup> [tutyherawati@yahoo.com](mailto:tutyherawati@yahoo.com) , <sup>3</sup> [wahyudiutomo.pnj@gmail.com](mailto:wahyudiutomo.pnj@gmail.com)

### *Abstract*

*Influence of training and motivation on performance of employees at PT PAM Lyonnase Jaya (PALYJA). 2017. This research aims to find out how the influences between the training and motivation on performance of employees. Data collection using the questionnaire given to the respondents to obtain primary data and secondary data to obtain an libraries. While the method of data analysis using the test validity dan reliability, test the assumptionsof classical, test hypotheses, multiple linier regression analysis, analysis of the coefficient of determination of the significance of the T-test, and a test of the significance of f. Result of the research indicate that training has a strong influence on performance of employees and motivation have influence of 66,8% on performance of employees and the remaining 33,2% are influenced by other factors.*

**Keywords:** *Training, Motivation, Employee Performance..*

### *Abstrak*

*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada head office PT PAM Lyonnase Jaya (PALYJA). 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data primer dan studi kepustakaan untuk memperoleh data sekunder. Sedangkan metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji signifikansi T dan uji signifikansi F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 66,8% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain.*

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan yang memiliki daya saing yang baik, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi lebih profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan beberapa diantaranya dengan proses

psikologis yang menuju untuk membangkitkan dan mengarahkan perilaku karyawan agar lebih baik dalam bekerja demi pencapaian tujuan perusahaan. Sebagian kecil karyawan akan termotivasi dengan motivasi yang perusahaan berikan tapi tidak dengan lainnya karena kembali lagi pada setiap masing-masing karakter karyawan itu sendiri.

Kurangnya pelatihan yang cukup untuk para karyawan juga dapat mengganggu jobdesk yang sedang dilakukan. Manfaat pelatihan dapat mengembangkan karyawan menjadi pribadi yang lebih berkompentensi

dan layak menjadi SDM yang professional dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga muncul motivasi sebagai penguat pondasi karyawan agar tetap konsisten dalam pekerjaannya, dari situlah dimana saatnya seseorang harus dinilai prestasi kerjanya.

Dari hasil wawancara dengan karyawan PT PALYJA, diperoleh beberapa informasi mengenai beberapa masalah yang terjadi di PT PALYJA seperti dibagian pelatihan mereka memiliki jadwal pelaksanaan pelatihan yang bisa berubah baik dari segi waktu atau tempat yang telah ditetapkan, dan juga peserta yang selalu berhalangan hadir dengan alasan yang tidak jelas atau tanpa keterangan. Lalu dibagian kinerja dan motivasi, karyawan belum semua disiplin, ada yang terlalu memaksakan diri, dan kurang atau tidak dapat bersosialisasi dengan baik. Apabila pelaksanaan pelatihan sudah sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, maka diharapkan dengan kompetensi yang dimiliki dan pemberian motivasi kerja yang diberikan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

### **Tujuan**

Menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan, motivasi terhadap kinerja karyawan pada head office PT PALYJA.

### **Permasalahan**

Apakah pelatihan dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada head office PT PALYJA?

### **Landasan Teori**

#### **Pengertian Pelatihan**

Dalam Suwatno (2011:118) dijelaskan beberapa pengertian pelatihan kerja menurut para ahli, antaranya adalah :

Menurut Dessler, pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dan Sikula juga menjelaskan bahwa training adalah suatu proses pendidikan jangka

pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sementara menurut Hasibuan, Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jawaban melalui pendidikan dan latihan.

#### **Pengertian Motivasi**

Menurut Luthans dalam (Sinambela, 2012), “Motivasi adalah suatu proses yang mulai dilakukan oleh seseorang karena adanya kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan”.

Sedangkan menurut Sondang dalam (Wilson, 2012) “Motivasi merupakan suatu istilah yang menggambarkan kekuatan – kekuatan dalam diri seseorang yang menjelaskan tingkat, arah, kekuatan akan usaha yang berkembang dalam pekerjaan”. Dan menurut Veithsal dalam (Wilson, 2012) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

#### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Beberapa pengertian kinerja karyawan yang dikemukakan beberapa pakar lain dikutip dari Rivai, dan Basri (2005: 14- 16) dalam (Rivai, 2014) dapat disajikan berikut ini :

Menurut Stolovitch, Kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut Rivai, Kinerja karyawan adalah kesediaan orang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dan menurut

Schemerhorn Kinerja karyawan sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas – tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan

## METODE PENELITIAN

Variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1), Motivasi (X2). Sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan Menurut Sugiyono (2016:81) menjelaskan bahwa “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki beberapa populasi tersebut.”

### Populasi

Populasi yang akan diamati dalam penelitian ini adalah karyawan head office PT PALYJA. Jumlah populasi sebanyak 120 responden.

### Sampel

Untuk mengetahui jumlah sampel yang digunakan maka penulis menggunakan rumus Slovin sebagai acuan dalam menentukan jumlah sampel.

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{120}{(120)0.1^2+1} = \frac{120}{2.2} = 54 \text{ Responden.}$$

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis untuk menguji hipotes. Menurut Sanusi (2011:134) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

Menurut Sanusi (2011:135) regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:.

$$Y = C + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen

a : Konstanta regresi

b : Koefisien regresi

X : Variabel independen

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan menggunakan program SPSS 24. Uji yang dilakukan antara lain uji asumsi klasik, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji signifikansi t dan f.

### Uji Validitas

Tabel 1 Variabel X<sub>1</sub> Pelatihan

Variabel	Indikator	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan	Tujuan	1	757**	0,441	Valid
		2	674**		Valid
		3	-0,271		Tidak Valid
		4	-0,407		Tidak Valid
		5	690**		Valid
	Sasaran	6	-.620*		Tidak Valid
		7	139		Tidak Valid
		8	390		Tidak Valid
		9	683**		Valid
		10	657**		Valid
	Pelatih	11	361		Tidak Valid
		12	702**		Valid
		13	676**		Valid
		14	340		Tidak Valid
		15	575*		Valid
	Materi	16	535*		Valid
		17	361		Tidak Valid
		18	732**		Valid
		19	335		Tidak Valid
		20	636*		Valid
	Metode	21	797**		Valid
		22	674**		Valid
		23	-0,407		Tidak Valid
		24	817**		Valid
		25	433		Tidak Valid
	Peserta	26	560*		Valid
		27	757**		Valid
		28	361		Tidak Valid
		29	665**		Valid
		30	469		Valid

Sumber: Data Diolah, 2017

Hasil dari uji validitas variabel  $x_1$  pelatihan dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan dalam indikator variabel pelatihan adalah 18 butir pernyataan yang valid. Dengan demikian 18 butir pernyataan pada instrumen variabel pelatihan dapat dilanjutkan dalam penelitian lapangan selanjutnya dan butir pernyataan yang tidak valid akan dibuang.

**Tabel 2** Variabel  $X_2$  Motivasi

Variabel	Indikator	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi	Dorongan mencapai tujuan	1	499	0,441	Valid
		2	670**		Valid
		3	629*		Valid
		4	782**		Valid
		5	700**		Valid
	Semangat Kerja	6	782**		Valid
		7	700**		Valid
		8	957**		Valid
		9	782**		Valid
		10	713**		Valid
	Inisiatif dan kreatifitas	11	255		Tidak Valid
		12	576*		Valid
		13	-0,252		Tidak Valid
		14	670**		Valid
		15	700**		Valid
	Rasa Tanggung Jawab	16	532*		Valid
		17	700**		Valid
		18	670**		Valid
		19	529*		Valid
		20	957**		Valid

Sumber: Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item pernyataan motivasi  $X_2$  terdapat 2 butir pernyataan yang tidak memenuhi uji validitas karena r hitung lebih kecil dari r tabel. Dapat dikatakan butir pertanyaan dalam indikator variabel  $X_2$  adalah 18 butir pertanyaan yang valid. Dengan demikian 18 butir pertanyaan pada instrumen variabel  $X_2$  dapat dilanjutkan dalam penelitian lapangan selanjutnya.

**Tabel 3.** Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja	Prestasi Kerja	1	648**	0,441	Valid
		2	603*		Valid
		3	262		Tidak Valid
		4	646**		Valid
		5	672**		Valid
	Disiplin Kerja	6	603*		Valid
		7	618*		Valid
		8	377		Tidak Valid
		9	646**		Valid
		10	806**		Valid
	Efektivitas dan efisiensi kerja	11	619*		Valid
		12	836**		Valid
		13	650**		Valid
		14	525*		Valid
		15	383		Tidak Valid
	Tanggung Jawab	16	603*		Valid
		17	462		Valid
		18	494		Valid
		19	646**		Valid
		20	383		Tidak Valid
	Hubungan antar sesama	21	646**		Valid
		22	466		Valid
		23	115		Tidak Valid
		24	717**		Valid
		25	646**		Valid

Sumber: Data Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item pernyataan kinerja karyawan (Y) terdapat 5 butir pernyataan yang tidak memenuhi uji validitas karena r hitung lebih kecil dari r tabel. Dapat dikatakan butir pertanyaan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah 20 butir pertanyaan yang valid, tetapi untuk menyeimbangkan pernyataan dengan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  maka penulis akan mengurangi 2 butir pernyataan yang nilainya paling kecil mendekati nilai r tabel yaitu pernyataan nomor 17 dan 18. Dengan demikian 18 butir pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat dilanjutkan dalam penelitian lapangan.

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	15	100
	Excluded <sup>a</sup>	0	0

	Total	15	100
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
<b>Reliability Statistics</b>			
	Cronbach's Alpha	N of Items	
	0,837	30	

Uji reliabilitas item soal  $X_1$  dilakukan dengan rumus Cronbach's Alpha. Hasil perhitungan alpha sebesar 0,837 yang berarti nilai tersebut dinilai tinggi dan dapat diterima untuk dilanjutkan dalam penelitian lapangan.

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	15	100
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	15	100
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
<b>Reliability Statistics</b>			
	Cronbach's Alpha	N of Items	
	0,903	20	

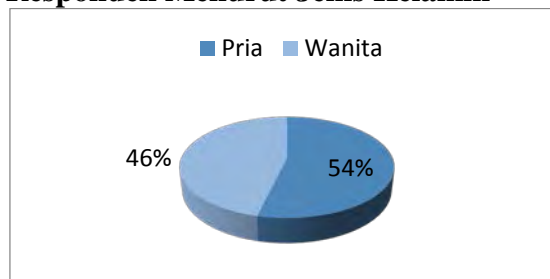
Uji reliabilitas item soal  $X_2$  dilakukan dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Hasil perhitungan alpha sebesar 0,903 yang berarti nilai tersebut dinilai tinggi dan dapat diterima untuk dilanjutkan dalam penelitian lapangan.

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	15	100
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	15	100
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
<b>Reliability Statistics</b>			
	Cronbach's Alpha	N of Items	
	0,913	25	

uji reliabilitas item soal Y dilakukan dengan rumus Cronbach's Alpha. Hasil perhitungan alpha sebesar 0,913 yang

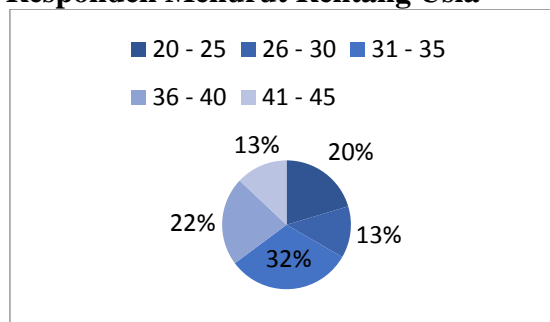
berarti nilai tersebut dinilai tinggi dan dapat diterima untuk dilanjutkan dalam penelitian lapangan.

### Karakteristik Responden Responden Menurut Jenis Kelamin



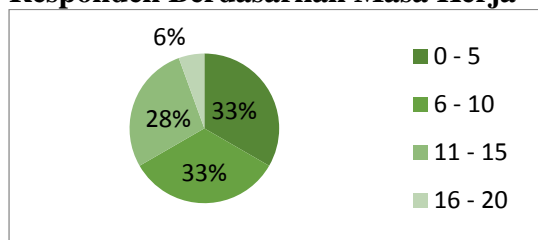
Berdasarkan grafik di atas, dapat diperoleh dari 54 orang responden, sebanyak 29 orang atau 54% berjenis kelamin pria sedangkan sebanyak 25 orang responden atau 46% berjenis kelamin wanita. Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa karyawan PT Palyja lebih banyak pria dibandingkan dengan wanita.

### Responden Menurut Rentang Usia



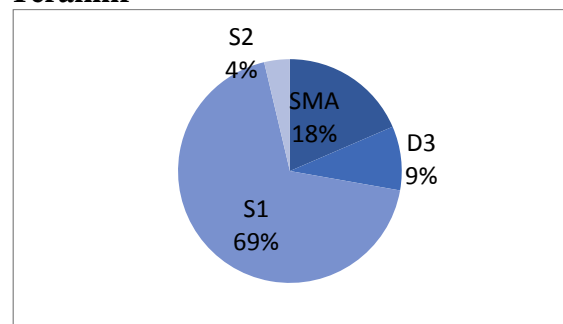
Menurut grafik di atas, dapat diperoleh dari 54 orang responden, sebanyak 11 orang responden atau sebesar 20% berusia antara 20 - 25 tahun. Responden dengan rentang usia 26 - 30 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 13% , sedangkan dengan rentang usia 31 - 35 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 32% dan untuk rentang usia 41 - 45 tahun sebanyak 7 orang responden atau sebesar 13%.

### Responden Berdasarkan Masa Kerja



Menurut grafik di atas, dapat diperoleh dari 54 orang responden, sebanyak 11 orang responden atau sebesar 20% memiliki masa kerja selama 0 - 5 tahun. Responden dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 13% , sedangkan dengan masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 32% dan untuk masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 7 orang responden atau sebesar 13%.

### Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



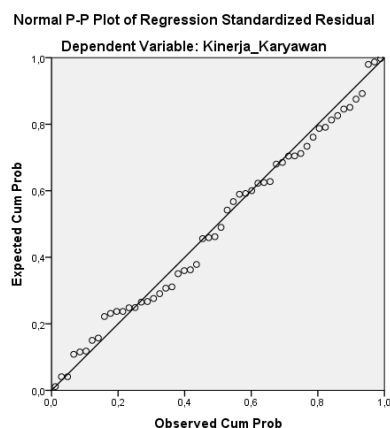
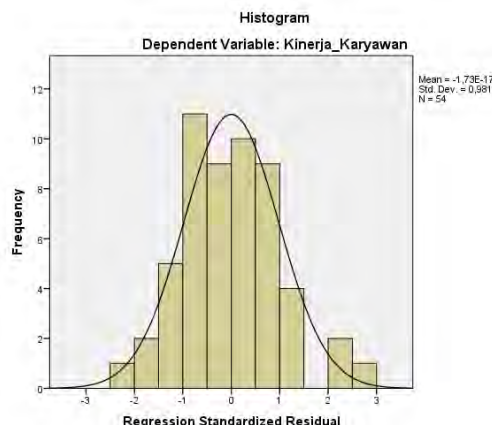
Menurut grafik di atas, dapat diperoleh dari 54 orang responden, sebanyak 10 orang responden atau sebesar 18% memiliki pendidikan terakhir SMA. Responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 5 orang atau sebesar 9% , sedangkan dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 37 orang atau sebesar 69% dan yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang responden atau sebesar 4%.

### Analisis Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	2,25672035
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Positive	0,068
	Negative	-0,069
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengujian normalitas berdasarkan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil signifikansi (Sig) sebesar 0,200 (lebih besar dari  $\alpha = 0,10$ ) maka data tersebut sudah berdistribusi normal.

### Grafik Histogram



Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu

diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar proses pengambilan keputusan yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Multikolinieritas

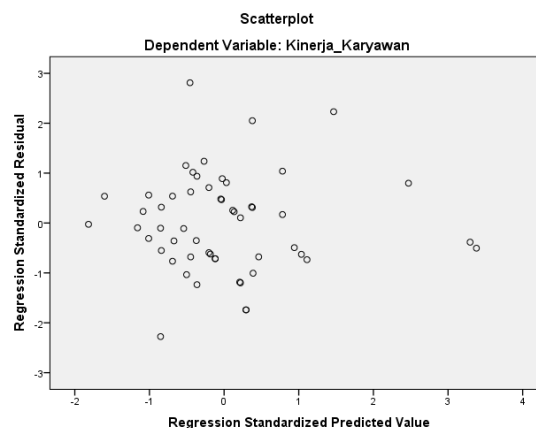
#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	,484	2,065
	Motivasi	,484	2,065

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,10. Hal ini berarti variabel-variabel bebas dalam penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* titik - titik menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PALYJA.

### Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15,368	4,507		3,41	0,001
	Pelatihan	0,524	0,109	0,547	4,81	0
	Motivasi	0,278	0,094	0,338	2,975	0,004

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tabel di atas tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,368 + 0,524X_1 + 0,278X_2$$

Dari persamaan tersebut terdapat nilai konstanta sebesar 15,368 artinya apabila pelatihan dan motivasi bernilai 0 maka pengaruh kinerja karyawan pada PT PALYJA sebesar 15,368. Nilai koefisien regresi pada variabel pelatihan positif sebesar 0,524 artinya jika pelatihan ditingkatkan 1 nilai, maka pengaruh kinerja karyawan pada PT PALYJA naik sebesar 0,524. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi positif sebesar 0,278 artinya jika motivasi ditingkatkan 1 nilai, maka pengaruh kinerja karyawan pada PT PALYJA naik sebesar 0,278.

### Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 <sup>a</sup>	0,68	0,668	2,301
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjust R square) yang diperoleh sebesar 0,668. Hal ini berarti 66,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 33,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti prestasi kerja, disiplin kerja, efektivitas dan efisiensi kerja, tanggung jawab, hubungan antar sesama.

### Hasil Korelasi Secara Parsial

Correlations				
		Pelatihan	Motivasi	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,718**	,790**
	Sig. (2-tailed)		0	0
	N	54	54	54
Motivasi	Pearson Correlation	,718**	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	0		0
	N	54	54	54
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,790**	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	
	N	54	54	54
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dihitung hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus  $KD = r^2 \times 100\%$  berdasarkan nilai korelasi.

a. Variabel Pelatihan :  $(0,790)^2 \times 100\% = 62,41\%$

b. Variabel Motivasi :  $(0,731)^2 \times 100\% = 53,43\%$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa variabel pelatihan memberikan kontribusi/pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,41%.

### Hasil Analisis Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,368	4,507		3,41	0,001
	Pelatihan	0,524	0,109	0,547	4,81	0
	Motivasi	0,278	0,094	0,338	2,975	0,004
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

### Variabel Pelatihan

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pelatihan menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 4,810 > t_{tabel} = 1,675$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,10$ . Dengan nilai signifikansi dibawah 0,10 tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik program pelatihan yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya, sebaliknya semakin tidak baik program pelatihan yang dimiliki perusahaan maka semakin rendah pula kinerja karyawannya.

### Variabel Motivasi

Berdasarkan tabel 4.15 hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,975 > t_{tabel} = 1,675$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,10$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,10 tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 2 terima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin tidak baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan.



### Hasil Analisis Signifikansi F (Uji Statistik F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	574,008	2	287,004	54,228	,000 <sup>b</sup>
Residual	269,918	51	5,293		
Total	843,926	53			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Berdasarkan tabel di atas pengujian pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 54,228 > F_{tabel} = 2,36$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,10$ . Dengan nilai signifikansi dibawah  $0,10$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan arah pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis 3 diterima.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PAM Lyonnase Jaya (PALYJA). Pelatihan merupakan variabel independen pertama (X1) dan motivasi merupakan variabel independen kedua (X2), sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil pembahasan pada bab IV terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,368 + 0,524X_1 + 0,278X_2$$

Dari persamaan tersebut terdapat nilai konstanta sebesar 15,368 artinya apabila pelatihan dan motivasi bernilai 0 maka pengaruh tingkat kinerja karyawan sebesar 15,368. Nilai koefisien regresi pada variabel pelatihan positif sebesar 0,524 artinya jika pelatihan ditingkatkan 1 nilai, maka tingkat kinerja karyawan naik sebesar 0,524. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi positif

sebesar 0,278 artinya jika motivasi ditingkatkan 1 nilai, maka tingkat kinerja karyawan naik sebesar 0,278.

2. Nilai koefisien determinasi atau Adjust R Square yang diperoleh sebesar 0,668. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen (pelatihan dan motivasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 66,8%, sedangkan sisanya yaitu 33,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil pengujian pada uji signifikansi t diperoleh nilai variabel pelatihan menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 4,810 > t_{tabel} = 1,675$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,10$ . Dengan nilai signifikansi dibawah  $0,10$  tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima.
4. Hasil pengujian pada uji signifikansi t diperoleh nilai untuk variabel motivasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,975 > t_{tabel} = 1,675$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,10$ . Dengan nilai signifikansi di bawah  $0,10$  tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap proses pengambilan keputusan pembelian. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima.
5. Hasil perhitungan untuk uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 54,228 > F_{tabel} = 2,41$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,10$ . Dengan nilai signifikansi di bawah  $0,10$  menunjukkan bahwa secara bersama – sama pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 3 diterima.

### DAFTAR PUSTAKA

- Buku  
Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

- Kaswan. 2011. Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sdm. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Prof.dr. sugiyono. 2010. Statitiska untuk penelitian. Bandung :Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sanusi, Anwar. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.
- Syahyuti. 2007. Motivasi dan faktor – faktor yang mempengaruhi. Jakarta: Galiyah. Indonesia.
- Suwatno dan Priansa. 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2007. Dasar – dasar pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran. Bandung : Mandar Maju.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Triton, P B. 2007. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Tugu.
- Wilson, bangun.2012. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta:Erlangga
- Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya”. Surabaya.
- Lestari, Lita. 2016. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Agro Wisata Kampoeng Djowo”. Jawa Tengah.
- Rachmawati, Rr. Watie. 2016. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT Bank BJB kantor cabang suci Bandung”. Bandung.
- Jurnal
- Aruan, Daniel Arfan. 2013. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (persero) Surabaya”. Maret. Surabaya.
- Lenando Agusta dan Madiono Sutanto. 2013. “Pengaruh Pelatihan dan