

---

## PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MONOKEM SURYA

Oleh :

**Maha Putra**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis–Prodi Manajemen-Universitas Pelita Bangsa

Email : [maha.putra@pelitabangsa.ac.id](mailto:maha.putra@pelitabangsa.ac.id)

Edora

Email : [edora@pelitabangsa.ac.id](mailto:edora@pelitabangsa.ac.id)

Fakultas Teknik–Prodi Teknik Informatika-Universitas Pelita Bangsa

**Muhamad Imam Rosyidi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis–Prodi Manajemen-Universitas Pelita Bangsa

E-mail : [imamrosyidi1997@gmail.com](mailto:imamrosyidi1997@gmail.com)

---

### Article Info

#### Article History :

Received 03 Januari - 2022

Accepted 29 January - 2022

Available Online

31 Januari - 2022

### Abstract

*This research was conducted at PT. Monokem Surya, located in the district. Rengasdengklok Kab. Karawang. Where the researcher wants to know whether there is an influence between reward on employee performance, the influence of motivation on employee performance and the effect of training on employee performance. The dependent variable is employee performance and the independent variables are reward, motivation and training. This research method uses quantitative methods, the data used are premier and secondary data. Primary data obtained by the questionnaire method (questionnaire). The population in this study were employees of PT. Monokem Surya as many as 70 people. The sampling technique used in this research is the total sample is saturated. The data analysis technique used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, determination test using spss software. The results showed that all independent variables had a significant effect on the performance of the employees of PT. Monokem Surya*

#### Keyword :

*Motivaton, Training and Performa*

---

## 1. PENDAHULUAN

Setiap bentuk organisasi atau persahaan apapun pastinya membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja di dalam melaksanakan setiap kegiatannya, manusia menjadi rencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maju mundurnya perusahaan sangat di tentukan oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut, faktor tenaga yang merupakan satu variabel yang dapat di pengaruhi oleh tingkat kemampuankemampuan, dan pengaturan manusia pada semua bidang dan tingkat kegiatan.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses dan pelatihan dan pengembangan yang bermutu, menyadari bahwa faktor yang dominan dalam kelangsungan kegiatan perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan perhatian terhadap apa yang di butuhkan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. PT. Monokem Surya merupakan perusahaan yang mengkhususkan diri dalam pemurnian pasir zircon dan pengolahan bahan baku keramik salah satu yang ada di Indonesia, dengan melihat gambaran yang ada pada PT. Monokem Surya

dapat dilihat fenomena bahwa banyak hal-hal yang harus dicapai dalam suatu rentan waktu. Menghadapi tantangan kerja tersebut, diperlukan kinerja karyawan yang baik.

Adapun hal-hal yang mengindikasikan mengenai kinerja karyawan pada PT. Monokem Surya yaitu mengenai kurangnya motivasi dan keterampilan karyawan yang tidak memenuhi standar dalam penyelesaian tugas, kurangnya keterampilan karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak efektif dan efisien, karyawan yang masuk tidak diberi keterampilan mengenai jenis pekerjaan sehingga dalam melakukan kegiatan pekerjaan sering terjadi kesalahan, sikap karyawan terhadap pekerjaan terkadang tidak menunjukkan kepedulian yang memprioritaskan hasil yang excellent. Setelah melakukan observasi pada PT. Monokem Surya diperoleh mengenai data pencapaian penjualan pada tahun 2019.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian reward yang layak dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses pemberian reward serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hessel et al., 2010).

Perusahaan memberikan reward tidak sertamerta hanya untuk memberikan hadiah semata saja, tujuan utama perusahaan memberikan reward salah satunya untuk meningkatkan motivasi kerja untuk para karyawan, menurut Handoko (2010), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goaldirected behavior (Mangkunegera, 2016). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Sedangkan menurut Robbins, P. Stephen dan marry (2015:127) motivasi merupakan proses

yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Selain memberikan motivasi para karyawan meningkat perusahaan juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang Dessler (2010:263). Keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Aktivitas-aktivitas pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan mereka. Beberapa manfaat strategik yang mungkin diperoleh dari pelatihan mencakup kepuasan karyawan, meningkatkan semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, turn over yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan karyawan yang puas akan menghasilkan para pelanggan yang puas. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah pelaksana simamora (2014 : 211).

Pelatihan yang baik, akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan yang baru ataupun karyawan yang sudah ada sebelumnya, sedangkan menurut rivai Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, Rivai (2008 : 309). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai sering dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan ini adalah ketidak tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan pada tahun 2019, di sebabkan oleh sulitnya untuk mendapatkan kandidat yang sesuai saat proses rekrutmen dan kurangnya pelatihan tenaga kerja yang ada pada perusahaan, Penurunan yang terjadi ini di sebabkan oleh yang terjadi pada perusahaan tersebut, di antara nya pada tahun 2019, PT Monokem Surya belum melakukan pengembangan karyawan melalui pelatihan kerja pada karyawan secara terstruktur, mereka hanya mendapatkan evaluasi pada akhir bulan dari pimpinan tas

kinerja yang mereka capai dalam perbulannya, perusahaan tersebut juga belum mempunyai pelatihan in house seperti di tempat lain, permasalahan tersebut yang mengakibatkan wawasan dan pengetahuan, skill terutama pada karyawan bagian penjualan mengalami penurunan, Penyebab peristiwa di atas dapat berubah melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja tujuannya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap pada karyawan, sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas aka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi dan peltihan terhadap kinerja karyawan.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi karyawan yang baik tentu akan berdampak pada pencapaian kinerja bagi perusahaan. Di dalam perusahaan sendiri motivasi dibutuhkan sebagai alat untuk mendorong supaya karyawan memiliki semangat, dedikasi dan orientasi yang sama dengan perusahaan. Faktor-faktor tersebut bisa dimunculkan manakala komunikasi antara perusahaan dengan karyawan terjalin dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dalam memberikan motivasi karyawan selalu mengedepankan pola komunikasi dan kepemimpinan yang elegan. Motivasi dari dalam diri karyawan ikut menentukan hasil kinerja karyawan tersebut.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior (Syahriza Octaviani Sandi 2017:205). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi, sedangkan (dalam Wibowo, 2014:322) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan.

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat

mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi, Merujuk dari teori Herzberg's Two-factor theory yang digunakan dalam penelitian Sania (2012:42), dimana motivasi diukur melalui indikator dari teori motivator Herzberg yang terdiri dari (1) Pencapaian (Achievement), (2) Pengakuan (Recognition), (3) Pekerjaan itu sendiri (Work itself), (4) Peningkatan (Advancement), dan (5) Tanggung jawab (Responsibility).

Sedangkan menurut Wibowo (2014) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Jadi lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain tetapi juga pada diri sendiri, Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak kearah tujuan yang diinginkan. Luthans (2006) menyatakan bahwa dampak motivasi yang diinginkan manajemen dari pegawai sangat dipengaruhi oleh penilaian pegawai atas (1) valensi atau nilai yang diharapkan berupa hasil yang dinikmati karena melakukan perilaku yang ditentukan dan (2) kuatnya pengharapan (expectancy) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Wirandra (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu: 1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. 2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. 3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Indikator motivasi 1. Prestasi kerja Prestasi kerja prestasi merupakan suatu hal yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya secara efisien dan seefektif mungkin untuk mencapai target tertentu untuk pribadi ataupun yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. 2. Harapan pribadi Harapan pribadi mampu mengatur

dirinya sendiri yaitu mulai dari pribadi yang kuat (dapat memimpin dirinya), serta dapat membangun konsep dimana seorang pemimpin memikirkan aspek-aspek pengembangan jangka pendek maupun jangka Panjang, dan peka terhadap segala kondisi dapat mengatasi masalah dengan baik (mampu mengambil keputusan dengan tepat) 3. dorongan untuk maju Memotivasi diri sendiri agar lebih baik dari segala hal pekerjaan untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditentukan sebelumnya dan untuk mengejar target pribadi yg sudah di harapkan jauh-jauh hari.

### **PELATIHAN**

Untuk membuat karyawan mengetahui apa yang dilakukannya, pihak manajemen harus memberikan orientasi dan melatih karyawan tersebut. Dessler (2010), orientasi karyawan adalah memberikan informasi latar belakang yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan dan memberikan informasi mengenai peraturan perusahaan. Orientasi memenuhi empat hal utama, yakni: karyawan baru merasa diterima dan nyaman, karyawan baru mengetahui kebijakan dan prosedur, dan karyawan baru dapat menajalan proses membiasakan diri dengan cara perusahaan bertindak. Secara umum pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut pengetahuan, ketrampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan (Noe Raymon A, 2011). Ah. Hifni & Agus Priyono, (2015) mengatakan bahwa pelatihan bisa diartikan dalam bentuk pemberian bantuan.

Program pelatihan yang baik akan menghasilkan potensi karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. Pelatihan merupakan upaya yang direncanakan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan individu bagi kepentingan jabatan, peningkatan kinerja jangka pendek dan dalam suatu pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi pegawai, Kebutuhan pelatihan akan muncul setiap waktu sebagai akibat dari perubahan

tuntutan pelanggan dan persaingan yang sering muncul secara fluktuatif.

Pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat, baik itu bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan-karyawan baru yang senantiasa direkrut oleh perusahaan membutuhkan pelatihan-pelatihan sebelum menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan lama mereka juga tetap harus mendapatkan pelatihan karena tuntutan tugasnya yang sekarang, ataupun untuk mempersiapkan dirinya berhubung akan ditransfer atau akan dipromosikan pada jabatan yang lain (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017).

Menurut Simamora (2014:349), ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah : a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas. b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima. c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan. d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja. f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. Pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan secara khusus dan perusahaan secara umumnya.

### **3. METODELOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kinerja karyawan PT.Monekem Surya akan menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hopotesis yang telah di tetapkan Sugiyono (2017).

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri atas, (1)

Observasi langsung yaitu dengan cara mengamati langsung aktivitas serta mencatat yang dilakukan oleh perusahaan, (2) Kuesioner yang digunakan dalam bentuk tanda silang dimana responden memilih jawaban-jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang pada jawaban yang dianggap paling sesuai, (3) Study kepustakaan (library research) yaitu mengumpulkan materi-materi yang digunakan sebagai landasan teori yang berkaitan dengan masalah yang ada atau landasan teori yang berkaitan dengan masalah yang ada atau landasan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti terutama mengenai pengaruh motivasi dan peltihan terhadap kinerja karyawan PT. Monekem Surya.

Data yang berhasil dikumpulkan, kemudian akan dianalisis dengan metode regresi berganda. Untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu pengaruh motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Monekem Surya. Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian dengan beberapa teknik untuk menganalisis data sebagai persyaratan dari metode regresi sederhana. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis (uji T) untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yaitu bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kinerja karyawan PT.Monekem Surya. Hasil temuan yang disajikan cukup beragam baik dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan pekerjaan. Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi sederhana. Untuk pengolahan data menggunakan software SPSS 20. Berikut akan di jelaskan dan dapat dilihat pada penjelasan tiap terlebih dahulu karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan pekerjaan.

##### **Berdasarkan jenis kelamin**

Tingkat jenis kelamin responden yang ada pada PT.Monekem Surya. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh data dari 70 responden. Bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 responden atau sebesar 69,1 %. Sedangkan

jenis kelamin perempuan sebanyak 31 responden atau sebesar 36,9%. Berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki Hasil tersebut menggambarkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki.

##### **Responden berdasarkan usia**

Karakteristik berdasarkan usia. Rentang usia Jumlah menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-25 tahun berjumlah 43 orang, responden dengan usia 26- 30 tahun 24 orang dan usia 31-40 tahun berjumlah 3 orang dengan masing-masing presentase usia 20-25 tahun 70%, 26-30 tahun 29% dan usia 31-40 tahun 1%. Dalam hasil tersebut menggambarkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia di dominasi oleh usia 20-25 tahun.

##### **Responden berdasarkan tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 44 orang, responden dengan tingkat pendidikan Diploma I/II/III 16 orang, dan tingkat pendidikan Strata 1 S1 / sederajat 10 orang dengan masing-masing presentase tingkat pendidikan SMA/Sederajat 70%, tingkat pendidikan Diploma I/II/III 20% dan tingkat pendidikan Strata 1 S1/sederajat 10%. Dalam hasil tersebut menggambarkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan di dominasi oleh tingkat pendidikan SMA/Sederajat.

##### **Responden berdasarkan lama bekerja**

Lamanya bekerja Berdasarkan data menunjukkan bahwa responden dengan lama kerja 1-5 tahun berjumlah 17 orang, responden dengan lama kerja 6 – 10 tahun 25 orang, responden dengan lama kerja 11 – 15 tahun 19 orang dan lama kerja 16 – 20 tahun berjumlah 9 orang dengan masing-masing presentase usia 1-5 tahun 20%, 6 – 10 tahun 40%, 11 – 15 tahun 30% dan usia 16 – 20 tahun 10%. Dalam hasil tersebut menggambarkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja di dominasi oleh lama kerja 6 – 10 tahun.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yaitu dengan Analisis Regresi Liner Sederhana Selanjutnya akan dilakukan pengolahan data dengan menggunakan metode analisis data regresi liner sederhana dengan bantuan SPSS. Analisis regresi linear sederhana merupakan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (variable independen) dan variabel tidak bebas (variable

dependen). Regresi linear sederhana digunakan untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tidak bebas dengan variabel bebas. Bentuk umum dari persamaan regresi linear untuk populasi adalah:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

Y= Kinerja Karyawan

a= Konstanta

b= Koefisien variabel

x= Motivasi dan Pelatihan

e= Error/Faktor Kesalahan

Dalam melakukan perhitungan analisis regresi linear semua data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Adapun hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan data SPSS adalah sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1. Uji Analisis Regresi Berganda Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu penghargaan, motivasi kerja dan pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kualitas kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan oleh peneliti melalui statistik dengan menggunakan program SPSS versi 20, maka peneliti dapat memperoleh hasil data sebagai berikut :

Berdasarkan tabel analisis regresi linear berganda diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien pada setiap variabel independen

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-1.029	.278		-3.698	.000
	Penghargaan	.270	.090	.276	3.000	.004
	Motivasi	.392	.111	.337	3.522	.001
	Pelatihan	.494	.078	.452	6.375	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Pengolahan Data 2020

(X) yaitu motivasi (X1) sebesar 0,392, pelatihan (X2) sebesar 0,494 dan nilai konstanta sebesar -1,029. Dari hasil analisis regresi tersebut maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -1,029 + 0,270 X_1 + 0,392 X_2 + 0,494 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Pelatihan

a = Konstanta

b1,b2, b3, b4 ,b5= Koefisien Regresi

Penjelasan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar -1,029 menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi dan pelatihan di anggap konstan atau nilai X = 0 maka dapat diperkirakan nilai variabel kinerja sebesar -1,029.
- Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,392 mengandung arti untuk setiap penambahan Motivasi kerja (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,392.
- Koefisien regresi untuk variabel bebas X3 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pelatihan (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,494 mengandung arti untuk setiap penambahan Pelatihan (X3) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,494.

#### Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menganalisis nilai signifikan dari tiap variabel independen yaitu motivasi (X1) pelatihan (X2) dapat berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Adapun kriteria kinerja karyawan uji t sebagai berikut : 1. Jika t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat 2. Jika nilai t < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil output SPSS 20 dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 adalah sebagai berikut : 1. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat 2. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel bebas

tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas pembahasan untuk hasil dari Uji t adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, penghargaan

**Tabel 4.16**  
**Hasil Analisis Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B		
(Constant)	-1.029	-3.698	0.000
Penghargaan	0.270	3.000	0.004
Motivasi	0.392	3.522	0.001
Pelatihan	0.494	6.375	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,392 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 3,522 lebih besar dari t tabel yaitu 1,997, berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas motivasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja (Y)”.

- b. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, penghargaan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,494 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 6,375 lebih besar dari t tabel yaitu 1,997, berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas pelatihan (X3) terhadap variabel terikat kinerja (Y)”.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Menurut J. Supranto dalam Nova Syafrina (2017:9), nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R<sup>2</sup> yang menunjukkan hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen. dari hasil perhitungan tertentu. Hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan program spss dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Hasil dari pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,721 atau

sebesar 72,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai 72,1% kinerja dipengaruhi oleh Penghargaan (X1), Motivasi kerja(X2) dan Pelatihan (X3) sedangkan sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil pengujian instrumen dan hasil analisis data diatas dapat dijelaskan pada pembahasan tentang pengaruh

**Tabel 4.17**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.708	.33193

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Penghargaan, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Monokem Surya, sebagai berikut :

Uji t (parsial) Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, penghargaan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu - 0,270 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 3,000 lebih besar dari t tabel yaitu 1,997, berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas penghargaan (X1) dengan variabel terikat kinerja (Y)” dapat diterima. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu - 0,392 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 3,552 lebih besar dari t tabel yaitu 1,997, berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas motivasi (X2) dengan variabel terikat kinerja (Y)” dapat diterima. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu - 0,492 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 6,375 lebih besar dari t tabel yaitu 1,997, berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas pelatihan (X3) dengan variabel terikat kinerja (Y)” dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi Hasil dari pengujian analisis regresi linear berganda diatas

menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,721 atau sebesar 72,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai 72,1% kinerja dipengaruhi oleh penghargaan, motivasi, pelatihan sedangkan sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai “Pengaruh Penghargaan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Monokem Surya”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Monokem Surya Berdasarkan hasil perhitungan statistik variabel motivasi kerja memiliki nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Monokem Surya Berdasarkan hasil perhitungan statistik variabel pelatihan memiliki nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## REFERENSI

- Ah. Hifni, Muhammad Mansur & Agus Priyono. 2015. Pengaruh reward punishment terhadap kinerja karyawan, (Studi Kasus Pada Pabrik Gula krebet PT PG Rajawali I Malang) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Aldila Saga Prabu & Dewie Tri Wijayanti. 2016. Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan.
- Apfia ferawati. Pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. quadra. Jurnal eksis vol 2 no 3 (2017).
- Denny Triasmoko Moch. Djudi Mukzam. Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pos Indonesia cabang kota kediri). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. PT Indeks.
- Fajar, Siti dan Tri Heru Al. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- H. Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), cet ke-5, h.108.
- Hessel Oosterbeek, Mirjam van Praag, Auke Ijsselstein, 2010. The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation. Journal European Economic Review 54: h: 442–454.
- Handoko, T. Hani. Dr. 2010. Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia. Edisi Ketujuh Belas. Yogyakarta. BPFE.
- Isménia Boe. 2014. Pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dikantor kepresidenan timor leste. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- J. Supranto. (2017) metode Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Kakinsale alfine pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bangun wenang manado. Jurnal emba Vol 3, no 1 (2015).
- Luthans, F. 2006. Organization Behavior. Eighth Edition. New York: The McGraw-Hall CoTNC.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016, Evaluasi Kerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mohammed Raja Abulraheem Salah. 2016. The Influence of Rewards on Employees Performance. British Journal of Economics, Management & Trade.
- Nancy Yusnita & Feriza Fadhil. 2015. Pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja pada CV cibalung happy land bogor. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi).
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. 2003. Human Resource Management Interntional Edition. New York: The McGraw-hill Companies, Inc.
- Ni Putu Adi Muliani & Gde Adnyana Sudibia. 2017. Peran mediasi motivasi pada hubungan system reward terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada

- perusahaan finance kota Tabanan). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Rivai Veithzal, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dan Teori dan Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Mary, Coulter. 2015. Manajemen, diterjemahkan oleh Wilson, Bangun, Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Santoso singgih. (2015) metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Jakarta bumi aksara.
- Syah Riza Octavy Sandy & Faozen. 2017. Pengaruh reward dan punishment serta rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan hotel di jember. JURNAL KEPARIWISATAAN DAN HOSPITALITAS
- Simamora, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, Penerbit STIE YKPN.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Reviewe), 8, 2-12.
- Sania, R. (2012). Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian: Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.