

## Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri

Muhamad Yasin<sup>1\*</sup>, Mahfudiyanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari  
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang  
[Muhamadyasin943@gmail.com](mailto:Muhamadyasin943@gmail.com)

### **Abstract**

*The purpose of this study is to determine the effect of Training and Work Motivation on Employee Performance at Pesanteren New Kediri Sugar Factory, either simultaneously or partially. The study population is 303 permanent employees. Technique Sample proportional random sampling, with respondents 75 people. The method of data analysis is descriptive analysis method of verivikatif and multiple linear regression. Based on the results of the research obtained multiple linear regression equation  $Y = 7,567 + 0.185 X1 + 0.447 X2$ . Using the SPSS 23 The results of the F test hypothesis show a F count of  $27.610 > F_{table} (3,12)$  with a significance level of 0.000. Since the probability is significantly much smaller than 0.05 then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This shows that simultaneously  $H_3$  which states that there is influence of training and work motivation together to the performance of employees received. Based on partial test results for training variables obtained  $T_{hitung} = 2.462 > T_{tabel} (1,666)$  significance of 0.016.  $<0.05$  then  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted. This shows that partially  $H_1$  which states that there is influence of training on employee performance is accepted and work motivation variable is obtained  $T_{hitung} = 5,545 > T_{tabel} (1,666)$  with significance value equal to 0.000. Since the probability is significantly much smaller than 0.05 then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This shows that the partial  $H_2$  which states that there is influence of work motivation on employee performance is accepted. The coefficient of determination (Adjusted  $R^2$ ) is 0.418. It can be concluded that the contribution of training and work motivation to employee performance simultaneously is 41.8%. the performance of employees of Pesanteren New Kediri Sugar Factory is influenced by training and work motivation, while the rest is influenced by other variables that are outside the variables studied in this study.*

**Keywords:** Training; Work Motivation; Employee Performance

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri, baik secara simultan maupun secara parsial. Populasi penelitian adalah karyawan tetap 303 orang. Teknik Sampel proporsional random sampling, dengan responden 75 orang. Metode analisis datanya adalah metode analisis deskriptif verivikatif dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,567 + 0.185 X1 + 0.447 X2$ . Dengan menggunakan SPSS 23 Hasil Hipotesis uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar  $27,610 > F_{tabel} (3,12)$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini*

*menunjukkan bahwa secara simultan H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di terima. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pelatihan diperoleh  $T_{hitung} = 2,462 > T_{tabel}(1,666)$  signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima dan variabel motivasi kerja diperoleh  $T_{hitung} = 5,545 > T_{tabel}(1,666)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ . Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R2) sebesar  $0,418$ . Dapat disimpulkan bahwa kontribusi pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah  $41,8\%$ . kinerja karyawan Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata kunci:** *Pelatihan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang akan terjadi dengan efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu

penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Menurut Hamalik dalam Aruan (2013:566), Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut pendapat Rivai dan Sagala (2009:212) “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.”

Selain pelatihan, penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan keinginan individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan.

Irham Fahmi (1016:100) “berpendapat bahwa motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.” Dengan demikian, kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seorang karyawan dalam

sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Kusuma (2015:2) “istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Karyawan yang memiliki kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu karyawan pada hasil kerjanya dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kelangsungan keberadaan perusahaan.

Sejalan dengan uraian di atas, Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri yang bergerak di bidang penggilingan tebu (peroses pembuatan gula pasir) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi daerah maupun nasional khususnya disektor agribisnis harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan motivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat.

Berdasarkan observasi wawancara yang di lakukan peneliti mulai dari 17 April sampai dengan 31 Mei 2017, menemukan beberapa kesenjangan yang peneliti anggap merupakan suatu fenomena dan hasil di perusahaan tersebut, yang *pertama* terkait dengan ketetapan karyawan, masih banyak ditemukanya sejumlah karyawan yang menduduki jabatan fungsional tertentu dalam kategori pendidikan yang masih rendah, yaitu lulusan SMK, SMA maupun sederajatnya, yang *kedua* hasil giling tebu ditahun 2016 menurun, dikarenakan ketatnya persaingan dalam industri serupa yang berkembang diluar BUMN yang mengakibatkan sejumlah perusahaan di bawah Direksi PTPN X mengalami penurunan produksi, khususnya Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri dalam tahun tersebut termasuk dalam kategori yang mengalami penurunan hasil produksi.

Berdasarkan fenomena di perusahaan tersebut peneliti memandang perlu untuk ditingkatkanya pelatihan karyawan dan pemberian motivasi kerja, karena menurut peneliti sangat penting dilakukan, yang diharapkan nantinya setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut peneliti mengambil judul ”*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri*”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Azwar, (2014). Jenis penelitian ini dikategorikan pada jenis penelitian deskriptif verifikatif, karena jenis penelitian tersebut merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis setatistik.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri. Jl. Mauni No. 334. Pesantren, Kediri 64131 Kotak Pos 6. Izin penelitian dimulai dari tanggal 5 Juni 2017 s/d tanggal 15 September 2017.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri yang berjumlah 303 karyawan. Dalam pengambilan sampel menggunakan rumus dari slovin. David Harly Weol (2015:601) yaitu:

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

Keterangan:

n = Ukuran sample

N = Ukuran Populasi

e = Persen Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

$$n = \frac{303}{1+(303.10\%^2)} = \frac{303}{1+(303.0,01)} = \frac{303}{1+3,03} = \frac{303}{4,03} = 75.18 \text{ dibulatkan } 75.$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus di atas diperoleh jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti berjumlah 76 responden.

### **Definisi Operasional**

1. Pelatihan ( $x_1$ ) adalah suatu proses memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang.
2. Motivasi ( $x_2$ ) adalah dorongan, keinginan dan hasrat yang timbul dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Kinerja ( $y$ ) adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut: Kuesioner, Wawancara, Dokumentasi.

### **Metode Analisis Data**

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2002:144). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sugiyono, (2015). Bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Serta Uji Asumsi Klasik meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Adapun formula untuk metode Analisis Regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisiensi regresi untuk  $X_1, X_2$

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Motivasi Kerja

### Pengujian Hipotesis

Uji F, Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka berpengaruh positif simultan

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka berpengaruh negatif simultan

Uji T, Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka berpengaruh positif

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka berpengaruh negative

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1: Uji Validitas Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,575	0,227	Valid
2	Pernyataan 2	0,594	0,227	Valid
3	Pernyataan 3	0,681	0,227	Valid
4	Pernyataan 4	0,623	0,227	Valid
5	Pernyataan 5	0,454	0,227	Valid
6	Pernyataan 6	0,673	0,227	Valid
7	Pernyataan 7	0,499	0,227	Valid
8	Pernyataan 8	0,426	0,227	Valid
9	Pernyataan 9	0,728	0,227	Valid
10	Pernyataan 10	0,709	0,227	Valid
11	Pernyataan 11	0,550	0,227	Valid
12	Pernyataan 12	0,400	0,227	Valid

Sumber: Data uji coba dan diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu untuk  $N = 31$  dengan taraf signifikan 5% adalah 0,227. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2 : Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,538	0,227	Valid
2	Pernyataan 2	0,512	0,227	Valid
3	Pernyataan 3	0,669	0,227	Valid
4	Pernyataan 4	0,748	0,227	Valid
5	Pernyataan 5	0,692	0,227	Valid
6	Pernyataan 6	0,668	0,227	Valid
7	Pernyataan 7	0,483	0,227	Valid
8	Pernyataan 8	0,381	0,227	Valid
9	Pernyataan 9	0,630	0,227	Valid
10	Pernyataan 10	0,468	0,227	Valid

Sumber : Data uji coba dan diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu untuk  $N = 31$  dengan taraf signifikan 5% adalah 0,227. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3: Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,824	0,227	Valid
2	Pernyataan 2	0,709	0,227	Valid
3	Pernyataan 3	0,769	0,227	Valid
4	Pernyataan 4	0,709	0,227	Valid
5	Pernyataan 5	0,747	0,227	Valid
6	Pernyataan 6	0,751	0,227	Valid
7	Pernyataan 7	0,562	0,227	Valid
8	Pernyataan 8	0,781	0,227	Valid
9	Pernyataan 9	0,474	0,227	Valid

Sumber : Data uji coba dan diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu untuk  $N = 31$  dengan taraf signifikan 5% adalah 0,227. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 4 : Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Pelatihan (x1)	0,860	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (x2)	0,816	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (y)	0,874	0,60	Reliabel

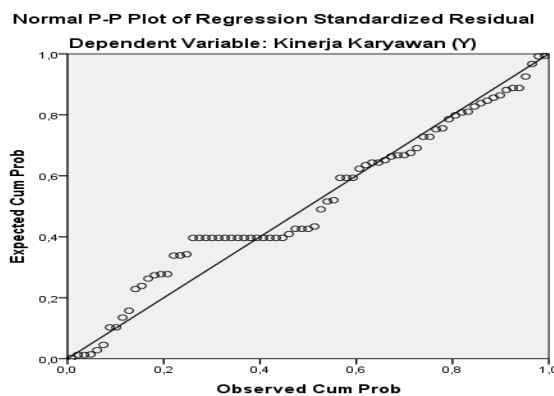
Sumber : Data uji coba dan diolah, 2017



Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60, maka variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja reliabel.

### Hasil Uji Asumsi klasik

#### Uji Normalitas



Gambar 1 : Grafik Normal P-P Plot

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Terlihat dari gambar di atas bahwa plot / titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Tabel 5: Hasil output SPSS 23 Uji Multikolinieritas

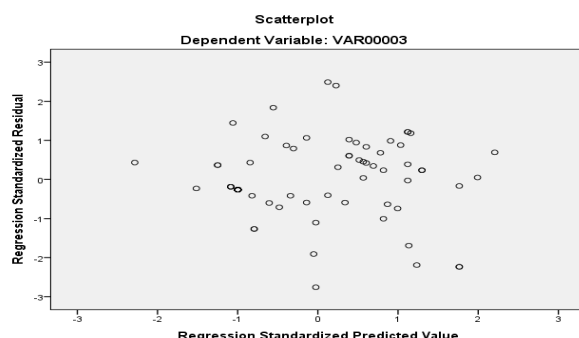
Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	7,567	3,187		2,375	,020		
Pelatihan	,185	,075	,236	2,462	,016	,855	1,170
Motivasi	,447	,081	,532	5,545	,000	,855	1,170

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

## Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 : Hasil output Heteroskedastisitas SPSS 23

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat digambar bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6: Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
(Constant)	7,567	3,187		2,35	,020			
Pelatihan (X1)	,185	,075	,236	2,42	,016	,439	,279	,218
Motivasi Kerja (X2)	,447	,081	,532	5,55	,000	,622	,547	,492

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,567 + 0.185 X1 + 0.447 X2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 7,567

Jika variabel pelatihan dan motivasi kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 7,567.

2. Koefisien Pelatihan X1

Nilai koefisien pelatihan sebesar 0.185. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pelatihan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.185.

3. Koefisien Motivasi Kerja X2

Nilai koefisien motivasi kerja menunjukkan angka sebesar 0,447. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk motivas kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,447.

**Pengujian Hipotesis**

Hasil Uji t

Tabel 7: Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	7,567	3,187			2,375	,020		
x1	,185	,075	,236		2,462	,016	,855	1,170
x2	,447	,081	,532		5,545	,000	,855	1,170

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pelatihan diperoleh t hitung = 2,462 > t tabel (1,666) dengan nilai signifikansi sebesar 0,016.< 0,05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh t hitung = 5,545 > t tabel(1,666) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## Hasil Uji F

Tabel 8 : Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322,551	2	161,276	27,610	,000 <sup>b</sup>
	Residual	420,569	72	5,841		
	Total	743,120	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari uji ANOVA atau  $F_{test}$  di dapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $27,610 > F_{tabel}$  (3,12) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan  $H_3$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di terima.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pelatihan diperoleh  $t_{hitung} = 2,462 > t_{tabel}$  (1,666) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_1$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan pelatihan yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah.

Koefisien pelatihan yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,279 artinya 27,9 persen perubahan kinerja disebabkan oleh pelatihan. Hal ini juga sesuai dengan teori Hamalik dalam Aruan (2005:10), Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Dapat

disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh  $t_{hitung} = 5,545 > t_{tabel}(1,666)$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Koefisien motivasi kerja yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,547 artinya 54,7 persen perubahan kinerja disebabkan oleh motivasi. Artinya secara parsial  $H_2$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Aruan, (2013) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis ketiga Dari uji ANOVA atau  $F_{test}$  di dapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $27,610 > F_{tabel} (3,12)$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara simultan  $H_3$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di terima.

Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan yang baik dan berkesinambungan serta pemberian Motivasi yang tepat akan meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia yang optimal, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kuat secara simultan antara Program Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri.

## **PENUTUP**

Berdasarkan permasalahan penelitian dan hasil analisis pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Pelatihan yang diberikan terhadap karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dengan kontribusi koefisien antara pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,185

sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar  $(0,185)^2$  sama dengan 0,0342 atau 3,42%. Hal ini berarti bahwa, pemberian pelatihan kepada para karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya koefisien antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,447 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $(0,447)^2$  sama dengan 0,1998 atau 19,98%. Hal ini mengindikasikan bahwa, pemberian motivasi kerja yang tepat mampu meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri. Pelatihan dan Motivasi yang diberikan terhadap pegawai berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,418. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 41,8%. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa pemberian pelatihan yang baik dan berkesinambungan serta pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan Kinerja Karyawan Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri.

Dari hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas dapat diberikan saran-saran sebagai berikut: Pelatihan para pegawai perlu di tingkatkan karena banyak karyawan yang belum mengikuti pelatihan, dengan adanya pelatihan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan pelatihan pula dapat merubah sikap, penguasaan kerja dan disiplin karyawan. Motivasi para pegawai perlu ditingkatkan melalui promosi jabatan, evaluasi kinerja dan penambahan gaji karena banyak karyawan yang masih dengan level 1,2 dan 3 perlu diperhatikan agar kinerja karyawan baik, terutama memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat, dan akurat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, diantaranya dengan membuat kebijakan atau mengambil langkah-langkah yang dapat memotivasi kerja pegawai serta memberikan sanksi (*punishment*) yang tegas bagi karyawan yang kurang disiplin dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat. Pelatihan dan motivasi kerja terhadap karyawan perlu di

tingkatkan, agar bisa menambah produktivitas, skill karyawan dan memberikan kontribusi optimal baik kepada perusahaan maupun didalam pelayanan publik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan praktek*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA (Edisi Revisi V).
- Aruan, Arfan, Daniel. 2013. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 Nomor 2: hal.565-574.
- Boe, Ismenia. 2014. "Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste". ISSN : 2337-3067E-*Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol. 3. No.10 hal.559-580.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Kusuma, Candra, Galih.2015. "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja"(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 22 No. 1: hal.1-7.
- Lubis, Akhir, Khairul. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan*. Tesis tidak diterbitkan. Medan: Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Utara Medan. No.05 hal. 1-12.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani, Ella.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Ed. 2, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*
- Sunarto. 2007. *Manajemen 2*. Yogyakarta: Amus.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisa Data: Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Tampi, Johannes, Bryan. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)". *Journal "Acta Diurna"* Volume III. No.4 hal. 4-20.
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi, dan Kepuasan Kerja*. Jakarta Selatan: Oryza.
- Weol, Harly, David. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal "Berkala Ilmiah Efisiensi"* Volume 15