

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO) MEDAN

SUNDARI¹, DODY SALDEN CHANDRA, SE,MM²

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238

Telp : 061 6619056, 6622400 Ext. 106 & 108 Fax. 061 6625474-6631003

E-mail : sundari_1994@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja, mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan yang berjumlah 270 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang di ambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin, sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (*Questioner*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji f, dan uji determinan.

Secara parsial, pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf signifikan 0,05. Persamaan regresi linier berganda untuk pelatihan dan motivasi adalah: $Y = 4,159 + 0,614X_1 + 0,275X_2$ persamaan ini memperhatikan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika pelatihan dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari uji F diperoleh 120,579 dengan sig 0,000 < α 0,05, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti X_1 dan X_2 (pelatihan dan motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja karyawan) pada taraf α 0,05

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan kurang mempunyai tanggung jawab dengan penuh karena banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka dalam artian ketika pemimpin perusahaan berada ditempat memberikan tugas, karyawan sangat giat bekerja dan ketika pimpinan tidak berada ditempat, maka kebanyakan karyawan menghabiskan waktu bercerita dan bercanda.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, pelatihan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan yang handal memiliki prestasi yang baik.

Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidangnya akan tersendat-sendat.

Pelatihan dan motivasi yang telah dijelaskan tersebut sangatlah penting bagi perusahaan terutama kinerja karyawan karena demi terwujudnya tujuan perusahaan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan adalah masih ditemukan beberapa karyawan yang masih belum optimal, dilihat dari kurangnya tanggung jawab yang penuh karena adanya beberapa karyawan yang selalu melakukan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, dilihat dari kurangnya ketelitian karyawan dalam mengentri data seperti menginput data karyawan yang mengajukan kenaikan pangkat. Pendidikan pelatihan yang diberikan kepada karyawan seperti public speaking, performance management, effective communication, tetapi dari penelitian yang diberikan tersebut belum mampu meningkatkan kualitas karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Untuk karyawan lama, pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan. Biasanya, pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan karyawan mengikuti pelatihan. Demikian pula, perpindahan pekerjaan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang setingkat, perlu dilakukan pemahaman tentang pekerjaan tersebut melalui pelatihan karyawan. Tanpa pelatihan, sulit bagi seorang karyawan dapat mengenal dengan baik pada pekerjaan barunya. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pelatihan akan menguntungkan pada pihak karyawan dan perusahaan.

Motivasi

Sangatlah banyak pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, motivasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk dorongan sehingga orang lain mau bekerja dan juga melakukan tindakan tertentu sesuai dengan yang diharapkan dengan ketentuan organisasi. Motivasi sangatlah penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan bersungguh-sungguh untuk mencapai kinerja yang tinggi. Semua yang dilakukan orang pada dasarnya adalah adanya suatu dorongan atau motivasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang sesuai dengan tujuan dan strategi operasional perusahaan karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri, adapun menurut Hasibuan (2010,hal.95) mengatakan bahwa: "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan".

Pendapat dari beberapa ahli mengatakan bahwa motivasi suatu bentuk dorongan agar orang lain mau untuk bekerja sama menurut Mangkunegara (2013,hal.93) motivasi dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi seseorang seperti yang diinginkan dan sejalan dengan tujuan perusahaan, sehingga memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual

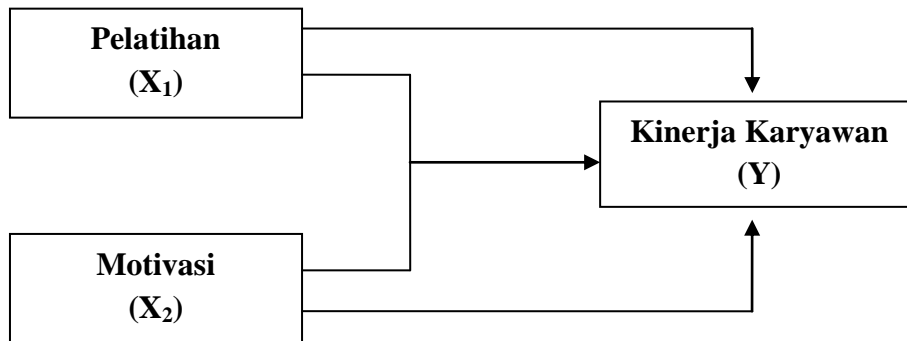
Pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Karena salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan didasari pada tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kreatifitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Motivasi yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap karyawannya dengan memberikan suatu bentuk dukungan baik materil maupun non materil pada suatu bidang pekerjaan yang dilakukan karyawan. Akan menimbulkan semangat atau dorongan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pelatihan dan motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Karena

dilandasi dengan kemampuan, keterampilan serta kreatifitas berfikir yang memadai dan juga tekad atau keinginan lain untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Dengan demikian pelatihan dan motivasi adalah modal utama pada suatu organisasi atau instansi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai prestasi keduanya optimal.



Gambar Paradigma Penelitian

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan pada masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang ditemukan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
3. Terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif sebagai arah penelitian dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang pelatihan dan motivasi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang beralamat di jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan. Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2015 s/d selesai penyusunan penelitian ini.

Populasi dan Sampel Penelitian

Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan yang berjumlah 270 orang.

Ukuran sampelnya sebanyak 73 orang, jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Angket (*Questioner*)

Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Juliandi, 2013, hal. 86)

Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji Heterokedastisitas

2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

(Sugiyono 2008, hal 277)

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

b. Uji Simultan (Uji F)

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel pelatihan (X_1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi (X_2), 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 73 orang karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

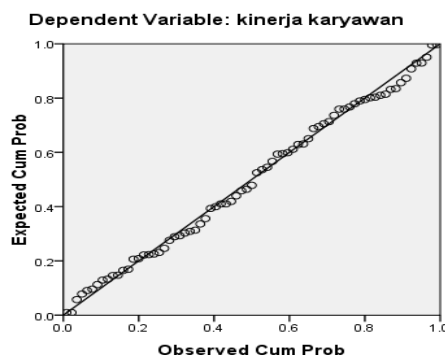
Sumber : Sugiyono (2012, hal. 133)

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel pelatihan (X_1), variabel motivasi (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5

Tabel Multikolienaritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	.626	1.597
Motivasi	.626	1.597

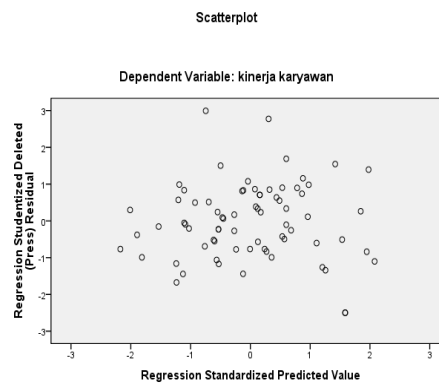
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2016)

Jika dilihat dari tabel diatas diketahui bahwa variabel Pelatihan(X_1) dan Motivasi (X_2) telah terbebas dari multikolienaritas dimana nilai VIF 1.597 lebih kecil dari 4 atau 5.

Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadiketidaksamaan variansdari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variable pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

**Tabel Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.159	2.274		1.829	.072		
Pelatihan	.614	.066	.663	9.249	.000	.626	1.597
Motivasi	.275	.065	.302	4.217	.000	.626	1.597

a. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat:

$$\beta = 4,159$$

$$\beta_1 = 0,614$$

$$\beta_2 = 0,275$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,159 + 0,614X_1 + 0,275X_2 + e$$

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.159	2.274		1.829	.072
Pelatihan	.614	.066	.663	9.249	.000
Motivasi	.275	.065	.302	4.217	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2016)

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 yaitu pelatihan memiliki signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, artinya bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah 61,4%.

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 71 (n-k atau 73-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1.994 dan diketahui bahwa pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 9.249, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $9.249 > 1.994$, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.159	2.274		1.829	.072
Pelatihan	.614	.066	.663	9.249	.000
Motivasi	.275	.065	.302	4.217	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2016)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X_2 yaitu motivasi memiliki signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 27,5%. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan membandingkan bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 71 (n-k atau 73-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1.994. Diketahui bahwa motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 4.217, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $4.217 > 1.994$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

**Tabel Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1250.946	2	625.473	120.579	.000 ^a
Residual	363.109	70	5.187		
Total	1614.055	72			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2016)

Berdasarkan data tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih dari 0,05 artinya bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df penyebut n-k-1, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $73-2-1=70$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,128 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan $120.579 < 3,128$ sehingga disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.775	.769	2.27756

a. Predictors: (Constant), Motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2016)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0,775 atau sama dengan 77,5% artinya bahwa pelatihan dan motivasi mampu untuk menjelaskan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan adalah sebesar 77,5% dan sisanya 22,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (pelatihan dan motivasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerjakaryawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $9.249 > 1.994$ dan t_{hitung} berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a diterima (H_0 ditolak), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,614 membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila pelatihan baik maka kinerja karyawan di perusahaan pun ikut meningkat. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti “pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian Agusta dan Sutanto (2009) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $4.217 > 1.994$ dan t_{hitung} berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a diterima (H_0 ditolak), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,275 membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila motivasi baik maka kinerja karyawan di perusahaan pun ikut meningkat. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti “motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Wardono (2010). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

Berdasarkan hasil pengujian simultan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah dengan tingkat signifikan 120.579 dan untuk melihat seberapa besar pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan uji determinasi sebesar 0,775 atau sama dengan 77,5% dan sisanya 22,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Penelitian ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Wardono (2010) menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diketahui bahwa adanya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.
2. Hasil penelitian ini diketahui bahwa adanya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.
3. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh pelatihan dan motivasi secara bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. Hal ini berarti apabila pelatihan dan motivasi semakin baik, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

B. Saran

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diterapkan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan cukup baik, karena karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada. Namun hal ini juga harus dimaksimalkan guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan hendaknya menerapkan proses pemberian motivasi kerja dengan baik dan benar. Sebab motivasi kerja karyawan harus berjalan berlandaskan pada sistem manajemen yang mencakup semua peraturan manajemen, struktur dan prosedur untuk perencanaan dan kontrol yang baik dengan organisasi dan manajemen yang baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Untuk meningkatkan kinerja yang baik yaitu diperlukan kerja sama, menerima instruksi dengan baik dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga kinerja yang diberikan karyawan baik dan maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar, Juliandi & Irfan (2013). *Metodologi Penelitian Asosiatif*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis
- Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Edi Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group
- Fatoni, Abd Rahmat (2006), *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P (2010). *Organisasi dan Motivasi*, PT. Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan Pertama), Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Veitzhal, Rivai Zainal (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Edisi Ke-3), Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo (2007), *Manajemen Kinerja*. Edisi Lutiya, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo (2014), *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-4 Jakarta: Rajawali Pers