

PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SYNERGIS GLOBAL PERFORMA

Gaylah Hanifah 1)

1). Mahasiswa Program Studi Manajemen UNKRIS

Nuridin 2)

2). Program Studi Manajemen UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : h.nuridin58@gmail.com

Abstract: The purpose of this research was to determine the influence both individually and jointly, variable of training and motivation to variable of employees' performance at PT. Synergis Global Performa. Method of collecting data through primary data. Method of Data Analysis WITH using regression, correlation, determination both jointly and individually, then continued by hypotheses test. But before it was analyzed, first was done the test of data instrument.

The results of research showed that: From the result of analysis about the factors which is affecting the performance of employees, it appears that these two variables were analyzed, namely training and motivation, so the most dominant to influence employees' performance is training variable. That was proved by the result from the calculation of t count for each variable, where t count of training (12.246) is greater than the value of the t count of motivation (4,003).

Kata kunci : Diklat, motivasi dan kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ataupun karyawan merupakan kekayaan perusahaan yang paling berharga, yang dengan segala posisi yang dimilikinya dapat terus dilatih dan dikembangkan, walaupun mereka telah memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Ini dikarenakan dalam setiap kegiatan perusahaan sering kita temui adanya kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki karyawan dengan unsur-unsur yang dikehendaki perusahaan, yang menyebabkan perusahaan perlu untuk menjembatani kesenjangan tersebut melalui program Diklat. Dimaksudkan untuk dapat meningkatkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap. Begitu juga dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan. Sehingga

tidak terjadi lagi kesenjangan atau setidaknya mendekati dengan standar yang ditentukan perusahaan. Dengan demikian upaya perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan tersebut, yang pada akhirnya memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan.

Manajemen dituntut untuk dapat menyediakan sumber daya manusia yang unggul agar dapat menghadapi persaingan yang terjadi di antara perusahaan termasuk persaingan penyediaan jasa diklat/training. Pengetahuan, keterampilan dan sikap menyangkut kualitas sumber daya manusia yang memiliki kemampuan teknis, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan konseptual. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus dapat mengambil langkah-langkah antisipasi dengan mencari metode program Diklat yang efektif dan sesuai dengan tuntutan

di dalam mengembangkan sebuah perusahaan.

Adapun masalah yang dihadapi PT Synergis Global Performa dari segi Diklat, beberapa karyawan masih belum memahami tugas dan tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan sehingga akan sangat mengganggu perusahaan jika PT. Synergis Global Performa sebagai perusahaan yang menyediakan program Diklat tetapi karyawan nya tidak sesuai dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya seorang karyawan di bagian pelayanan pelanggan akan tetapi karyawan tersebut tidak memberikan pelayanan yang baik terhadap pelanggan sehingga dapat dikatakan bahwa seorang karyawan belum dapat memahami dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya dari segi Motivasi, para karyawan masih kurang disiplin dalam kehadiran, contohnya beberapa karyawan masih ada yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan, dan kurang disiplin dalam kehadiran. Sehingga kinerja karyawan tidak sesuai harapan bagi perusahaan.

Sejalan dengan uraian diatas, PT. Synergis Global Performa yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa konsultasi, manajemen interim dan diklat bagi perusahaan-perusahaan nasional dan asing, Lembaga Pemerintahan, Organisasi, serta lembaga-lembaga internasional yang beroperasi di Indonesia harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan diklat dan memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Didalam dunia usaha yang berkompetensi secara global, perusahaan

memerlukan kinerja tinggi. PT. Synergis Global Performa dalam bidang pelayanan jasa salah satu syarat harus memiliki tingkat kinerja karyawan yang optimal. Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan dapat melangsungkan kegiatan operasionalnya lebih baik di masa yang akan datang. Pada saat yang bersamaan, karyawan juga ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas kinerja yang telah mereka lakukan dengan baik, Rivai (2009). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi, Hariandja (2007). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam upaya mendukung kinerja karyawan yang baik, faktor yang perlu diperhatikan adalah program diklat karyawan. Diklat adalah program yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja karyawan untuk kebutuhan sekarang, peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan karyawannya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang, Umar (2009).

PT Synergis Global Performa sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang diklat bagi perusahaan-perusahaan, tentunya karyawan pada PT Synergis Global Performa harus mendapatkan diklat dengan fasilitator yang praktisi di bidangnya. Adapun yang harus dilakukan PT. Synergis Global Performa dengan menyediakan anggaran tahunan untuk pemberian diklat kepada para karyawan. Berikut informasi anggaran yang dikeluarkan perusahaan selama 5 tahun, sebagai berikut:

Tabel 1
Anggaran Pengeluaran Diklat selama 5 tahun

PT Synergis Global Performa	
Tahun	Diklat
2011	Rp. 90.000.000
2012	Rp. 110.000.000
2013	Rp. 110.000.000
2014	Rp. 127.000.000
2015	Rp. 130.000.000

Sumber: Data Perusahaan PT Synergis Global Performa

Uraian Tabel:

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa biaya yang perusahaan keluarkan untuk diklat setiap tahunnya bertambah dikarenakan kinerja karyawan yang terus meningkat setiap tahunnya. Dimana setiap tahunnya perusahaan mengadakan beberapa diklat yang sangat mendukung kinerja karyawan baik itu dalam bentuk *public training* (dimana perusahaan mengirimkan karyawan ke tempat diklat dan bergabung dengan peserta dari perusahaan lain sehingga peserta dapat saling *sharing* satu sama lain) dan dalam bentuk *In House Training* (dimana perusahaan melakukan diklat di tempat yang sudah disiapkan dan pesertanya semua dari PT. Synergis Global Performa).

Pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya sehingga karyawan mampu mengembangkan kemampuannya. Adapun yang harus dilakukan PT Synergis Global Performa dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan insentif kepada karyawan yang hasil kerjanya melebihi target perusahaan. Berikut informasi anggaran yang dikeluarkan perusahaan untuk insentif karyawan selama 5 tahun, sebagai berikut:

Tabel 2
Anggaran Pengeluaran Insentif selama 5 tahun

PT Synergis Global Performa	
Tahun	Insentif
2011	Rp. 12.000.000
2012	Rp. 12.000.000
2013	Rp. 19.200.000
2014	Rp. 24.000.000
2015	Rp. 36.000.000

Sumber: Data Perusahaan PT Synergis Global Performa

Uraian Tabel:

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa insentif diberikan kepada karyawan yang dapat mencapai target perusahaan. Dengan motivasi yang diberikan yaitu insentif akan meningkatkan profit perusahaan sehingga dapat di lihat insentif dari karyawan juga meningkatkan setiap tahunnya.

Hasil yang di dapat oleh PT Synergis Global Performa setelah memberikan diklat dan motivasi kerja yaitu dengan adanya diklat di perusahaan akan memberikan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mendapatkan kepuasan dari klien dan pemberian motivasi pada PT Synergis Global Performa akan tercermin dari rasa tanggung jawab dan semangat kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan omset perusahaan. Berikut hasil yang di capai oleh perusahaan dari kinerja karyawan selama 5 tahun, sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Pencapaian Perusahaan Dari
Kinerja Karyawan
Selama 5 Tahun PT Synergis Global
Performa

Tahun	Kinerja Karyawan
2011	Perusahaan mendapatkan 20 klien dengan profit yang melebihi target.
2012	Perusahaan selain mendapatkan profit yang melebihi target juga terus melakukan pelayanan yang baik terhadap klien sehingga adanya kenaikan profit dari tahun sebelumnya.
2013	Perusahaan dapat mempertahankan klien lama sehingga meningkatkan kredibilitas perusahaan
2014	Dengan memiliki kredibilitas, perusahaan mendapatkan klien – klien baru
2015	Sampai saat ini perusahaan mendapatkan profit yang selalu meningkat dan mendapatkan kepercayaan dari klien lama maupun klien baru sehingga terjalin kerjasama yang baik.

Sumber: Data Perusahaan PT Synergis Global Performa

Uraian Tabel:

Dari tabel diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa setiap tahunnya ada peningkatan dari kinerja karyawan yang menyebabkan profit perusahaan tiap tahunnya meningkat. Sehingga dengan memberikan program diklat yang efektif

dan motivasi kepada karyawan adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir dan berpotensi untuk memperbaiki situasi tertentu untuk perusahaan.

Sebagai tempat penelitian adalah PT. Synergis Global Performa. Dalam kondisi persaingan yang ketat dengan usaha sejenis, manajemen dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam hal pelayanan sehingga akhirnya dapat memuaskan pelanggan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Diklat Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Synergis Global Performa.

LANDASAN TEORI

Pengertian Diklat

Diklat adalah suatu proses kegiatan dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan perilaku, keterampilan dan pengetahuan serta kecerdasan sumber daya manusia sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Gorda, 2007). Sedangkan diklat adalah proses kegiatan perusahaan untuk memperbaiki penguasaan karyawan terhadap berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin serta untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian (Handoko, 2010).

Lebih lanjut diklat dinyatakan sebagai program yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja karyawan untuk kebutuhan sekarang, serta peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan karyawannya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang (Umar, 2009). Diklat merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan

motivasi kepada karyawan (Ahmad, 2009).

Kemudian menurut (Soekidjo 2003), diklat merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Menurut Sumarsono, (2009) Diklat merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Diklat tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. (Sjafri 2004) mendefinisikan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Diklat adalah suatu proses dari fungsi manajemen yang perlu dilakukan terus menerus dalam suatu organisasi dan secara spesifik sebagai sebagai suatu proses serangkaian tindak lanjut yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Diklat memiliki tujuan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, karena itu diklat menjadi bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Jenis-jenis diklat yang menjadi bekal bagi seorang pegawai dalam meningkatkan pelayanan masyarakat meliputi diklat kepemimpinan, diklat potensi, diklat fungsional dan diklat operasional yang sasarannya melatih, membimbing dan membina karyawan untuk dapat menjadi tenaga yang handal dalam melaksanakan tugas-tugas pokok yang diamanatkan.

Dari beberapa definisi mengenai diklat dapat disimpulkan bahwa: 1). Diklat dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian, sikap dan perilaku serta kinerja karyawan. 2). Diklat berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang harus dilakukan dalam perusahaan.

Tujuan Diklat

Menurut Wahyudi (2002) sebagai tujuan umum, suatu program diklat yang dilaksanakan harus diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Tujuan ini dapat tercapai apabila tujuan-tujuan yang bersifat khusus dapat diwujudkan terlebih dahulu. Tujuan khusus dari program diklat antara lain : a). Meningkatkan Produktivitas; Diklat tidak hanya ditujukan untuk tenaga kerja yang masih baru, tetapi juga tenaga kerja lama. Ini dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Disamping itu, kemampuan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil (*output*) yang akan meningkatkan produktivitas. b). Meningkatkan Kualitas; Meningkatnya kualitas produksi, memperkecil kemungkinan kesalahan yang dilakukan pekerja, sehingga kualitas output diharapkan juga meningkat. c). Meningkatkan Mutu Perencanaan Tenaga Kerja; Perencanaan tenaga kerja dan program diklat tidak dapat dipisahkan, karena organisasi selalu merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif dan kualitatif, baik untuk sekarang maupun untuk masa yang akan datang. d). Meningkatkan Semangat Tenaga Kerja; Program diklat akan memperbaiki iklim dan mengurangi ketegangan yang terjadi di dalam organisasi, sehingga akan menimbulkan reaksi positif dari tenaga kerja yang bersangkutan. e). Sebagai Balas Jasa Tidak Langsung; Dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti program diklat kepada seseorang tenaga kerja, dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasinya di masa lalu, karena dengan mengikuti program diklat, tenaga kerja yang bersangkutan berkesempatan untuk mengembangkan dirinya. f). Meningkatkan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja; Pelatihan yang baik dapat mengurangi atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja di dalam

organisasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan memberikan ketenangan dan stabilitas pada sikap mental tenaga kerja. g). Mencegah Kadaluwarsaan; Diklat dapat mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, sehingga dapat mencegah terjadinya sifat kadaluwarsaan tenaga kerja yang akan terjadi bila kemampuan yang dimilikinya tertinggal oleh kemampuan yang diperlukan sesuai dengan perkembangan teknologi. h). Kesempatan Pengembangan Diri; Diklat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, juga meningkatkan perkembangan kepribadiannya.

Metode Diklat

Adapun metode yang dapat digunakan dalam pelaksanaan program diklat menurut Dessler (2009) yaitu: 1). *On The Job Training* (pelatihan ditempat kerja); Merupakan diklat kepada karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya. 2). *Job Instruction Training* (pelatihan instruksi jabatan); Merupakan pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan diklat langkah demi langkah kepada karyawan. 3). *Lectures* (pembelajaran); Diklat dengan cara yang cepat dan sederhana dalam menyajikan pengetahuan kepada para peserta pelatihan, seperti ketika para penjual harus diajarkan ciri spesial dari sebuah produk baru. 4). *Audio Visual Training* (pelatihan audio visual); Diklat karyawan dengan menggunakan teknik audio visual seperti film, televisi, audio tape dan video tape, cara ini dapat menjadi sangat efektif dan digunakan secara meluas. 5). *Programmed Learning* (pembelajaran terprogram); Suatu metode sistematis untuk mengajarkan keterampilan yang mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan karyawan untuk memberikan tanggapan dan memberikan

peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya. 6). *Vestibule Or Simulated Training* (pelatihan serambi atau simulasi); Diklat karyawan pada peralatan khusus diluar tempat kerja, seperti pelatihan pilot dalam pesawat, sehingga biaya dan bahaya dapat dikurangi. 7). *Training Computer Assisted Instruction* (pelatihan berdasarkan komputer); Merupakan Diklat karyawan dengan menggunakan komputer, Diklat ini menggunakan sistem berdasarkan komputer secara interaktif meningkatkan pengetahuan atau keterampilan peserta diklat.

Indikator Diklat

Menurut Rivai (2009), indikator-indikator yang menunjang ke arah keberhasilan diklat ialah: 1). Materi yang Dibutuhkan; Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan. 2). Metode yang Digunakan; Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. 3). Kemampuan Instruktur Pelatihan; Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, Arep (2004). Sedangkan motivasi menurut Hasibuan (2009) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan,

Motivasi berarti pemberian tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak, Manullang (2007).

Pada dasarnya manusia mudah diberikan motivasi karena apabila setiap kebutuhannya terpenuhi seseorang mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, Zainun (2001).

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2009).

Danim (2004) menyatakan bahwa, Motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan Motivasi

Menurut Sofyandi (2008) bahwa, "Tujuan-tujuan dari motivasi antara lain adalah: 1). Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 2). Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 3). Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan, 4). Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, 5). Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan, 6). Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang

kondusif, 7). Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, 8). Meningkatkan kesejahteraan karyawan, 9). Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas, dan lain-lain.

Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu : 1) Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa : a). Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*); Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya. b). Kemajuan (*advancement*); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat. c). Tanggung jawab (*responsibility*); Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja. d). Pengakuan (*recognition*); Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja. e). Pencapaian (*achievement*); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi. 2). Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup : a). Administrasi dan kebijakan perusahaan; Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. b). Penyeliaan; Tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja. c). Gaji; Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan. d). Hubungan antar pribadi; Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain. e). Kondisi kerja; Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Teori-Teori Motivasi

Teori Kebutuhan dari Maslow

Teori Maslow ini sering disebut dengan teori hirarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar dia termotivasi untuk bekerja.

Adapun hirarki kebutuhan Maslow yang dimaksud adalah: a). Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, perumahan dan sebagainya. b). Kebutuhan keamanan, adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. c). Kebutuhan sosial, kebutuhan akan teman, dicintai, dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. d). Kebutuhan harga diri, adalah kebutuhan akan penghargaan diri, dari karyawan dan masyarakat sekitarnya. e). Kebutuhan aktualisasi diri, adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. (Robbins, 2004)

Teori Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu: a). *Maintenance Factors*; Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi. b). *Motivation factors*; Adalah faktor

motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Adapun faktor-faktor tersebut dapat dilihat dari prestasi yang dicapai, pengakuan atau rekognisi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan atau peningkatan; misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan sebagainya.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Arep (2004) bahwa indikator-indikator Motivasi adalah: a). Motif; Motif adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertingkah laku atau bersikap tertentu. Jadi dicoba untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu pekerjaan atau aktivitas. Ini berarti bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam dirinya (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan. b). Harapan; Harapan adalah merupakan kemungkinan bahwa dengan perbuatan akan mencapai tujuan. c). Insentif; Insentif adalah suatu daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang

paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeheriono (2012)

Menurut *oxford dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Sedangkan kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko 2007).

Menurut (Gibson, 2001) kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada

organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan diklat dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Faktor- Faktor Kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak, (2005). 1). Kompensasi individu; Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu : a). Kemampuan dan keterampilan kerja, b). Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada dari pada orang yang lain di bidang yang sama, c). Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan

berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha, d). Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya, e). Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan dan f). Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja. 2). Faktor Dukungan organisasi; Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. 3). Faktor psikologis; Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010) bahwa indikator-indikator Kinerja Karyawan adalah: 1). Kuantitas Kerja; Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang

diselesaikan. 2). Kualitas Kerja; Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 3). Sikap Kerja; Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil objek pada PT Synergis Global Performa, yang berlokasi di Wisma NH, Jl. Raya Pasar Minggu Kav. 2, B-C Pancoran, Jakarta Selatan 12780. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Synergis Global Performa yang berjumlah 40 orang.

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan *Explanatory Analysis* yaitu menjelaskan hubungan kausalistik antar variabel.

Untuk menyelesaikan permasalahan, dengan menganalisis dan menguji hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model-model kausalistik melalui analisis regresi dan korelasi dengan bantuan SPSS 22.0. sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu di uji instrumen data.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Untuk dapat menentukan apakah benar variabel diklat dan motivasi dapat dijadikan pengukur terhadap Kinerja Karyawan PT. Synergis Global Performa. Namun sebelum data diolah terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu diklat dan motivasi untuk mengetahui apakah instrumen data tersebut akurat dan dapat di percaya. Untuk lebih jelasnya maka di

bawah ini dapat kita lihat hasil dari survey, sebagai berikut:

Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap – tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan di selidiki. Validitas pengukuran tersebut dapat dilihat dengan bantuan *software* SPSS. Menurut Sugiyono (2013), menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$. Jadi kalau instrumen tersebut kurang dari 0,30 dinyatakan tidak valid.

Uji validitas digunakan menguji masing-masing variabel penelitian dimana memuat 27 pernyataan yang dijawab oleh 40 orang responden. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 : Uji Validitas Variabel

Kuesioner	r hitung			r tabel	Kesimpulan
	Diklat	Motivasi	Kinerja		
Inst. 1	0,67	0.795	0,45	0.30	Valid
Inst. 2	0,47	0.661	0,47	0.30	Valid
Inst. 3	0,64	0.682	0,38	0.30	Valid
Inst. 4	0,78	0.750	0,88	0.30	Valid
Inst. 5	0,83	0.772	0,36	0.30	Valid
Inst. 6	0,68	0.776	0,64	0.30	Valid
Inst. 7	0,83	0.533	0,64	0.30	Valid
Inst. 8	0,44	0.814	0,88	0.30	Valid
Inst. 9	0,65	0.475	0,55	0.30	Valid

Sumber: data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa dari 9 butir pertanyaan dari variabel diklat, motivasi dan kinerja hasilnya adalah valid (perincian dapat dilihat pada lampiran).

Uji Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel

mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat di andalkan.

Berdasarkan angka – angka

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	321.157	2	160.579	124.252	.000 ^b
Residual	47.818	37	1.292		
Total	368.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat

reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel diklat, motivasi, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing – masing variabel.

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Diklat	0,847	0.600	Reliabel
Motivasi	0,825	0.600	Reliabel
Kinerja	0,755	0.600	Reliabel

Sumber: diolah tahun 2016

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel yaitu dari variabel diklat, motivasi dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

Hasil Penelitian

Pengaruh Secara Simultan Variabel Diklat dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Synergis Global Performa

Hasil pengolahan data dengan program SPSS Ver. 22.0 membuktikan, bahwa ternyata sinergi variabel diklat dan motivasi secara simultan mampu memberikan kontribusi yang kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Synergis Global Performa.

Tabel 3 : Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.870	.863	1.13682

Tabel 4 : Anova**Tabel 5 : Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.479	2.525		.585	.562
	Diklat	.687	.054	.801	12.799	.000
	Motivasi	.284	.062	.285	4.552	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan SPSS Ver. 22.0 model summary nilai $r = 0,933$ dan $R\text{ Square} = 0,870$ sedangkan berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi secara simultan diperoleh persamaan regresi yaitu sebesar $\hat{Y} = 1,479 + 0,687 (X_1) + 0,284 (X_2)$. Dari persamaan regresi berganda (bersama-sama) dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu: a). Besar hubungan secara simultan antar variabel diklat dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Synergis Global Performa ialah 0,933, artinya hubungan secara simultan antar kedua variabel positif dan signifikan pada tingkat hubungan yang sangat kuat. b). Angka $R\text{ square}$ sebesar 0,870 atau 87,0%. Angka ini berarti bahwa sebesar 87,0% kinerja karyawan PT. Synergis Global Performa yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel diklat dan motivasi. sedangkan sisanya yaitu 13,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. c). Konstanta sebesar 1,479 mempunyai arti : jika tidak ada (penambahan) diklat dan motivasi, maka kinerja karyawan PT. Synergis Global Performa sebesar 1,479. Dengan kata lain, kinerja karyawan akan sebesar

1,479 saat nilai variabel diklat dan motivasi sama dengan nol (0). d). Koefisien regresi diklat sebesar 0,687 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 kali diklat atau penambahan per 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,687. e). Koefisien regresi motivasi sebesar 0,284 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 kali motivasi kerja atau penambahan per 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,284. f). Kedua variabel tersebut bertanda positif menunjukkan adanya hubungan signifikan dari variabel diklat dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Synergis Global Performa. g). Pengujian hubungan secara simultan diklat dan motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak, dilakukan pengujian F hitung dibandingkan F tabel atau dengan tingkat Signifikansi $F = 0.000$ untuk $\alpha = 0.05$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa Nilai F hitung = 124.252 lebih besar dibandingkan dengan F tabel 3,25 ; ($dk = n - k - 1$; $40 - 2 - 1 = 37$, uji 2 pihak, alpha 5%), atau tingkat signifikan = 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan terdapat pengaruh secara signifikan diklat dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Synergis Global Performa.

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa diklat dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan diklat mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada variabel lain yaitu motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa diklat merupakan faktor yang sangat menentukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Synergis Global Performa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat disusun berdasarkan hasil analisa dan pembahasan antara lain dikemukakan penulis sebagai berikut: 1). Pengaruh secara simultan variabel diklat dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari persamaan yang disusun yaitu: $\hat{Y} = 1,479 + 0,687X_1 + 0,284X_2$. Nilai R Square pengaruh simultan variabel diklat dan motivasi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 87,0%. Hasil F hitung yang di dapat adalah sebesar 124,252 jika dibandingkan dengan F tabel ($\alpha = 0,05$ DF=2;37), maka nilai F tabel sebesar 3,25. Dari hasil F hitung dan F tabel yang di dapat jika dibandingkan dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel. 2). Persamaan regresi sederhana diklat terhadap kinerja karyawan yang dapat disusun yaitu $\hat{y} = 9,360 + 0,767X_1$. Nilai R Square pengaruh parsial variabel diklat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 79,8%. Hasil t hitung yang di dapat adalah sebesar 12,246 jika dibandingkan dengan t tabel ($\alpha = 0,05$ DF=2;38) maka nilai t tabel sebesar 2,024. Dari hasil t hitung dan t tabel yang di dapat jika dibandingkan dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. 3). Persamaan regresi sederhana motivasi terhadap kinerja karyawan yang dapat disusun yaitu $\hat{y} = 16,442 + 0,542X_2$. Nilai R Square pengaruh parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 29,7%. Hasil t hitung yang didapat adalah sebesar 4,003. Jika dibandingkan dengan t tabel ($\alpha = 0,05$ DF=2;38), maka nilai t tabel sebesar 2,024. Dari hasil t hitung dan t tabel yang di dapat jika dibandingkan dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diajukan maka penulis memberikan rekomendasi dalam bentuk saran. Saran yang diajukan penulis antara lain sebagai berikut: 1). Meningkatkan variabel diklat

(X_1) dengan cara materi yang diajarkan, metode yang digunakan, dan kemampuan instruktur dalam memberikan diklat kepada karyawan. 2). Meningkatkan variabel motivasi (X_2) dengan demikian cara meningkatkan motif, harapan, dan insentif kepada karyawan. 3). Perlu diteliti lebih lanjut variabel – variabel lain yang mempengaruhi kinerja, variabel lain dimaksud adalah kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, kondisi kerja dan kerjasama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri, 2004, *Manajemen Motivasi*, Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Danim, Sudarman, 2004, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM*, buku 1, Jakarta : Penerbit Indeks.
- Gibson, James, L, 2001, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Alih Bahasa : Djarkasih, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Hani Handoko, 2010, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harianja, Marihot Tua Effendi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Perkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, Jakarta : Penerbit PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009, *Manajemen: Dasar, Pengertian*

- dan Masalah, Edisi Revisi, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Husein Umar, 2009, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis Robert L dan Jackson John H, 2006, *Human Resource Management*, Alih Bahasa, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- M. Manullang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*, Edisi Revisi, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Robbin SP, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : Penerbit Asdi Mahasatya.
- Simanjuntak, Payaman J, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : Penerbit FE UI
- Sedarmaynati, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju.
- Sumarsono, Sonny, 2009, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Wahyudi, 2002, *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*, Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Zainun, Buchari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama variabel diklat dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Synergis Global Performa. Metode pengumpulan data melalui data primer. Metode analisa data dengan menggunakan regresi, korelasi, determinasi baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, kemudian dilanjutkan pengujian hipotesis. Namun sebelum dianalisa terlebih dahulu dilakukan uji instrumen data

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Dari hasil analisa mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, nampak bahwa kedua variabel yang dianalisa yaitu diklat dan motivasi, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel diklata. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan t hitung masing-masing variabel, dimana t hitung diklat (12,246) lebih besar dibanding dengan nilai t hitung motivasi (4,003).

Abstract: The purpose of this research was to determine the influence both individually and jointly, variable of training and motivation to variable of employees' performance at PT. Synergis Global Performa. Method of collecting data through primary data. Method of Data Analysis WITH using regression, correlation, determination both jointly and individually, then continued by hypotheses test. But before it was analyzed, first was done the test of data instrument.

The results of research showed that: From the result of analysis about the factors which is affecting the performance of employees, it appears that these two variables were analyzed, namely training and motivation, so the most dominant to influence employees' performance is training variable. That was proved by the result from the calculation of t count for each variable, where t count of training (12.246) is greater than the value of the t count of motivation (4,003).