

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAKRIE PIPE INDUSTRIES BEKASI

Imam Wibowo 1)

1). Program Studi Manajemen UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : wibowoimam253@gmail.com

Rusma Patriansyah 2)

2). Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen UNKRIS

Abstract : The purpose of this research is to know the information about relationship between independent variables which are training (X1) and motivation (X2) with dependent variable which is employee performance (Y) of PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi, both simultaneously and partially. Data collected from 78 employee of PT. Bakrie Pipe Industries Operating Division randomly using Slovin formula. Then all data was analyzed by using regression and statistical analysis using F-statistic to know the influence of independent variable simultaneously and t-statistic to know the influence of independent variable partially with using SPSS Ver. 22 software. The results of this research shown that: 1). Simultaneously, training and motivation have positive influence and significant to employee performance of PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi. 2). Partially, training has positive influence and significant to employee performance of PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi. 3). Partially, motivation has positive influence and significant to employee performance of PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi.

Kata kunci : Pelatihan, motivasi dan kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*

yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Faustino Cardosa Gomes (1995) seperti yang tercantum pada Mangkunegara (2010:) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai : “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Definisi kinerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Melihat bahwa pengertian kinerja erat kaitannya dengan produktivitas, maka dapat dilihat sasaran dan realisasi kinerja keseluruhan karyawan dalam produktivitas yang ada di PT. Bakrie Pipe Industries dari tahun 2013 sampai dengan 2015, dimana PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi (BPI) mengartikan produktivitas dengan data tonnase pipa yang diproduksi per jam waktu produksi sebagaimana pada tabel 1 dibawah ini :

**Tabel 1 : Kinerja (Ton/Hours) Keseluruhan Karyawan BPI
Tahun 2013 s.d 2015**

TABEL CAPACITY	2013			2014			2015		
	Target	Actual	Var.	Target	Actual	Var.	Target	Actual	Var.
Volume (Ton HRC)	112,000	96,968	(15.4)	115,454	138,836	23,382	145,488	128,659	(16,829)

Production eff (%)	56	71	15	73	64	(9)	71.8	64	(7.8)
Productivity (Ton/Jam)	15	14.9	(0.1)	15	17.4	2.4	17.6	14.2	(3.4)

Sumber : Data Management Review BPI Bekasi Tahun 2013-2015

Berdasarkan Tabel 1 di atas dilihat bahwa kinerja keseluruhan karyawan dalam hal produktivitas yang dicapai bervariasi, dan pada tahun 2015 turun sehingga masih di bawah target yang telah ditentukan. Untuk itu perlu dilakukan evaluasi dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai target. Evaluasi terhadap kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan maupun untuk karyawan

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawannya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam *corporate planning*-nya. Untuk itu pula, perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik.

Pada hakikatnya kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: 1). Motivasi, adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab orang melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. 2). Kemampuan, dalam hal ini adalah kemampuan individu dalam bekerja. Apabila kemampuannya tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula namun sebaliknya apabila rendah maka kinerja akan rendah pula. 3). Lingkungan kerja, menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan mencakup kerja karyawan di kantor. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa struktur

tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (reward system).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zahra Idrees dalam *American Journal of Business, Economics and Management, January, 2015, 3 (2) : 55-58* dengan Judul *Effect of Salary, Training and Motivation and Job Performance of Employees*, didapatkan hasil temuan yang menunjukkan bahwa gaji, pelatihan dan motivasi memiliki hubungan / korelasi yang positif dengan kinerja karyawan tetapi gaji lah yang memiliki hubungan yang paling kuat daripada pelatihan dan motivasi. Penelitian lain mengenai kinerja yang dilakukan oleh Ezinwanyi Madukoma, dalam *Open Access Library Journal, Nigeria, August 2014. Berjudul Effect of Training and Motivation on Job Performance of Library Personnel of University of Lagos, Lagos State, Nigeria* menunjukkan bahwa pelatihan memotivasi personil perpustakaan Universitas Lagos dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan. Oleh karena itu, studi ini merekomendasikan bahwa pelatihan yang regular harus diberikan kepada personil perpustakaan dimana hasilnya akan meningkatkan produktivitas, ketersediaan tenaga kerja yang handal dan pribadi yang berkembang. Berdasarkan referensi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pelatihan sebagai salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain pelatihan, faktor atau variabel motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Hamzah B. Uno (2014), Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang

bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan ,sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan BPI Bekasi dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan PT. Bakrie Pipe Industries .

Suatu pelatihan yang dilaksanakan, pada hakikatnya berorientasi atau

memberikan penekanan pada tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang karyawan, selain itu pelatihan juga menekankan kepada kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan.

Menurut Notoatmodjo (2009) "Pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu." Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai.

Moekijat (2010) mengatakan pelatihan sebagai berikut: Pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan di mana pegawai tersebut bekerja. Terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan, yaitu: (a) Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya. (b) Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. (c) Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun pekerjaan yang akan diberikan pada masa yang akan datang.

Untuk menghindari terjadinya pemberian suatu pelatihan yang tidak tepat yang akan berakibat pada penggunaan waktu dan uang perusahaan yang sia-sia, maka perlu dilakukan identifikasi kebutuhan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan ini berguna sebagai pondasi bagi keseluruhan upaya pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan - kekurangan kinerja

(*performance deficiencies*). Kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antara perilaku aktual karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dengan perilaku karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan. (Simamora, 2006).

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Setiap individu memiliki kondisi internal, di mana kondisi internal tersebut berperan dalam aktivitasnya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah “motivasi”. Namun, apapun pengertiannya motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal, pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktifitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi. Pendapat tersebut dikemukakan oleh Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah dalam buku Manajemen SDM (2009)

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009), berikut ini adalah pemahaman mengenai motivasi kerja. Abraham Spering (1987) mengemukakan bahwa “*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment issaid to satisfy the motive*”. (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri disini dikatakan untuk memuaskan motif), Sehingga dari para pakar diatas tersebut didapat suatu kesimpulan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Motivasi menurut Hasibuan (2014) yaitu berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya para bawahan atau pengikut. Menurut Hamzah B. Uno (2014), Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan infividu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa

yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasinya, dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Teori motivasi dalam penelitian ini didasarkan pada Teori Berprestasi (*Achievement Theory*). Prof. DR. David C. McClelland dalam Hasibuan (2014) seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu: Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of achievement*), kebutuhan berafiliasi (*Need for affiliation*), dan kebutuhan kekuatan (*Need for power*).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Ada tiga alasan pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan yaitu pertama, mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) di bawah standar. Orang-orang yang berkinerja baik mengharapkan imbalan, walau sekedar pujian. Kedua, untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang

seberapa baik kerja karyawan. Setiap orang memiliki dorongan ilmiah untuk ingin mengetahui seberapa cocok seseorang dengan organisasi tempat orang tersebut bekerja. Seorang karyawan mungkin tidak suka dinilai, tetapi dorongan untuk mengetahui hasil penilaian ternyata sangat kuat. Ketiga, untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang karyawan. Hal-hal seperti kenaikan gaji, promosi, pemindahan atau pemberhentian dapat ditangani dengan lebih baik bila karyawan telah mengetahui kemungkinan itu sebelumnya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985) yang dikutip oleh Mangkunegara (2010) yang merumuskan bahwa : $Human\ performance = Ability \times Motivation$; $Motivation = Attitude \times Situation$; $Ability = Knowledge \times Skill$

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan pendekatan *Explanatory analysis*. Artinya setiap variabel yang diketengahkan pada hipotesis akan diamati melalui pengujian hubungan kausal antara variabel *Independent (Exogen Variable)* terhadap variabel *Dependent (Endogen variable)*. Data yang didapat akan diolah melalui fungsi matematis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, baik pria dan wanita kecuali pimpinan di bagian Operasional BPI pada awal tahun 2016 berjumlah 357 orang. Namun dalam penelitian ini jumlah sampel yang dapat dianggap *representative* dengan menggunakan teori dari Slovin dalam Husain Umar (2010) adalah sebanyak 78 orang, dan dengan asumsi bahwa tiap-tiap

karyawan memiliki peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Teknik Pengolahan Data

Dalam pengolahan data pertama-tama dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen-instrumen penelitian, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dipakai adalah data yang baik. Selanjutnya adalah pengujian dengan asumsi "BLUE", hal ini untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas terhadap 14 butir pertanyaan dari variabel Pelatihan, variabel motivasi dan variabel kinerja hasilnya semua adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pada tabel hasil pengujian realibilitas berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha (α)	Keterangan
Pelatihan	0.745	Reliabel
Motivasi	0.736	Reliabel
Kinerja	0.732	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2015

Berdasarkan angka - angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut dengan detail pada tabel 2, tampak bahwa seluruh pertanyaan yang ada membentuk

ukuran yang reliabel yaitu dari variabel Pelatihan, motivasi dan kinerja.

Pengujian Asumsi BLUE

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian apakah model yang terbentuk layak digunakan sebagai model yang berperilaku sebagai model prediktor, artinya penduga yang dihasilkan merupakan penduga yang benar, tidak bias dan dapat diprediksikan.

Untuk mengetahui kelayakan model yang dihasilkan dalam suatu hubungan simultan, model dapat diuji dengan menggunakan 4 asumsi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan di mana terjadi hubungan *linear* yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *linear* antar variabel independen dalam model regresi. Persyaratan yang harus dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan di antaranya : 1). Dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. 2). Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2), dan 3). Dengan melihat nilai Eigenvalue dan *Condition Index*.

Pada pembahasan penelitian ini penulis melakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, Menurut Sudarmanto (2005), pada umumnya jika VIF lebih kecil dari 10 berarti tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen dengan variabel independen lainnya.

Tabel 2 : Koefisien Nilai VIF Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.206	2.265		-1.857	.067		
Pelatihan	.498	.034	.545	14.738	.000	.865	1.156
Motivasi	.582	.035	.609	16.467	.000	.865	1.156

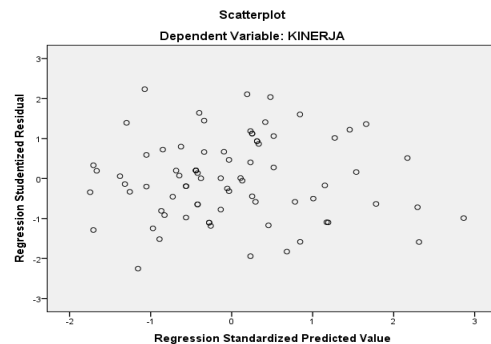
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari *output Coeficients* di atas, kita lihat kolom VIF. Dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Pelatihan dan Motivasi sebesar 1.156. Karena nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas, dimana kedua variabel tersebut (pelatihan dan motivasi) saling independen.

Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedasitas. Model yang baik harus terbebas dari heteroskedasitas atau dengan kata lain harus homoskedasitas yaitu varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, oleh karena itu pengujian ini hanya diperuntukan bagi hubungan simultan saja.

Untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedasitas dalam penelitian ini di lakukan dengan cara metode korelasi sparmen test yaitu apabila, $t_{hitung} > t_{signifikan}$ atau $16.592 > 0.000$ untuk $\alpha = 0.01$, dan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

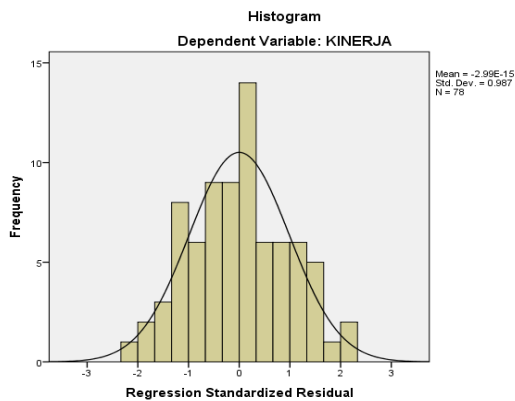


Gambar 1: Scatter Plot

Berdasarkan *grafik scatter plot* di atas antara SRESID dan ZPRED (lihat lampiran) di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan X adalah residual (Y prediksi dengan Y sesungguhnya) yang memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik. Tampilan grafik histogram yang terlihat pada Gambar 2 di bawah ini memberikan pola distribusi yang normal karena menyebar secara merata baik ke kiri maupun ke kanan.



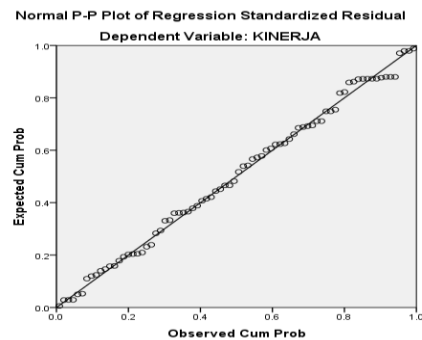
Gambar 2: Histogram

Dari grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memastikan apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Hubungan antara variabel X dan Y dikatakan linear bilamana laju perubahan dalam Y (kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi) yang berhubungan dengan perubahan satu satuan X

(Pelatihan, dan motivasi) adalah konstan untuk satu jangkauan nilai-nilai. Pada gambar 3 : grafik normal p-p plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik di tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi Linearitas.



Gambar 3: Normal P-P Plot

Metode lain untuk mengukur Linearitas dengan bantuan SPSS Ver. 22 adalah dengan melihat Tabel Anova pada tes linearitas sebagai berikut :

Tabel 3 : Hasil Uji Linearitas untuk Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * PELATIHAN	Between Groups	(Combined)	951.549	20	47.577	6.056	.000
		Linearity	826.402	1	826.402	105.184	.000
		Deviation from Linearity	125.148	19	6.587	.838	.654
	Within Groups		447.835	57	7.857		
	Total		1399.385	77			

Dari tabel 3 tersebut menunjukkan :Hubungan antara Kinerja dan Pelatihan, dimana pelatihan menghasilkan nilai F sebesar 0.838 dengan nilai p =0.654. Dikatakan bahwa hubungan adalah linear

jika nilai $p > 0.05$, disini $p = 0.654$ yang lebih besar dari 0.05.Kesimpulan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah linear

Tabel 4 : Hasil Uji Linearitas untuk Variabel Motivasi terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	1005.986	19	52.947	7.806	.000
		Linearity	915.714	1	915.714	135.007	.000
		Deviation from Linearity	90.272	18	5.015	.739	.757
	Within Groups		393.398	58	6.783		
	Total		1399.385	77			

Dari tabel 4 tersebut menunjukkan : Hubungan antara Kinerja dan Motivasi, motivasi menghasilkan nilai F sebesar 0.739 dengan nilai p =0.757. Dikatakan bahwa hubungan adalah linear jika nilai p > 0.05, disini p = 0.757 yang lebih besar dari 0.05. Kesimpulan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah linear.

Pembahasan

Hasil pengolahan data membuktikan, bahwa ternyata sinergi variabel pelatihan dan motivasi secara simultan mampu memberikan kontribusi yang sangat kuat, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi.

Pengaruh Simultan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi

Tabel 5 : Hasil Secara Simultan Model 1 Sub-Struktural 1

Hub. Variabel	Paramter							
	Mult. R	R Square	F tbl	F hitung	Konst.	Coef. B	Sig	α
Pelatihan	0.955	0.911	-	285,218	-4,206	0,498	0,000	1 %
Motivasi			-			0,582		

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Model Prediksi : $Y = -4.206 + 0.498X_1 + 0.582X_2 + e$

Hasil perhitungan pada sig.p value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari p-value 0.01 dikatakan bahwa seluruh variabel (pelatihan dan motivasi) independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

variabel dependen (kinerja). Persamaan regresi berganda : $Kinerja (Y) = - 4.206 + 0.498X_1 + 0.582X_2 + e$

Dari persamaan regresi tersebut maka dapat dilakukan prediksi jika pelatihan dan motivasi tidak dilakukan maka dapat diprediksi akan terjadi penurunan nilai kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi. Artinya secara simultan kedua variabel prediktor tersebut memberikan dampak yang linier dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi dengan tingkat signifikansi yang sangat baik

Nilai R sebesar 0.955 artinya besar korelasi antara seluruh independen variabel dengan dependen variabel sedangkan nilai R square 0.911 memberikan arti besarnya kontribusi independen variabel kepada variabel dependen dalam persentase 91.1% Dengan nilai R square 0.911 tersebut menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel tersebut mampu memprediksi hubungan/korelasi yang sangat erat terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi serta positif dan signifikan untuk $\alpha = 0.01$.

Pengaruh Parsial Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi

Tabel 6 : Hasil Secara Parsial (X1) Model 2 Sub-Struktural 2

Hub. Variabel	Mult. R	R Square	Konst.	Coef. B	Sig	α
Pelatihan	0,768	0,591	17,588	0,702	0,000	1 %
Pengujian Signifikan						
T hitung > t tabel = 10,470						

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Model Prediksi $Y = 17.588 + 0.702X_1 + e$

Memperhatikan tampilan pada tabel 6 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai temuan pada penelitian adalah, bahwa secara parsial (sendiri) Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi. Perhatikan temuan koefisien beta (*Coefficiens Beta*), dimana variabel Pelatihan menghasilkan *coeffisien* (0.702) dan signifikansi untuk *probability sig.* 0.000, lebih kecil daripada nilai alpha *p-value* sebesar 0.01. artinya bahwa Pelatihan memberikan indikasi pengaruh yang positif dan signifikan. Pengaruh parsial tersebut, diprediksikan untuk nilai *Constanta* adalah positif sebesar 17.588 dengan *probability sig* (0.000) yang lebih kecil daripada $\alpha = 0.01$.

Nilai R sebesar 0.768 artinya besar korelasi antara independen variabel pelatihan dengan dependen variabel kinerja, sedangkan nilai *R Square* 0.591 memberikan arti besarnya kontribusi independen variabel kepada variabel dependen dalam persentase 59.1% Dengan nilai *R Square* 0.591 tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tersebut mampu memprediksi hubungan/korelasi terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi yang positif dan signifikan untuk $\alpha = 0.01$. sehingga mampu memberikan kontribusi yang cukup kuat untuk perubahan yang linier terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi.

Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi

**Tabel 7 : Hasil Secara Parsial (X₂)
Model 2 Sub-Struktural 3**

Hub. Variabel	Mult. R	R Square	Konst.	Coef. B	Sig	α
Pelatihan	0,809	0,654	13,757	0,773	0,000	1 %
Pengujian Signifikan						
T hitung > t tabel = 11,995						

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Model Prediksi $Y = 13.757 + 0.773X_2 + e$

Memperhatikan tampilan pada tabel 7 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai temuan pada penelitian adalah, bahwa secara parsial (sendiri) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi. Perhatikan temuan koefisien beta (*Coefficiens Beta*), dimana variabel Pelatihan menghasilkan *coeffisien* (0.773) dan signifikansi untuk *probability sig* 0.000 yang lebih kecil daripada $\alpha = 0.01$. artinya bahwa Motivasi memberikan indikasi pengaruh yang positif. Pengaruh parsial tersebut, diprediksikan untuk nilai *Constanta* adalah positif sebesar 13.757 dengan *probability sig* (0.000) yang lebih kecil daripada $\alpha = 0.01$. Artinya secara parsial variabel prediktor tersebut memberikan dampak fluktuatif yang linier terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi dengan tingkat signifikansi yang sangat baik.

Nilai R sebesar 0.809 artinya besar korelasi antara independen variabel pelatihan dengan dependen variabel kinerja, sedangkan nilai *R Square* 0.654 memberikan arti besarnya kontribusi independen variabel kepada variabel dependen dalam persentase 65.4%. Dengan nilai *R Square* 0.654 tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tersebut mampu memprediksi hubungan/korelasi terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi yang positif dan signifikan untuk $\alpha = 0.01$. sehingga mampu memberikan kontribusi yang kuat untuk perubahan yang linier

terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara simultan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi. 1). Secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi. 2). Secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi

Saran

Melihat faktor pelatihan memegang peranan penting dalam kinerja, maka hendaknya pelatihan tetap terus diberikan dan secara berkesinambungan ditingkatkan kepada setiap karyawan, dengan cara sebagai berikut : a. Pelatihan yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan; b. Menambah jumlah atau waktu pelatihan / frekuensi pelatihan; c. Memperluas materi pelatihan; d. Memperbaiki metode pelatihan menjadi lebih interaktif; e. Memperbaiki sistem pelatihan, jangan cuma secara teoritis tetapi langsung terjun di lapangan; f. Peserta pelatihan bukan terfokus kepada karyawan yang baru saja namun tetap diberikan juga kepada karyawan lama sehingga tidak terjadi penurunan produktivitas; g. Membuat program pelatihan yang sejalan dengan kebutuhan pabrik dan tidak mengganggu waktu produksi; h. Memberikan program beasiswa untuk studi lebih lanjut baik ke dalam maupun ke luar negeri kepada karyawan yang berprestasi

Berdasarkan jawaban responden mengenai motivasi kerja yang kuat terhadap kinerja, disarankan kepada pihak Manajemen PT. Bakrie Pipe

Industries Bekasi untuk selalu memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara sebagai berikut : a. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, melalui perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan keluarganya, misalnya memberikan penghargaan kepada anak karyawan yang berprestasi di sekolah; b. Memberikan kompensasi yang memadai serta promosi jabatan yang sesuai dengan kinerja mereka; c. Memanggil motivator dari luar agar semangat bekerja para karyawan tidak menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswathappa. 2007. *Human Resource and Personnel Management*. 5th edition. India : McGraw-Hill
- Boselie. 2010. *Human Resources Management Strategy*. UK : McGraw-Hill
- Byars, Lloyd L and Rue, Leslie W. 2011. *Human Resources Management*. 10th edition. N.Y : McGraw-Hill
- Gudono. 2012. *Teori Organisasi*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Organisasi & Motivasi*. Cetakan kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henderson, Lain. 2008. *Human Resource Management for MBA Students*. UK : McGraw-Hill
- Landy F J, Conte J M. 2010. *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*. 3rd ed. New York: McGraw- Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kelima. Bandung : Refika Aditama
- Marchington. 2008. *Human Resource Management at Work*. 4th Edition. UK : McGraw-Hill

- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi keempat. Yogyakarta: Andi
- Moeheriono. 2014. *Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Edisi ketiga. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Noe, Raymond Andrew and Hollenbeck, John R. 2009. *Fundamentals of Human Resource Management*. N.Y : McGraw-Hill
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate : LepKhair.
- Robbin, P. Stephen dan Judge A Timothy. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Edisi Enambelas. Jakarta: Salemba Empat .
- Rosidah, Sulistiyani, Ambar Teguh. 2009. *MSDM Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Saiyadin, Mirza. 2009. *Cases in Organizational and Human Resource Management*. India : McGraw Hill
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Edisi kesembilan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, Edy. 2014. *SPSS + Amos*. Jakarta : In Media
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Krisnadwipayana., 2013. *Pedoman Penulisan Proposal dan Thesis*. Jakarta
- Uno, Hamzah B. 2014. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Edisi kesebelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, Nina . 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Edisi kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Wirawan. 2011. *Evaluasi, Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*. Jakarta : RajaGrafindo Persada

Tesis

- Lubis, Khairul Akhir. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, Medan
- Sawa. 2012. *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Prajurit di Lingkungan Komando Armabar RI Kawasan Barat*. Tesis, tidak dipublikasikan. Program Studi

Magister Manajemen Universitas Krisnadwipayana, Jakarta

Jurnal

- Ezinwanyi Madukoma, Victoria Ozioma Akpa, Ugochi N. Okafor. *Effect of Training and Motivation on Job Performance of Library Personnel of University of Lagos, Lagos State, Nigeria*. Open Acces Library Journal. August Babcock University, Ilishan-Remo, Nigeria. 2014.

Kerangka Pemikiran

Investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah investasi insani (*human investment*) dengan penyisihan dan penyediaan dana untuk kepentingan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensi, kemampuan dan tingkat profesionalisme yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan pembangunan menjelang pasar bebas.

Pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Perilaku aktual yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan, atau sikap atau semangat kerja yang ada pada karyawan (motivasi) yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan yang ada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan diteliti adalah mengenai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap dan pemberian motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran sebagaimana pada gambar 1 berikut:

Gambar 1: Kerangka Pemikiran

