

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. LINTAS BENUA BERKAT ABADI SIDOARJO

NING KURNIA SANI
WULANDARI HARJANTI, S.SOS., SE., MM^I ,
DR. ROYSUMARYONO, ST., MM^{II}
Program Studi Manajemen
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Kinerja perusahaan harus selalu ditingkatkan secara terus menerus, hal ini dilakukan agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sejenis. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus mengetahui faktor – faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo”. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Total Sampling / Sensus / Sampling Jenuh* yaitu sebanyak 30 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Path Anaysis / Analisis Jalur*, setelah dilakukan Uji Statistika diperoleh hasil sebagai berikut, Uji Validitas hasilnya valid, Uji Reliabilitas hasilnya reliabel, Uji Normalitas hasilnya data penelitian berdistribusi normal, Uji Heteroskedastisitas hasilnya terbebas dari unsur Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas hasilnya terbebas dari unsur Multikolinearitas. Hasil dari penelitian ini adalah 1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The company's performance must always be improved continuously, this is done so that the company is able to compete with other similar companies. To improve company performance is inseparable from employees performance, so the company must know what factors can improve employee performance. In this study titled "The Effect of Job Training on Employee Performance Through Employees Motivation at PT. Lintas Benua Berkat Abadi Abadi Sidoarjo. This type of research is quantitative research, the sampling technique in this study uses Total Sampling / Census / Saturated Sampling as many as 30 respondents. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of job training on employees performance through work motivation. The method used in this study is Path Anaysis / Path Analysis, after the Statistical Test results are obtained as follows, the validity test results are valid, the reliability test results are reliable, the normality test results are normally distributed research data, Heteroskedasticity test results are free from the elements of Heteroskedasticity, Multicollinearity Test results the results are free from the element of multicollinearity. The results of this study are 1. Job training has a significant effect on employee work motivation. 2. Work motivation has a significant effect on employee performance. 3. Job training has a significant effect on employees performance. 4. Job training has a significant effect on employees performance through work motivation.

Keywords: Training, Motivation, Performance

LATAR BELAKANG

Era globalisasi telah melanda hampir ke semua negara, sehingga persaingan antar negara sangat ketat sekali bagaimana sebuah negara agar tidak diserbu oleh negara asing dalam hal teknologi informasi, tenaga kerja, atau produk – produk asing dan lain sebagainya. Perusahaan – perusahaan di dalam negeri juga akan merasakan era globalisasi ini yaitu adanya persaingan dengan perusahaan – perusahaan dari luar negeri yang mempunyai kesamaan bisnis.

Sesungguhnya perusahaan – perusahaan juga berusaha meningkatkan kinerja karyawannya melalui pengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawannya, begitu juga yang dialami PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo hal ini dilakukan agar tetap survive ditengah persaingan yang sangat ketat dalam era globalisasi ini. Dari sinilah maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo”.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1). Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo ?
- 2). Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo ?
- 3). Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo?
- 4). Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2018:1) manajemen kepegawaian dan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan

pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Pelatihan Kerja

Dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan para Sumber Daya Manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan. Karyawan mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda – beda dalam melaksanakan pekerjaannya, namun terkadang karyawan malah tidak tahu apa yang harus dikerjakan terkait banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan. Untuk itu sangat diperlukan pelatihan kerja dan pengembangan bagi Sumber Daya Manusia agar para karyawan bisa paham dan mengerti atas pekerjaannya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan, Yani (2017:81).

Menurut Afandi (2018:128) pelatihan kerja merupakan upaya untuk mentransfer ketrampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan dan pelatihan yang dikembangkan haruslah yang spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi. Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam bekerja.
4. Membantu memecahkan persoalan dalam organisasi.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengetahui kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Motivasi Kerja

Robbins(2015:166) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan - tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap tujuan, menyempitkan terhadap organisasi agar mencerminkan minat tunggal ika dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja.

Menurut Mangkunegara (2018:76) teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

a) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan.

Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

b) Teknik komunikasi persuasi

Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

Menurut Sutrisno (2017:117-119) bahwa motivasi diukur dengan indikator antara lain sebagai berikut :

1) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang – kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara – cara yang tidak terpuji.

2) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, untuk memperoleh status sosial lebih tinggi.

3) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan karyawan bekerja dengan tidak tenang, dari sinilah jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi adalah untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2018:67).

Kinerja mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Hasibuan (2017:94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui indikator – indikator kinerja antara lain sebagai berikut (Bangun, 2015:233- 234) :

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat

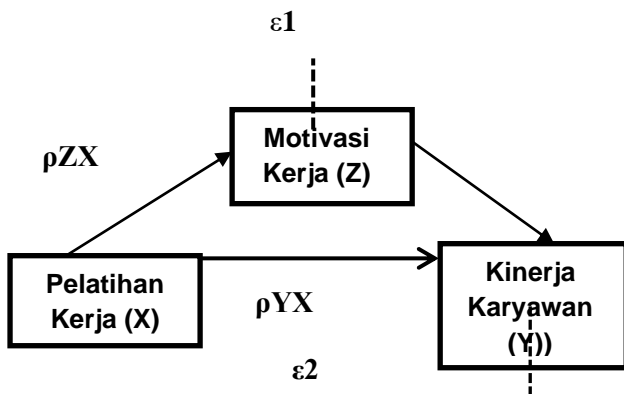
waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh pada penggunaannya.

4) Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan karyawan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ Statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Sumber : Diolah oleh peneliti (2019)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena semua data yang yang diperoleh berupa angka - angka (score, nilai) atau pernyataan- pernyataan yang di nilai dan dianalisis dengan analisis Statistik.

Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil olahan SPSS (Statistics Product and Service Solution) diperoleh hasil Uji Validitas sebagai berikut :

Tabel 4.17
Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected Item - Total Correlation</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja 1	0,831	Valid
Pelatihan Kerja 2	0,799	Valid
Pelatihan Kerja 3	0,841	Valid
Pelatihan Kerja 4	0,652	Valid
Motivasi Kerja 1	0.793	Valid
Motivasi Kerja 2	0,793	Valid
Motivasi	0,886	Valid

Kerja 3		
Motivasi Kerja 4	0,748	Valid
Kinerja Karyawan 1	0,661	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,920	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,920	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,844	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Hasil analisis Uji Validitas atas jawaban kuisioner dari responden dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan lulus Uji Validitas.

Tabel 4.18
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
----------	---	------------

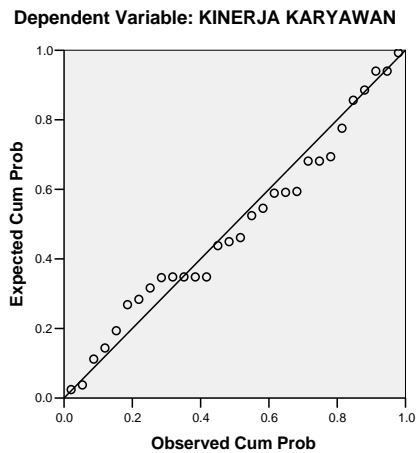
Pelatihan Kerja	0,963	Reliabel
Motivasi Kerja	0,954	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,942	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil olahan dari SPSS di tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa data hasil kuisioner telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas karena semua variable mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Nilai *Cronbach's Alpha* dalam suatu penelitian berkisar 0 sampai 1, semakin besar nilai *Cronbach's Alpha* mendekati angka 1 maka data tersebut akan semakin reliable (semakin baik).

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



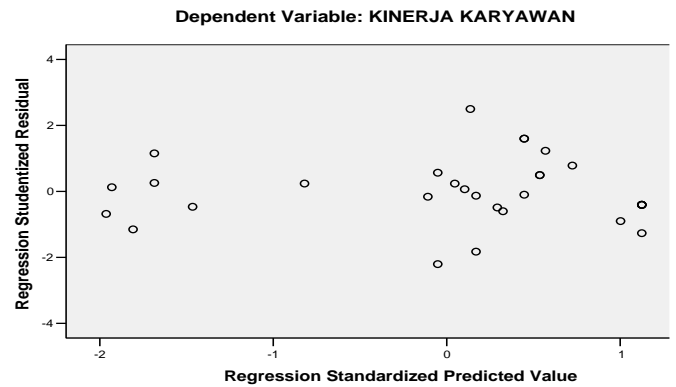
Gambar 4.13 Uji Normalitas

Sumber : Hasil olahan SPSS

Pengujian asumsi distribusi normal bertujuan untuk mempelajari apakah distribusi sampel yang terpilih berasal dari sebuah distribusi populasi normal atau mendekati normal. Dari gambar 4.13 hasil dari olahan SPSS bahwa data dari kuisioner setelah diolah menggunakan SPSS menghasilkan data yang memenuhi syarat berdistribusi normal, karena titik-titikanya pada gambar tersebut mengikuti garis lurus diagonal dan miring kekanan.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Gambar 4.14 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil olahan SPSS pada gambar 4.14 maka dapat dijelaskan bahwa pada gambar *Scatterplot* data hasil kuisioner menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas, dikarenakan pada gambar *Scatterplot* tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Tabel 4.19

Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Correlations			Tolerance	VIF	
Model		Zero-order	Partial	Part			
1	PELATIHAN KERJA	,914	,500	,184	,201	4,964	
	MOTIVASI KERJA	,930	,621	,253	,201	4,964	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel 4.19 diatas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuisioner terbebas dari multikolinearitas.

Path Analysis / Analisis Jalur

Tabel 4.20

Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Pada Sub Struktur 1

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,140	1,155		,122	,904
	PELATIHAN KERJA	,966	,092	,894	10,535	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.21

Koefisien Determinasi Pada Sub Struktur 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,894 ^a	,799	,791	1,74700	2,176

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

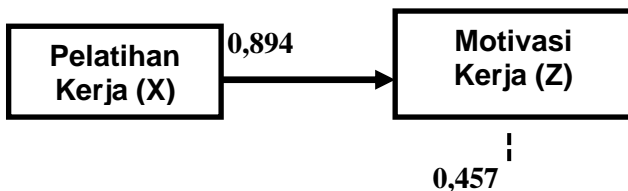
Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.20 dan 4.21 diperoleh persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur sebagai berikut :

$$Z = \rho_{zx} \cdot X + \epsilon = 0,894X + \sqrt{1 - \text{Adjusted R Square}}$$

$$Z = 0,894X + \sqrt{1 - 0,791} = 0,894X + 0,457$$

Sehingga hubungan antar variabel pada Sub Struktur 1 sebagai berikut :



Gambar 4.15 Hubungan Antar Variabel Pada Sub Struktur 1

Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)

Uji t / Uji Parsial / Uji Individual Pada Sub Struktur 1

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0: Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Dari tabel 4.20 diketahui pelatihan kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya adalah tolak H0 dan terima H1 artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Besarnya Pengaruh Variabel Pada Sub Struktur 1

Dari tabel 4.20 diperoleh besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja sebesar $0,894 \times 0,894 \times 100 \% = 79,92 \%$

Koefisien Determinasi / Adjusted R² Pada Sub Struktur 1

Dari tabel 4.21 nilai Koefisien Determinasi / Adjusted R² sebesar 0,791 artinya pelatihan kerja menyumbang kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 79,1 % sedangkan sisanya sebesar $100 \% - 79,1 \% = 20,9 \%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini misalnya kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan sebagainya.

Sub Struktur 2

Persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur Pada Sub Struktur 2

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.22
Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Pada Sub Struktur 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,038	,801		1,297	,206
	PELATIHAN KERJA	,425	,142	,411	3,004	,006
	MOTIVASI KERJA	,539	,131	,563	4,117	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Hasil nilai Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi Pada Sub Struktur 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,948 ^a	,898	,891	1,21077	2,161

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.22 dan 4.23 maka persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur sebagai berikut :

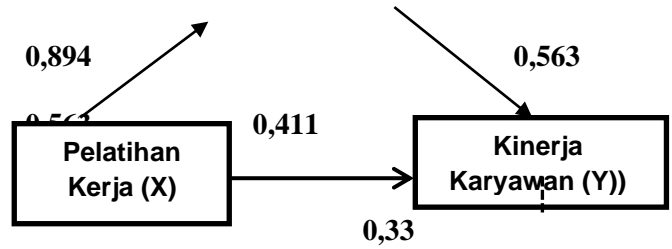
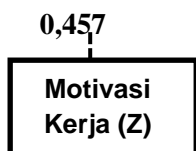
$$Y = \rho_{yx}.X + \rho_{yz}.Z + \epsilon_2$$

$$Y = 0,411X + 0,563Z + \sqrt{1 - \text{Adjusted R Square}}$$

$$Y = 0,411X + 0,563Z + \sqrt{1 - 0,891}$$

$$Y = 0,411X + 0,563Z + 0,33$$

Sehingga hubungan antar variabel pelatihan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :



Gambar 4.16 Hubungan Antar Variabel Pada Sub Struktur 2

Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)

Uji t / Uji Parsial Pada Sub Struktur 2

Uji Parsial / Uji t yang dilakukan pada Sub Struktur 2 sebagai berikut :

a. Pelatihan Kerja (X)

Hipotesis Uji t / Uji Parsial sebagai berikut :

H0 : Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Dari tabel 4.22 diketahui pelatihan kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,006 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya adalah tolak H0 dan terima H1 artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi Kerja (Z)

Hipotesis Uji t / Uji Parsial adalah sebagai berikut :

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Dari tabel 4.22 diketahui motivasi kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya adalah tolak H0 dan terima H1 artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya Pengaruh Masing – Masing Variabel Pada Sub Struktur 2

Berdasarkan tabel 4.20 dan 4.22 dapat diperoleh besarnya pengaruh masing – masing variabel, yaitu :

a. Total Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Pengaruh secara langsung yaitu pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,411 \times 0,411 \times 100\% = 16,89\%$
- 2) Pengaruh secara tidak langsung yaitu pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar $0,894 \times 0,563 \times 100\% = 50,33\%$, kemudian pengaruh secara tidak langsung ini dilakukan pengujian Uji Sobel untuk mengetahui apakah variabel intervening mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, yaitu menggunakan rumus :

$$Z \text{ hitung} = \frac{a \cdot b}{S_{ab}}$$

$$\text{Dimana } S_{ab} = \frac{\sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}}$$

Untuk Sub Struktur 1 diketahui variabel pelatihan kerja, yaitu :

$$a = 0,894$$

$$S_a = 0,092$$

Untuk Sub Struktur 2 diketahui variabel motivasi kerja, yaitu :

$$b = 0,563$$

$$S_b = 0,131$$

Setelah melakukan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\text{nilai } ab = 0,503322$$

$$S_{ab} = 0,128622$$

$$\text{sehingga nilai } Z \text{ hitung} = \frac{0,503322}{0,128622} = 3,91$$

$Z \text{ hitung} = 3,91 > 1,96$ (merupakan nilai Z tabel dan dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %), keputusannya adalah variabel intervening (motivasi kerja) pada Uji Sobel untuk pengaruh tidak langsung (pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja) adalah signifikan. Sehingga total pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $16,89\% + 50,33\% = 67,22\%$.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 4.22 diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,563 \times 0,563 \times 100\% = 31,69\%$.

Koefisien Determinasi / Adjusted R² Pada Sub Struktur 2

Dari tabel 4.23 diketahui nilai Koefisien Determinasi / Adjusted R² sebesar 0,891 artinya pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama menyumbang kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,891 atau 89,1 % sedangkan sisanya sebesar $100\% - 89,1\% = 10,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini misalnya kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan sebagainya.

Pembahasan

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Afandi (2018:127) dalam rangka pengembangan diri dibutuhkan pendidikan dan pelatihan agar setiap manusia sebagai pekerja menjadi profesional sebagai tugasnya. Pendidikan dan pelatihan penting karena disadari bahwa pengembangan diri pribadi merupakan proses ulang individu. Pelatihan memegang peranan penting dalam memajukan suatu perusahaan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan ini akan menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ini mayoritas responden setuju perilakunya berubah menjadi mampu mengerjakan pekerjaan, setelah responden ikut pelatihan kerja serta pelatihan kerja meningkatkan pengetahuan responden, hal ini menimbulkan motivasi bagi responden.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Yuniar Darmawan, Wayan Gede Supartha dan Agoes Ganesha Rahyuda, 2017, dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali memberi kesimpulan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Wibowo (2018:321), apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan / organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi / perusahaan. Menurut Tohardi (2017:333) motivasi merupakan hal

yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja (*work satisfaction*) bawahan yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas dan kinerja individu dan tentunya juga akan berimbas kepada peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, Kasmir (2016 : 183) antara lain motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misal pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan dengan baik. Dalam penelitian ini terlihat mayoritas responden menginginkan untuk bekerja lebih baik (kinerja yang lebih baik), untuk mewujudkannya maka diperlukan motivasi yang tinggi bagi responden.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sedarmayanti dan Hari Haryanto (2017), berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran” yang menghasilkan kesimpulan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian M. Riyan Munandar, Endang Siti Astuti, dan M. Soe’oed Hakam, 2014, berjudul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan” menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mujibul Hakim, 2015, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Reycom Dokumen Solusi) menghasilkan kesimpulan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Yuniar Darmawan, Wayan Gede Supartha dan Agoes Ganesha Rahyuda, 2017, dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali memberi kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat menurut Handoko (2016:103) ada dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup

“gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, latihan dan pengembangan membantu karyawan dalam menghindarkan diri dari keusangan dan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan - pekerjaan sekarang. Menurut Afandi (2018:128) tujuan pendidikan dan pelatihan antara lain adalah memperbaiki kinerja dan mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2018:10), evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu juga untuk memenuhi kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. Dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa jumlah pekerjaan yang responden hasilkan selalu sesuai dengan standar dari perusahaan. Kualitas hasil pekerjaan responden selalu sesuai dengan kualitas yang dituntut perusahaan. Responden menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu. Responden mempunyai kemampuan bekerjasama dengan semua orang. Hal ini merupakan manfaat yang diperoleh responden setelah melakukan pelatihan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Yuniar Darmawan, Wayan Gede Supartha dan Agoes Ganesha Rahyuda, 2017, dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali memberi kesimpulan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terbagi menjadi dua yaitu pengaruh secara langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16,89 %, sedangkan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 50,33 %. Hal ini menunjukkan pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung (melalui motivasi kerja), artinya variabel intervening (motivasi kerja) mampu meningkatkan prosentase kenaikan pengaruh langsung variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan, yaitu :

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo
3. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo.
4. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka saran peneliti sebagai berikut :

- a) Bagi pimpinan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo hendaknya meningkatkan pelatihan kerja baik secara kuantitas maupun kualitas, pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan dilakukan secara berkesinambungan sampai karyawan yang bersangkutan mampu menunjukkan peningkatan pengetahuan serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga meningkatkan efisien dan efektivitas dalam bekerja dan mampu meningkatkan motivasi kerja, hal ini ditunjukkan dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa

jumlah pekerjaan yang responden hasilkan selalu sesuai dengan standar dari perusahaan. Kualitas hasil pekerjaan responden selalu sesuai dengan kualitas yang dituntut perusahaan.

Responden menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu. Responden mempunyai kemampuan bekerjasama dengan semua orang. Hal ini merupakan manfaat yang diperoleh responden setelah melakukan pelatihan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Pimpinan juga harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, selain dengan mengadakan pelatihan kerja juga memberikan insentif/ bonus bagi karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerjanya melalui pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, memberikan kesempatan untuk memperoleh/ menduduki posisi jabatan/ kekuasaan tertentu untuk semua karyawan tanpa pandang bulu, memberikan kompensasi yang sesuai dengan peraturan pemerintah serta pimpinan melakukan supervisi sebaik-baiknya kepada bawahannya agar mampu meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik. Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

- b) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini (Manajemen Sumber Daya Manusia) diharapkan menambah / mengganti variabel – variabel dalam penelitian ini agar diperoleh hasil penelitian yang bervariasi, misalnya variabel kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, produktivitas kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, 2015, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Jogyakarta, Nusa Media.

- Anoraga, Panji, 2015, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin, 2016, *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Badriyah, Mila, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Darmawan, YuyunYuniar, Wayan Gede Suparhadan Agoes Ganesha Rahyuda, 2017, dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali, yang dimuat E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.3 (2017): 1265-12901265 ISSN : 2337-3067.
- Dessler, Gary, 2015, *Human Resource Management, New Jearsy : Pearson Pren Inc.*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 23 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Hakim, Mujibul, 2015,*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Reycom Dokumen Solusi)*. Jurnal Pasca Sarjana, Vol.1, No.1, Tahun 2015 Universitas Stikubank Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*.Yogyakarta:Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP, 2017,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irianto, Jusuf, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : Revka Petra.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumbe Daya Manusia Teori dan Praktik*, Jakarta :GrafindoPersada.
- Mangku negara,AA Anwar, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Muchtar, 2016, *Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees University Pgri Ronggolawe Tuban,* Jurnal Internasional SINERGI, Volume 6, Number2, September 2016
- Mulyadi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : In Media.
- Munandar, M. Riyan,Endang Siti Astuti, dan M.Soe'loed Hakam, 2014, *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 9, No.1, Hal : 1 – 9, Tahun 2014 Universitas Brawijaya
- Murty Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (StudiKasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*, Jurnal The Indonesian Accounting Review, Vol. 2, No. 2, Hal : 215 – 228, Tahun 2012
- Noor, Juliansyah. 2016. *Metodologi Penelitian*. Kencana. Jakarta.
- Permadi, I Komang Oka, NengahLandra, I Gusti Agung EkaTeja Kusuma, I Nengah Sudja, 2018, *The Impact Of Compensation And Work Enviroment Towards Job Satisfaction To Affect The EmployeePerformances,Internationa l Jurnal of Management and Commerce Innovation*, ISSN 2348-7585 (online) Vol.6, Issue 2, pp : (1248-1258), Month : October 2018 – March 2019
- Purwanto dan Sulistyastuti, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*, Gaya Media Jogyakarta.
- Robbins, Stephen P, 2015. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama
- Sedarmayanti dan Hari Haryanto, 2017,*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran*, Jurnal Ilmu Administrasi, Vol.14, No.1, Tahun 2017, Hal : 1 – 18 Universitas Padjajaran

- Siagian, Sondang P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2016, *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmaddan Mohammad Jauhar, 2017, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- _____, 2017, *Statistik Nonparametris, untuk penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Suhariadi, Fendy, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis – Praktis*, Surabaya :Airlangga University Press
- Sujianto, Agus Eko,. 2017. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Tannady, Handy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Expert
- Tohardi, Ahmad, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :Mandar Maju
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Yani, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Mitra Wacana Media .