



Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja

Dwibin Kannapadang*

Universitas Kristen Indonesia Toraja

*Corresponding author email address: dwibinkannapadang90@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><i>Keywords:</i> Motivation, Training, Performance</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of motivation on employee performance, to determine the effect of training on employee performance and to determine the effect of motivation and training on employees performance. This research was conducted at the cooperative CU Sauan Sibarrung, Tana Toraja Regency. This population of this study were all employees of CU Sauan Sibarrung, Tana Toraja Regency with a total of 50 employees, and the sampling technique used saturated samples, because all members of the population were used as samples. The data collection technique in this study used a questionnaire with a likert scale measurement. The result showed that motivation has a positive effect on employee performance; training has a positive effect on employee performance; and motivation and training together have a positive effect on employee performance.</i></p>
<p><i>Kata Kunci:</i> Motivasi, Pelatihan, Kinerja</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja dengan jumlah 50 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan pengukuran skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; serta motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>

Pendahuluan

Menghadapi persaingan yang begitu semakin kompetitif dalam dunia kerja saat ini, masalah sumber daya manusia (SDM) menjadi perhatian bagi perusahaan untuk dapat terus bertahan. Perusahaan sangat dituntut untuk memperoleh, mengembangkan serta mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM sebagai penggerak suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Pada sebuah organisasi faktor SDM mempunyai peranan yang begitu penting dibandingkan dengan faktor lain. Apabila suatu organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka salah satu faktor yang menjadi penyebabnya yaitu manusia. Oleh sebab itu, karyawan perlu diberikan dorongan atau motivasi untuk agar dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Melihat peran manusia yang begitu penting dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) tersebut.

Hasil dari pengelolaan SDM yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan akan membentuk kinerja karyawan yang baik pula, yang akan menimbulkan dampak positif pada efektivitas kinerja di dalam perusahaan secara keseluruhan. Hal tersebut dapat ditunjang dengan pemberian motivasi dan pelatihan kepada karyawan.

Taroreh (2014) mengungkapkan bahwa aspek terpenting dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi yaitu adanya pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dimana aspek tersebut tidak terlepas dari pemberian motivasi kerja, pelatihan, komunikasi, kerjasama tim dan bahkan kepemimpinan. Adanya pengetahuan dan keterampilan yang semakin meningkat, bahkan dengan perubahan perilaku, sikap dan adanya koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan dalam peningkatan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan ataupun perusahaan (Andayani & Makian, 2016). Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja merupakan hal yang begitu penting bagi suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mathis (2016) terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain, (1) kemampuan meliputi: factor kepribadian, minat, bakat; (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, rancangan tugas, etika kerja, kehadiran, (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan serta pengembangan, standar kerja, peralatan dan teknologi, serta rekan kerja dan manajemen.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Raymond (2010), dalam pemecahan atau penyelesaian masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang bisa dilakukan oleh perusahaan antara lain pemberian motivasi dan pemberian pelatihan kerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi tersebut, karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya. Selain faktor motivasi kerja, terdapat juga faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian pelatihan kerja. Pelatihan kerja karyawan dapat memperbaiki serta mengembangkan ketrampilan dan kemampuannya yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat Simamora, bahwa pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, pengalaman, ataupun perubahan sikap bahkan perilaku seseorang.

Pada dasarnya, pemberian motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan giat sehingga dapat memberi keuntungan bagi perusahaan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, menganggap bahwa tugas mereka adalah sebuah tantangan yang harus diselesaikan. Karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara antusias.

Pada masa milenium sekarang ini, pelatihan merupakan sebuah wahana untuk membangun sumber daya manusia (SDM) menuju era persaingan yang semakin ketat, tajam dan berat. Pelatihan adalah suatu proses yang secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan menuntut karyawan dapat menyelesaikan dengan perkembangannya yang terjadi dan salah satu cara untuk membuat karyawan beradaptasi dengan perubahan tersebut. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) dalam dunia kerja dan untuk menjadikan karyawannya lebih berkualitas, sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Hasil dari pelatihan yang efektif adalah meningkatnya keterampilan, pengetahuan, dan sikap dari karyawan tersebut.

Penelitian ini dilakukan di CU Sauan Sibarrung Tana Toraja, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di lembaga keuangan, dimana pimpinan perusahaan secara tidak langsung harus selalu memotivasi karyawannya, sehingga akan meningkatkan keterampilan maupun kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kajian Pustaka

Motivasi

Motivasi merupakan sebuah cara untuk mendorong gairah karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan (Hasibuan, 2010:92). Mangkunegara (2014:61) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan energi pendorong yang memungkinkan karyawan untuk dibimbing ataupun dirancang demi untuk meraih sasaran yang ditetapkan perusahaan. Dalam pandangan Winardi (2011) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan

kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan dan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja karyawan, karena ketika karyawan termotivasi, karyawan akan lebih semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat, sebab karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi (Saeed & Asghar, 2012). Motivasi yang diberikan kepada karyawan, mempunyai pengaruh dan peranan yang begitu penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau ditentukan. Dalam lingkungan kerja, motivasi tidak hanya berwujud pada kebutuhan ekonomi saja, tetapi juga dalam bentuk lainnya seperti kebutuhan psikis, sebab ganjaran yang paling menyenangkan dari bekerja yaitu nilai sosial dalam bentuk respek, pengakuan, adanya penghargaan, dan kekaguman terhadap pribadi seseorang meskipun ada beberapa orang dalam bekerja hanya menjadi pemuas egonya saja melalui kekuasaan atau menguasai orang lain (Sundarsi & Suprihatmi, 2012).

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (karyawan) berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya, dan motivasi ini disebut dengan motivasi intrinsik. Ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut dengan motivasi ekstrinsik, dimana motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal dan mereka merasa bertanggungjawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang memengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya (Bangun, 2012).

Menurut Wibowo (2014) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangung motivasi, yaitu: 1) Menilai sikap; 2) Menjadi manajer yang baik; 3)Memperbaiki komunikasi; 4) Menciptakan budaya tidak menyalahkan; 5) Memenangkan kerja sama; dan 6) Mendorong inisiatif.

Pelatihan

Bagi setiap perusahaan ataupun organisasi akan selalu berusaha agar prestasi kerja karyawannya dapat ditingkatkan dan dikembangkan. Agar prestasi kerja karyawan tinggi, maka perusahaan harus dapat meningkatkan moral kerja karyawan sehingga dengan moral kerja yang tinggi, diharapkan semangat kerja karyawan dapat meningkat.

Pelatihan (*training*) merupakan suatu proses yang dilalui untuk memperbaiki ketrampilan kerja karyawan yang akan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2012). Pelatihan harus dapat meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan efektivitas karyawan, serta dapat memenuhi program kesempatan kerja yang sama dan dapat mencegah keusangan karyawan. Menurut (Sinambela, 2016) pelatihan adalah tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang serta mengikuti pelatihan,

dimana semua itu dilakukan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan dalam penyelenggaraan pelatihan bagi setiap karyawannya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, berdedikasi dan bersemangat tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Selain dapat meningkatkan ketrampilan kerja, adanya pelatihan dapat membantu karyawan dalam memenuhi tanggungjawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Selain itu, Bngun (202) mengungkapkan bahwa manfaat lainnya akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, dan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas.

Pelatihan adalah suatu proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan pelatihan dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, dan setelah karyawan mengikuti pelatihan, karyawan akan mengubah sikap, sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, bahkan pelatihan yang dilakukan secara spesifik juga memberikan ketrampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja (Kaswan, 2013). Kasmir (2016) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk, membekali dan mendorong karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

(Sunyoto, 2012) menjelaskan tujuan diadakannya pelatihan itu sendiri antara lain: (1) dapat memperbaiki kinerja, dimana pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja karyawan dapat terprediksi; (2) memutakhirkan keahlian para karyawan, dimana dengan pelatihan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi terbaru; (3) mengurangi waktu belajar, dimana ketika seleksi karyawan tidak sempurna, maka pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya; (4) memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, dimana pelatihan dan pengembangan memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan. (5) promosi karyawan, dengan memotivasi karyawan melalui program pengembangan karier yang sistematis; (6) memecahkan masalah operasional, dimana pelatihan diberikan untuk membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif; (7) orientasi karyawan terhadap organisasi, dengan melakukan upaya bersama agar ada orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan;

Adapun indikator untuk mengukur pelatihan menurut Mangkunegara (2014) yaitu: (1) tujuan pelatihan; (2) keterampilan & pengetahuan; (3) kecakapan; dan (4) sikap.

Kinerja

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas dan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, dimana karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk

menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Mangkunegara (2014) mengungkapkan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan”. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), maka dari itu kinerja karyawan perlu ditingkatkan, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan (Raharjo & Manuati Dewi, 2016). Sinambela (2016) menjelaskan “kinerja karyawan tidak datang dengan sendirinya, melainkan kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan, karena seperti apakah kinerja seorang karyawan setidaknya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Menurut Bangun (2012) manfaat dari penilaian kinerja terdiri dari: (1) sebagai bahan evaluasi antar individu dalam organisasi, yang mempunyai tujuan untuk menilai kinerja setiap karyawan dalam organisasi serta memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap karyawan dalam suatu perusahaan; (2) sebagai pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, dimana individu dinilai kinerjanya, dan bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik pelatihan maupun pendidikan; (3) pemeliharaan sistem, yang mempunyai manfaat untuk pengembangan perusahaan dari individu, perencanaan sumber daya manusia (SDM), mengevaluasi pencapaian tujuan oleh individu, menentukan dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan organisasi; (4) sebagai dokumentasi, yang berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia (SDM), pemenuhan secara legal manajemen SDM.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Kaswan, 2013) antara lain: (1) karakteristik karyawan, diantaranya pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, motivasi, kepribadian dan sikap karyawan; (2) input, mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan; (3) output, merujuk pada standar kinerja yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya; (4) sebagai umpan balik, dimana merupakan suatu informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja; (5) konsekuensi, merupakan insentif yang diterima karyawan karena memberikan kinerja yang baik.

Pengembangan Hipotesis

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja.

H2: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja.

H3: Motivasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana peneliti menginvestigasi masalah penelitian lewat *trend* di lapangan atau perlunya menjelaskan mengapa sesuatu terjadi (Ghozali, 2016). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CU Sauan Sibarrung yang berjumlah 50 (lima puluh) karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh, dimana menurut Sugiyono (2014), teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS v.16.

Tabel 1.1

Variabel, Definisi Operasional dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi	Cara mendorong dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan kerja perusahaan	Keselamatan dan kesehatan, rasa aman dalam bekerja, kebutuhan fisik, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial.
Pelatihan	Kemampuan kerja dalam kaitannya dengan ekonomi yang dengan aktivitas ekonomi	Pelatihan, keterampilan dan pengetahuan, kecakapan dan sikap.
Kinerja Karyawan	Pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan apa yang diinginkan atau diharapkan oleh perusahaan.	Kualitas, kuantitas, efektivitas, kerja sama, disiplin, dan kehandalan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari 50 (lima puluh) sampel dalam penelitian ini, hasil nilai korelasi semua item pertanyaan pada kuesioner untuk keseluruhan indikator dan item bernilai di atas 0.3 (>0.3). Hal ini berarti bahwa seluruh item pada penelitian ini telah memenuhi syarat uji validitas. Sedangkan hasil nilai *cronbach alpha* ketiga variabel penelitian bernilai di atas 0.60. Hal ini berarti bahwa instrumen telah memenuhi persyaratan valid dan reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menguji hipotesis dengan metode analisis regresi linear berganda. Tujuan hipotesis dalam penelitian ini metode regresi linear berganda yaitu menghubungkan antara satu variabel dependen dengan variabel independen. Analisis ini digunakan untuk menghitung pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. Berikut dibawah ini merupakan table hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	T
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant)	1.292	3.761		.343	.733
X1	.422	.141	.316	2.995	.004
X2	.526	.526	.592	5.605	.000

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada table 1.2 diatas, menunjukkan (diperoleh) nilai konstanta sebesar 1.292 sedangkan untuk koefisien variabel bebas motivasi (X1) sebesar 0,422 dan variabel bebas pelatihan (X2) sebesar 0.526. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model regresi linear berganda dalam penelitian ini yang akan kemudian diartikan dan diambil keputusan dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1.292 + 0,422X_1 + 0.526 X_2$$

Dari model persamaan regresi di atas maka dapat diartikan dan diambil keputusan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,292 menyatakan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan pelatihan (X2) memiliki nilai adalah 0, maka kinerja karyawan di CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja adalah sebesar 1,292.
- 2) Untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,422 dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai atau memberi pengaruh positif, hal ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi (X1) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) pada CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja akan meningkat sebesar 0,422.
- 3) Untuk variabel pelatihan (X2) sebesar 0,526 menyatakan bahwa variabel pelatihan mempunyai atau memberi pengaruh positif, hal ini dapat diartikan bahwa apabila pelatihan (X2) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) pada CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja akan meningkat 0,526.

Dari hasil persamaan diatas, dapat diketahui bahwa variabel bebas (independen) yang paling berpengaruh adalah variabel pelatihan dengan koefisien sebesar 0,526 kemudian diikuti variabel motivasi dengan koefisien sebesar 0,422.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan pengujian, didapatkan hasil uji secara simultan (uji F) diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000 . Karena nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05) maka keputusannya adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut menunjukkan tingkat signifikansi yang artinya secara simultan atau bersama-sama motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. Hasil uji secara simultan (uji F) ditunjukkan pada table 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3. Uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	857.658	2	428.829	52.329	.000a
Residual	385.162	47	8.195		
Total	1242.820	49			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

Adapun cara yang lain untuk melihat uji F ini dapat membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Caranya yaitu menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang (df1) dengan rumus $df1 = k - 1$. Kemudian menentukan derajat bebas atau *degree of freedom (df)* untuk penyebut atau df2 dengan rumus $df2 = n - k$. Dimana k adalah jumlah variabel, (bebas+terikat) dan n adalah jumlah data penelitian. Dalam penelitian ini nilai $k = 3$ dan $n = 50$. Maka nilai df1 dalam penelitian ini $df1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = 50 - 3 = 47$, sehingga dengan melihat nilai F tabel dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 47$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.20. Selanjutnya dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dari tabel 4. 13 diatas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 52.329 maka H0 ditolak Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel ($52.329 > 3.20$) artinya motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individual) berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada table 4 berikut dibawah ini:

Tabel 1.4. Uji F ANOVA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	1.292	3.761		.343	.733
X1	.422	.141	.316	2.995	.004
X2	.526	.094	.592	5.605	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil output SPSS yang diolah, 2021

Berdasarkan table 4 diatas, hasil uji t untuk motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig 0,004 dan t hitung menunjukkan nilai 2,995, artinya bahwa apabila nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,004 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,995 > 2,012$) maka kesimpulannya yang dapat diambil adalah H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja.

Hasil uji t untuk pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 5.605 artinya nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($5.605 > 2.012$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal Ini berarti pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dapat menerangkan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada table 1.5 berikut di bawah ini:

Tabel 1.5
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of The Estimate
1	.831a	.690	.677	2.863

c. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan hasil uji pada table 1.5 diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,690 atau 69%. Hal ini berarti bahwa variabel independen (motivasi dan pelatihan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 69% sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,831 maka bisa disimpulkan bahwa pengaruh motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan secara signifikansi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian regresi berganda, maka hasil uji menunjukkan nilai t hitung $2,995 > t$ tabel $2,012$ dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$; yang berarti variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aruan, Arfan (2013), Agusta & Susanto (2013), dan Suhardin, Erwin (2020). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan peran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Perilaku manusia dalam tindakannya dimulai dengan adanya motivasi yang merupakan unsur penting yang harus dimiliki setiap orang. Motivasi dalam arti psikologis bersumber dari perbuatan alamiah yang mengarahkan manusia dalam tindakan dan perilaku. Besarnya Motivasi itu sendiri belum dapat diukur secara pasti karena tidak ada alat ukur yang pasti, akan tetapi besarnya motivasi dapat dilihat dari suatu usaha yang dilakukan dengan kata lain motivasi hanya dapat dilihat dari apa yang timbul. Stokes (1966) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan suatu factor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru K.darisman (2012).

Secara singkat, manfaat utama dari motivasi yaitu dapat menciptakan gairah dalam melakukan perjaan, sehingga kinerja dapat meningkat Arep & Tanjung (2004). Sementara itu, adapun manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar $5,605 > t$ tabel $2,012$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$; yang berarti bahwa variable pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aruan, Arfan (2013), Agusta & Susanto (2013), dan Suhardin, Erwin (2020).

Berdasarkan penjelasan dari hasil diatas, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Bahkan menurut Idrees, Xinping, Shafi, Hua, & Nazeer (2015) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan menjadi lebih besar dengan adanya peningkatan pelatihan terhadap karyawan. Adapun implikasi manajerial dari penelitian ini adalah jika kuantitas dan kualitas pelatihan semakin baik dan ditingkatkan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengikuti jenis pelatihan sesuai dengan minatnya masing-masing. Selain itu jika metode pelatihan disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, akan bisa menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan (Kusuma, Musadieq, & Nurtjahjono, 2015).

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka hasil menunjukkan nilai F hitung $53,329 > F$ tabel $3,20$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$; yang berarti variable motivasi dan pelatihan secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang

menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini mendukung/sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aruan, Arfan (2013), Agusta & Susanto (2013), dan Suhardin, Erwin (2020). Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi mempunyai andil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika pelatihan dan motivasi meningkat secara bersama-sama, maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi jika pelatihan dan motivasi secara bersama-sama turun, maka kinerja karyawan juga akan menurun Sura Atmaja (2017). Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan, maka suatu organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja, diantaranya yaitu pelatihan dan motivasi kerja Riani, Maarif, & Affandi (2017).

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diatas, maka diperoleh kesimpulan bahwa: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; serta (3) motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Andayani, N.R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik International (Studi Pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41-46.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Enni Savitri, M. (2016). The Effect of Taxpayer Awareness, Tax Socialization, Tax Penalties, Compliance Cost at Taxpayer Compliance with Service Quality as Mediating Variable. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 219, 682-687.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Idrees, Z., Xinping, X., Shafi, K., Hua, L., & Nazeer, A. (2015). Effect Of Salary, Training And Motivation On Job Performance Of Employees. *American Journal Of Business, Economic And Management*; 3 (2), 55-58.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan 2 (Edisi I). Jakarta; Raja Grafindo Persada
- Kusuma, G. C., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21 (1), 1-7.

- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physician's Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies MCSER Publishing*, 5 (1), 173-188.
- Raharjo, K. S., & Manuati Dewi, I. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 117-127
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, Erwin. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA Manajemen Universitas Putera Batam*.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sura Atmaja, I. E. (2017). Analisis Dampak Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FIF Group Cabang Lampung . *Jurnal Manajemen Magister*, 3(1), 42-63.
- Taroreh, I.M. (2014). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST. Yoseph Di Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 90-102.

