

Analisis Hubungan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mansyur Tanra¹, Alimuddin Syar², Edy Bahtiar³, Sandy Aulia Rahman⁴, Elyas Albar⁵

STIEM Bongaya makassar

sandyauliarahman@gmail.com



Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract *The goals of this study are to examine the effects of training alone, of work motivation alone, and of both factors on employee performance, as well as to compare and contrast these effects. Primary data was collected from 38 respondents drawn at random from the whole population of PT. Suracojaya Abadi Motor workers at their in Gowa Regency using a saturated sampling technique. Using traditional assumption tests such as multicollinearity, heteroscedasticity, and normalcy, we have examined the findings of the main data obtained by surveying the population. Descriptive and inferential statistics are used in the data analysis procedure. All of the assumptions put out may be accepted based on the study findings, which demonstrate that training and motivation have a good and substantial influence on employee performance, both partly and concurrently.*

Keywords: *Training, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengevaluasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja, motivasi kerja terhadap kinerja, dan pengaruh gabungan keduanya terhadap kinerja. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dengan memilih 38 responden dari seluruh populasi untuk mengumpulkan data primer dari PT. Personel Suracojaya Abadi Motor di Gowa. Uji asumsi konvensional antara lain heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas digunakan untuk menguji data utama yang diperoleh dari survei. Pendekatan analisis data ini menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Temuan penelitian mendukung semua asumsi dengan menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kedua faktor ini juga memiliki efek sinergis.

Kata kunci : *Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Bisnis harus mampu bertahan dalam bisnis di dunia persaingan global yang ketat saat ini. Agar tetap bertahan dan tumbuh dalam iklim ekonomi yang sulit saat ini, perusahaan harus beradaptasi dengan keadaan baru dan mendorong karyawan mereka untuk bekerja pada potensi tertinggi mereka. Bisnis global yang sukses mengetahui cara mengelola sumber daya manusia (SDM) mereka sedemikian rupa sehingga membantu mereka mencapai tujuan dan tetap bertahan (Wardani, 2017).

Keberhasilan suatu perusahaan diukur dari kualitas karyawannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja, baik dalam hal mendapatkan kinerja yang kuat maupun dalam memaksimalkannya. Keberhasilan perusahaan diukur dari seberapa baik seorang karyawan mengetahui pekerjaannya, memiliki keterampilan yang diperlukan, dan memiliki pola pikir yang benar untuk menyelesaikan pekerjaannya (Laila, 2019).

Perusahaan membutuhkan SDM yang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sukses, memberikan kualitas kerja yang tinggi, dan memiliki kinerja staf yang tinggi jika ingin memenangkan persaingan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa unsur antara lain pelatihan dan motivasi kerja (Tuhumena, 2017: 2125).

Terlepas dari kenyataan bahwa teknologi modern, termasuk komputer dan perangkat lunaknya, sangat penting bagi setiap bisnis, sebagian besar organisasi masih mengandalkan operator manusia untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga profesional, khususnya operasional, sangat dibutuhkan karena maraknya teknologi mesin manufaktur. Oleh karena itu, sangat penting bagi dunia usaha untuk mendidik stafnya. Pendidikan untuk memastikan pekerja memahami sepenuhnya tanggung jawabnya (Hakim, 2017).

Untuk membantu staf mereka menjadi lebih baik dalam pekerjaannya, perusahaan mengadakan ujian dan memberikan pelatihan. Kompetensi di tempat kerja ditingkatkan melalui pelatihan, yang memperjelas tugas yang ada dan alasan tugas tersebut. Tujuan pemberian pelatihan atau pembinaan kepada karyawan adalah untuk membantu mereka berkembang secara profesional dan pribadi sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan memberikan manfaat yang baik (Bernadine, 2019). Agar dapat bertahan dalam bisnis, pelatihan bertujuan untuk menjadikan pekerja lebih efisien dan efektif. Bukti klaim tersebut dapat dilihat pada (Tuhumena, 2017). Produktivitas staf sangat dipengaruhi oleh pelatihan. Kinerja individu anggota staf dapat ditingkatkan melalui penyediaan pelatihan yang relevan.

Setelah kepuasan kerja, motivasi intrinsik menjadi penentu produktivitas kerja berikutnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan motivasi di tempat kerja. Merupakan tugas pemberi kerja dan supervisor untuk menginspirasi staf mereka agar memiliki sikap positif saat bekerja. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang maksimal apabila ia termotivasi, karena motivasi merupakan syarat yang diperlukan untuk mencapai tujuan seseorang (Octaviani, 2019).

Untuk melakukan tindakan dan melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan menghasilkan hasil yang memuaskan, seseorang harus memiliki motivasi yang tinggi (Fitria & Hardianti 2019). Dorongan untuk mencapai tujuan seseorang harus berasal dari dalam diri sendiri. Kesempatan bekerja, hubungan positif dengan rekan kerja, upah yang adil, dan rasa stabilitas kerja semuanya berkontribusi terhadap motivasi karyawan, yang pada gilirannya mendorong pekerja untuk menyumbangkan waktu, tenaga, dan idenya untuk pengembangan bisnis. Memenuhi persyaratan pekerja akan membuat mereka merasa terpenuhi, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas mereka dalam bekerja. Motivasi dan pelatihan di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas.

Bisnis yang lebih memuaskan dan menguntungkan adalah hasil akhir dari peningkatan produksi. Kunci kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang ketat adalah pelatihan dan tenaga kerja yang bermotivasi tinggi. Kinerja seorang karyawan atau tim ditentukan sebagai sejauh mana mereka memenuhi atau melampaui tujuan yang ditetapkan oleh pemberi kerja (Fitria & Hardianti 2019: 36). Sudah jelas bahwa pendekatan kinerja perusahaan, untuk mencapai tujuan kinerja tingkat tinggi, harus memberikan hasil kinerja yang unggul dan maksimal.

Pelatihan mempunyai keuntungan lain, seperti mempersiapkan pekerja untuk menghadapi teknologi baru, mengajarkan mereka untuk beroperasi secara efisien dari waktu ke waktu untuk menciptakan barang dan jasa berkualitas tinggi, dan memperluas pemahaman mereka tentang budaya dan persaingan asing. Mempersiapkan karyawan untuk menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lain, khususnya dengan perempuan dan kelompok minoritas, dan memastikan budaya perusahaan mendorong inovasi, kreativitas, dan pembelajaran. Pastikan karyawan dapat berkontribusi pada perusahaan dengan cara baru ketika minat dan pekerjaan mereka berubah atau ketika keterampilan mereka menjadi mutlak.

Meningkatkan produktivitas di tempat kerja sangat bergantung pada kinerja karyawan. Jika organisasi ingin mendongkrak kinerja pegawainya, maka harus mengetahui unsur-unsur apa saja yang mempengaruhi kinerja. Motivasi dan pelatihan karyawan adalah dua aspek tersebut.

Organisasi akan mencapai tingkatan baru sebagai hasil dari peningkatan kinerja staf. Bisnis harus terlibat dalam aktivitas yang berkontribusi terhadap perluasan dan kelangsungan keberadaan perusahaan. Baik upaya individu maupun kolektif para pekerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada peningkatan kinerja karyawannya.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah subbidang manajemen yang berkaitan dengan analisis organisasi bisnis melalui lensa interaksi dan tanggung jawab manusia. Manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh aspek manusia, termasuk pendidikan, pengembangan, dan keselamatan di tempat kerja dan perusahaan sendiri.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah “ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan

masyarakat,” menurut (Malayu S.P Hasibuan, dalam Jurnal Eri Susan 2019). Manajemen sumber daya manusia, dalam pandangan Gauzali, adalah sesuatu yang harus dilakukan oleh semua perusahaan untuk memastikan bahwa keterampilan karyawan mereka setara dengan apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka. Sedangkan manajemen sumber daya manusia diartikan (Edwin B. Flippo dalam Eri Susan 2019) sebagai proses perolehan, pengembangan, peningkatan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian personel guna mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan penggunaan orang untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat seefektif dan seefisien mungkin.

Pelatihan

Satu-satunya hal paling signifikan yang dapat dilakukan suatu bisnis untuk mempengaruhi produktivitas pekerja adalah pelatihan. Selama pelatihan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan diperiksa sehubungan dengan kebutuhan perusahaan (Tampubolon & Tobing 2018). Tujuan pelatihan adalah untuk memastikan bahwa pekerja memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai tujuannya (Hakim, 2017).

Kinerja seorang karyawan dalam pekerjaannya dapat ditingkatkan dengan pelatihan (A.Sudraja, 2020: 152). Anggota staf mendapatkan pelatihan untuk memperoleh informasi dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif (Octaviani, 2019).

Pekerja mendapatkan pengetahuan dan kemampuan dasar yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik melalui pelatihan, yang merupakan proses pembelajaran yang berlangsung hanya beberapa minggu (Wardani, 2017). Pelatihan mencakup penyampaian informasi dan peningkatan kemampuan untuk membantu pekerja memenuhi tugas pekerjaan mereka dengan lebih baik (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kita dapat mengatakan bahwa pelatihan adalah proses pemberian informasi, keterampilan, dan perilaku kepada pekerja untuk membantu mereka memahami peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Orang-orang akan memiliki motivasi yang tinggi untuk berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan yang terus membuat kemajuan ketika mereka termotivasi secara internal dan eksternal untuk melakukannya (Siagian, 2018). Menurut Wardani (2017), motivasi terjadi ketika seorang individu menerima dorongan baik dari dalam maupun dari luar untuk berusaha mencapai tujuan organisasi. Motivasi seseorang terletak pada sikapnya terhadap pencapaian tujuan yang sejalan dengan tujuan tersebut. Sikap tersebut merupakan kekuatan untuk mendorong orang lain mencapai tujuannya (Suryaman, 2018).

Kekuatan untuk menginspirasi diri sendiri dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan, baik dorongan itu berasal dari dalam maupun dari luar, disebut dengan motivasi (Suhardi 2019). Istilah “motivasi” mengacu pada dorongan batin yang dimiliki seseorang untuk mewujudkan ambisinya (Noratta & Prabowo, 2019). Motivasi di tempat kerja bisa datang dari dalam atau dari luar, namun hasil akhirnya selalu sama: membuat orang melakukan apa yang perlu mereka lakukan dengan cara yang memenuhi standar mereka sendiri atau standar perusahaan mereka.

Kinerja Karyawan

Ketika orang-orang atau tim dalam suatu organisasi bekerja sama untuk mencapai standar, tujuan, atau sasaran bersama, hal ini dikenal dengan kinerja karyawan (Siagian 2018). Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap pekerjaan seseorang, karyawan dan atasan langsungnya terlibat dalam proses kolaboratif yang dikenal sebagai kinerja karyawan (Wasiman 2018).

Kinerja pegawai, diartikan sebagai sejauh mana tugas berhasil diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari tim (Suryaman, 2018). Output pekerja, diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sebagai hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (Tuhumena 2017). Dorongan dan kompetensi seseorang dalam menjalankan tugasnya secara efektif menentukan kinerjanya (Butar & Irsutami, 2018). Menurut Satriadi, Agusven, Kusumah, & Sandra (2018), kinerja pegawai ditentukan sebagai banyaknya kerja yang dilakukan oleh seorang individu atau tim sebagai respon terhadap penugasan dari atasannya. Menurut kesimpulan sebelumnya, kinerja karyawan suatu bisnis berbanding lurus dengan jumlah pengetahuan, keahlian, dan upaya yang dilakukan oleh setiap orang atau tim dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya.

METODE PENELITIAN

Investigasi tentang bagaimana kinerja staf PT Suracojaya Abadi Motor Cabang Gowa dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi intrinsik. Penelitian ini menggunakan teknik analitik regresi linier berganda dan bersifat deskriptif kuantitatif, artinya temuan disajikan secara numerik. Temuan penelitian ini mengungkapkan adanya interaksi dan dampak faktor-faktor independen penelitian terhadap variabel dependennya.

Sesuai judul, penulis mengunjungi Cabang Panciro PT. Suracojaya Abadi Motor. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian primer yang meliputi pengumpulan data atau informasi langsung dari PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Gowa melalui penggunaan kuesioner. Peneliti mempelajari atau membuat item penelitian dari suatu populasi, yang merupakan keseluruhan komponen (seringkali orang, benda, transaksi, atau peristiwa). Sebanyak 38 orang dari PT. Populasi penelitian ini adalah Suracojaya Abadi Motor Cabang Gowa.

Kerangka sampling digunakan untuk memilih sejumlah unit yang akan dimasukkan ke dalam sampel. Sampel adalah sebagian dari populasi yang lebih besar yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi, menurut Emory dan Cooper dalam Sumarsono (2010). Karena ukuran populasi yang kecil, seluruh peserta yang berjumlah 38 orang dilibatkan dalam penentuan yang didasarkan pada prosedur pengambilan sampel jenuh.

Tabel 1. Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi
Pelatihan (X1)	Pelatihan meliputi berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas jabatannya.
Motivasi (X2)	Salah satu interpretasi umum dari kata “motivasi” adalah bahwa itu adalah kekuatan yang mendorong orang untuk berperilaku dengan cara tertentu.
Kinerja (Y)	Ketika seseorang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, maka hasil akhirnya adalah kinerjanya, yang meliputi kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

Metode analisis yang digunakan ada dua, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik kritis. Analisis statistik deskriptif adalah jenis data statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang akan dikumpulkan berdasarkan data yang ada, tanpa ada hasil atau generalisasi yang diterima yaitu grafik, tabel, grafik, mean, standar deviasi . Dan persentase hasil dihitung dalam hal kontinuitas data. Jenisnya adalah analisis statistik, yaitu teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan kemudian menerapkannya pada populasi. Alat analisis digunakan untuk menganalisis analisis regresi linier berganda berdasarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas penelitian ini menggunakan pendekatan koefisien korelasi, dikatakan valid apabila lebih dari atau sama dengan 0.50. Berikut hasil uji validitas yang dilakukan terhadap instrumen pernyataan pelatihan dan motivasi, serta kinerja pegawai (Y), dengan menggunakan SPSS 25 for Windows :

Tabel .2 Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.900	0,50	Valid
	X1.2	0.453	0.50	Valid
	X1.3	0.519	0.50	Valid
	X1.4	0.568	0.50	Valid
	X1.5	0.448	0.50	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.920	0.50	Valid
	X2.2	0.541	0.50	Valid

	X2.3	0.703	0.50	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.920	0.50	Valid
	Y1.2	0.824	0.50	Valid
	Y1.3	0.736	0.50	Valid

Seluruh item pada instrumen Pelatihan dan Motivasi dianggap valid untuk variabel terikat (Kinerja Pegawai) (Y), seperti terlihat pada tabel di atas, karena r hitung $>$ r tabel (0.50). Hasil uji validitas instrumen terhadap faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa kuesioner penelitian yang dikumpulkan valid secara statistik dan mewakili populasi. Menjadi kemampuan mengartikulasikan informasi secara akurat.

Uji Reliabilitas.

Salah satu tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menentukan seberapa dapat dipercaya dan diandalkannya item-item kuesioner tersebut. Untuk menguraikan peringkat ketergantungan instrumen yang tinggi dan buruk. Untuk mengetahui apakah kuesioner dapat diandalkan untuk keperluan penelitian, metode pengujian reliabilitas ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. apakah koefisien alpha (α) lebih besar dari 0,60, temuannya menunjukkan ketergantungan. Suatu data dianggap lebih bergantung bila nilai koefisien reliabilitasnya lebih besar. Meskipun tidak ada aturan yang tegas dan tegas, koefisien ketergantungan sebesar 0,60 atau lebih secara umum dianggap dapat diterima (Sugiyono, 2013: 220). Berikut adalah tabel representasi uji reliabilitas:

Tabel 3. Hasil Uji Reliability

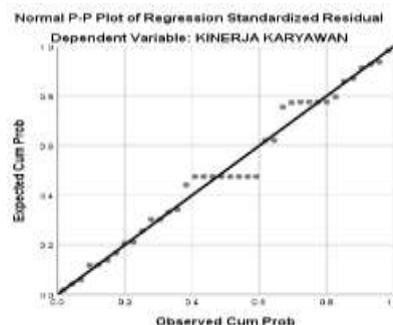
Variabel	Koefisien Alpha	Batas Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.804	0.60	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (X2)	0.857	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0.827	0.60	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel, seluruh variabel independen dan dependen dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach’s alpha lebih dari 0,60. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuesioner dapat mengukur variabel-variabel dalam model penelitian secara andal, dan pernyataan-pernyataan untuk variabel dependen dan independen juga dapat dipercaya.

Uji Asumsi normalitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel terikat dan bebas dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Distribusi data yang normal atau mendekati normal menunjukkan model regresi berkualitas tinggi. Dalam penelitian ini, teknik grafis digunakan untuk melakukan uji normalitas. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal sebagai alat visualnya. Menurut Ghozali (2011), plot probabilitas normal membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pengambilan keputusan didasarkan pada analisis ini karena mengasumsikan model regresi normal jika data mengikuti pola distribusi normal yang diwakili oleh garis diagonal.

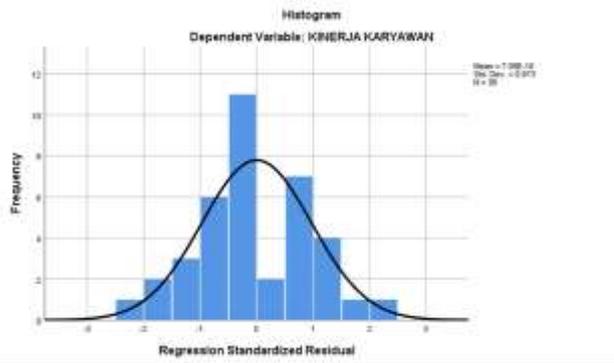
Gambar 1. Hasil Uji Normal P-Plot



Sumber : hasil olah data SPSS versi 25 (2024)

Titik-titik pada plot P-P Gambar 1 mengelompok di sekitar diagonal dan umumnya bergerak searah dengan garis. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini normal sehingga layak untuk diuji dengan menggunakan model regresi. Temuan Plot P-P Normal menunjukkan bahwa model memenuhi asumsi kenormalan karena titik-titik tersebar dan mengikuti garis diagonal, dengan pengecualian beberapa titik yang sedikit melenceng dari pusat. Gambar 2 di bawah ini menunjukkan diagram histogram yang digunakan untuk menguji normalitas data pada penelitian ini.:

Gambar 2. Hasil Uji Normal P-Plot



Sumber : hasil olah data SPSS versi 25 (2024)

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa sebaran datanya normal karena grafik histogram menampilkan pola sebaran yang normal. Jika data menyebar keluar dari garis diagonal dan tidak mengikuti arahnya, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola sebaran normal dan tidak menyimpang ke kanan atau ke kiri, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, sisa data mengikuti distribusi normal. Data dan model yang digunakan terbukti memenuhi asumsi kenormalan.

Uji Regresi Linear Berganda

Ada hubungan linier antara X dan Y dalam analisis regresi berganda. Tujuan analisis ini adalah untuk memperkirakan nilai variabel terikat sebagai respons terhadap perubahan nilai variabel bebas dan memastikan apakah hubungan kedua variabel tersebut berarah positif atau negatif. Tabel berikut menampilkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23 terhadap data penelitian :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.624	1.094		2.398	.022
	Pelatihan	.291	.076	.539	3.810	.001
	Motivasi kerja	.301	.120	.355	2.508	.017

Sumber : hasil olah data SPSS versi 25 (2024)

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (Pelatihan dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.624 + 0.291X_1 + 0.501X_2 + e$$

Menurut statistik yang diberikan, angka konstantanya adalah 2.264. Angka tersebut akan tetap di angka 2.624 terlepas dari apakah kinerja karyawan meningkat atau memburuk. Sedangkan X1 pelatihan dan X2 motivasi kerja masing-masing mempunyai nilai sebesar 0,291 dan 0.501. Dengan asumsi variabelnya tetap dan tidak ada faktor lain yang mempengaruhinya, maka hal ini menunjukkan bahwa akan terjadi peningkatan jika kinerja karyawan sebesar 1%.

Uji-t (Uji parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial maka dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji-t

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.624	1.094		2.398	.022
	Pelatihan	.291	.076	.539	3.810	.001
	Motivasi kerja	.301	.120	.355	2.508	.017

Berikut koefisien regresi, nilai t, dan signifikansi parsial yang ditentukan dari penelitian: Fungsi thitung pada tabel keluaran koefisien. Hasil uji-t ditunjukkan pada tabel di atas; secara spesifik dengan nilai t-hitung sebesar 3,810 maka t-tabel yang dihasilkan sebesar 1,660. Tabel diatas menunjukkan 3,810 lebih dari 1,660 untuk nilai thitung yang merupakan nilai Training pada kolom t. Karena nilai signifikannya $0,001 < 0,05$ maka H1 diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula untuk variabel motivasi kerja pada kolom $t = 2,508$, thitung > ttabel, yaitu $2,508 > 1,660$, maka H2 diterima, artinya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan signifikan, karena nilai signifikansinya $0,017 < 0,05$.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa baik suatu model dapat memperhitungkan perubahan variabel terikat, ahli statistik menggunakan uji koefisien determinasi (R^2). Nilai Adjusted R Square digunakan untuk melakukan penilaian ini. Variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen jika nilai Adjusted R Square yang diperoleh lebih besar atau sama dengan satu (1), yang menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai kontribusi yang lebih besar terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012). Dengan asumsi bahwa nilai Adjusted R Square yang lebih besar menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara variabel ketiga dalam model regresi, rentang nilai Adjusted R Square adalah 1-0. Lihat tabel untuk mengetahui temuan lengkap uji koefisien determinasi (R^2):

Sebagai ukuran kemampuan model dalam memperhitungkan fluktuasi variabel independen, koefisien determinasi (Rsquare) berguna. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan varians pada variabel dependen Y. Sedangkan jika $R^2 = 1$, maka X mewakili seluruh varians Y. Tabel berikut menampilkan temuan kinerja koefisien determinasi penelitian :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.841 ^a	.707	.690	.78210	.707	42.236	2

Berdasarkan tabel diatas diketahui R Square sebesar 0,707, Berdasarkan nilai R Square ini dapat dikatakan bahwa variable Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Pelatihan dan Motivasi Kerja, sedangkan Kinerja Karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar 70% (100% - 30%).

PEMBAHASAN*Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Suracoyaya Abadi Motor Cabang Panciro*

Pelatihan di PT. Suracoyaya Abadi Motor Cabang Panciro meningkatkan produktivitas pekerja, sesuai dengan hipotesis pertama yang dikemukakan sebagian (H1). H_0_1 ditolak dan H_a_1 disetujui berdasarkan hasil statistik: nilai t hit sebesar 3,810 lebih besar dari nilai ttab sebesar 1,660, dan nilai signifikansi resultan sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05. Pelatihan di PT. Suracoyaya Abadi Motor

Cabang Panciro berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, membuktikan konsep tersebut diterima.

Dampaknya positif dan signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sebanding dengan peningkatan kualitas pelatihan yang mereka dapatkan. Menurut Rivai (2013:219), pelatihan akan efektif jika langkah-langkah untuk memenuhi persyaratan pelatihan diikuti dengan tepat. Dalam bentuknya yang paling mendasar, persyaratannya adalah mengatasi kesenjangan ketidaktahuan, keterampilan, atau sikap pada tingkat tertentu. Pemeriksaan persyaratan Upaya untuk mengumpulkan data mengenai masalah kinerja organisasi dan mengukur kesenjangan kinerja adalah inti dari pelatihan. Masalah kinerja muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tindakan nyata dan tindakan yang dimaksudkan. Menurut Suryodi (2012) dan Mashar (2015), terdapat kesenjangan antara perilaku pekerja yang diantisipasi dan perilaku nyata dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Akibatnya, perusahaan memutuskan untuk mengembangkan program pelatihan untuk membantu menjembatani kesenjangan dalam kemampuan individu.

Para pemimpin organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan kesempatan pengembangan profesional berkelanjutan kepada staf Sumber Daya Manusia (SDM) mereka sehingga mereka dapat menjadi ahli dalam peran mereka, tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan, dan pada akhirnya mendorong pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Hasibuan (2016) yang mendefinisikan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan dan menumbuhkan karakter, praktik, kemampuan, dan informasi tenaga kerja sesuai dengan tujuan organisasi terkait. Tidak mungkin menyelenggarakan pelatihan dengan tujuan semata-mata untuk meningkatkan produktivitas lembaga atau usaha tanpa adanya faktor eksternal dan internal. Untuk memenuhi permintaan masyarakat yang terus meningkat, setiap bisnis harus meningkatkan penawarannya sebagai respons terhadap dampak ini. Perusahaan dan organisasi pemerintah dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan pelatihan insentif yang memperluas pengetahuan dan keterampilan pekerja, sehingga memungkinkan mereka merespons perubahan dalam organisasi dengan lebih baik.

Temuan ini menguatkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja (Utama, 2016; Purnomo, 2012).

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Panciro

Hipotesis kedua yang dikemukakan sebagian adalah H2 : Kinerja Karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Panciro berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kami menolak Ho₂ dan menerima Ha₂ berdasarkan hasil statistik: nilai t hit adalah 2,508, lebih tinggi dari nilai ttab sebesar 1,660, dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,017, lebih kecil dari nilai 0,05. Hasil menunjukkan bahwa PT. Karyawan Suracojaya Abadi Motor Cabang Panciro dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi, membuktikan teori yang diterima.

Salah satu cara untuk melihatnya adalah bahwa pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan mereka peningkatan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan bekerja maksimal jika mereka termotivasi tinggi untuk melakukannya, dan mereka akan bekerja buruk jika tidak termotivasi. Temuan penelitian ini memperkuat gagasan Handoko (2016) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Dorongan hakiki seseorang untuk melakukan tindakan dalam mengejar suatu tujuan inilah yang disebut Mangkunegara dengan “motivasi” (2015:77). Keinginan Anda untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan Anda berbanding lurus dengan tingkat motivasi yang Anda alami. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dari dalam diri mereka cenderung melakukan pekerjaannya dengan serius, berusaha keras mencapai keunggulan, dan memberikan hasil yang unggul dibandingkan mereka yang kurang memiliki kejelasan tujuan dan kekuatan batin (Rivai, 2013).

Pendukung penelitian ini adalah penelitian Teni Agustiana (2019) yang menemukan adanya korelasi positif antara motivasi karyawan dengan kinerja dalam pekerjaan, serta adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja secara parsial dan simultan.

Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Panciro.

H3 hipotesis ketiga menyatakan bahwa kinerja karyawan Cabang Panciro PT. Suracojaya Abadi Motor berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan pelatihan dan insentif secara simultan. Dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), hasil statistik menunjukkan nilai f hit sebesar 42,236 lebih tinggi dibandingkan nilai F tab sebesar 3,109. Nilai signifikansi resultan sebesar 0,000 lebih besar dari nilai kecil yaitu 0,05 sehingga menolak Ho₃ dan menerima Ha₃. Kinerja

karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Panciro terkena dampak positif dan signifikan baik dari unsur pelatihan maupun insentif.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,690 atau 69,0% jelas menunjukkan besarnya kontribusi dampak. Oleh karena itu, pelatihan dan motivasi menyumbang 69,0% dari varian kinerja karyawan, dan faktor lain menyumbang 31,0%. Pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh sebesar 84,1% terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,841. Indraningrat (2012) menemukan bahwa ketika karyawan termotivasi dan bekerja sama sebagai sebuah tim, kinerja mereka meningkat secara signifikan. Temuan ini sesuai dengan penelitian tersebut.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Gowa. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa : Hipotesis pertama diterima berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan pelatihan sebagai variabel independen mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Gowa. Kesimpulan ini dicapai setelah analisis parsial (uji-t). Pekerja akan menunjukkan bahwa mereka telah menerima instruksi yang memadai melalui kualitas hasil yang mereka hasilkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan substansial motivasi terhadap kinerja staf di PT. Suracojaya Abadi Motor Panciro Cabang Gowa. Kesimpulan ini berdasarkan analisis parsial (uji-t). Penyelidikan ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang jelas antara kemampuan memotivasi orang dan peningkatan kinerja mereka. Ketiga, temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Gowa, mendukung diterimanya hipotesis ketiga berdasarkan analisis simultan (uji f). Implikasinya di sini adalah dunia usaha harus bisa fokus pada pelatihan dan motivasi guna mendongkrak kinerja karyawannya.

Daftar Pustaka

- Aldrianto, Muhammad. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Kosperindo. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin: Makassar
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Ghozali. 2007. *Statistika Ekonomi*. PT.Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Irawati, Ika 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Iskandar, Sugriningsih. 2005. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Makassar. *Skripsi*. Fakultas ekonomi universitas hasanuddin: Makassar
- Paseng. 2013. *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit PPM: Jakarta
- Pratama, Syamsuryadi. 2015. Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia.*skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Puspitasari , rita. 2014 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. *Skripsi* Universitas negeri Yogyakarta: Yogyakarta
- Raharjo,. 2014. Pengaruh motivasi kerja, kompensasi financial dan non financial terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. bank Sulselbar kantor pusat Makassar. Fakultas ekonomi universitas hasanuddin: Makassar
- Rezky, Dimas. 2014. *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan studi kasus di auto 2000 indramayu*.
- Siregar, R. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwaswara*.
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, kuesioner, dan Analisis sumber daya manusia. Center For Academic Publishing Service.
- Susan , E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (2), 952-962.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Terry, George dan Rue, Lesilie. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*. PT. Bumi Aksara: jakarta
- Tahir, Neor Aditya. 2015. *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan*: Makassar
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.