

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PEMASARAN DI PT SUMBER HASIL SEJATI SURABAYA

Kelvin Aldrian Widijanto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: vin_peace@hotmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan divisi pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 34 orang karyawan dengan data yang diperoleh melalui angket. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang diperoleh diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja pada kinerja karyawan.

Kata Kunci—Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik besar maupun kecil membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dari berhasilnya suatu organisasi. Maka dari itu manajemen personalia yang baik dan bisa beradaptasi dibutuhkan untuk mengatasi tantangan-tantangan sumber daya manusia yang ada. Jaman sekarang ini persaingan yang terjadi diantara perusahaan semakin ketat, sehingga menuntut perusahaan untuk berkembang dan beradaptasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan program pelatihan maupun meningkatkan motivasi tenaga kerja. Hal tersebut bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas tenaga kerja perusahaan tersebut sehingga mampu mengatasi masalah-masalah yang ada dan bisa meningkatkan kinerja perusahaan tersebut dalam persaingan kompetitif sekarang ini.

Mengatur karyawan merupakan hal yang cukup kompleks, hal tersebut dikarenakan karyawan mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, dan latar belakang yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam organisasi. Pelatihan kerja atau *training* adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawannya, sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan. Menurut Armstrong (2006, p. 506) pelatihan kerja dapat diartikan sebagai, modifikasi dari pengalaman atau mentransfer keterampilan dan pengetahuan dari orang-orang yang telah mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan tersebut kepada orang-orang yang tidak memiliki hal tersebut, atau tentang peningkatan kinerja yang signifikan sebagai hasil dari instruksi, praktek, dan pengalaman dari pelatihan kerja tersebut. Selain sistem pelatihan kerja yang baik,

untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan pemberian motivasi kerja. Menurut Manullang (2001, p. 147) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi dapat bekerja lebih fokus dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan dapat selesai dengan hasil yang lebih optimal. Perusahaan yang baik harus dapat membuat karyawan mereka termotivasi dalam bekerja. Salah satunya adalah dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam bekerja seperti jam istirahat yang cukup dan fasilitas kerja yang terpenuhi. Sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, dapat menurunkan motivasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan secara sederhana dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh karyawan selama jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang perusahaan dalam mencapai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang kerja yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Menurut Mangkunegara (2009, p. 67) prestasi kerja sama dengan kinerja yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah awal dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Hasil Sejati Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Hasil Sejati Surabaya?
3. Diantara pelatihan kerja dan motivasi kerja mana yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan PT Sumber Hasil Sejati Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Hasil Sejati Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Hasil Sejati Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh mana yang lebih besar di antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Hasil Sejati Surabaya.

Pelatihan kerja merupakan salah satu hal yang dibutuhkan perusahaan dan merupakan salah satu unsur penting demi kemajuan perusahaan tersebut. Dalam melaksanakan pelatihan kerja tersebut perusahaan bisa menggunakan pengalaman dan pengetahuan tentang bidang tersebut. Pelatihan kerja merupakan salah satu sarana bagi karyawan untuk dapat mempelajari dan meningkatkan keterampilan yang berguna bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas di perusahaan tersebut.

Menurut Hariandja (2002, p. 321) motivasi adalah factor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang. Menurut Bangun (2012, p. 312) motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Robbins (2013, p. 202) motivasi adalah sebuah proses yang ditunjukkan oleh individu akan intensitas, arah, dan kegigihan untuk meraih tujuan apapun.

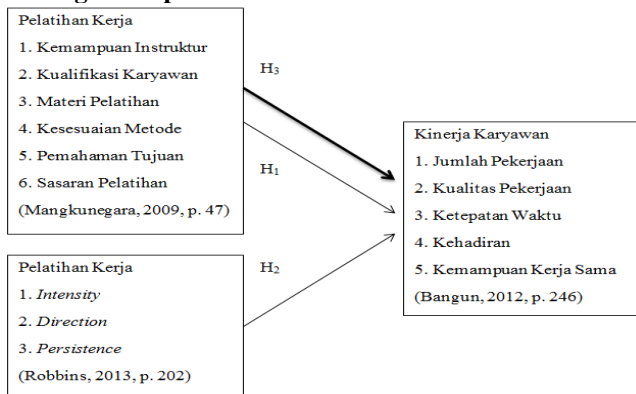
Arti kata kinerja berasal dari kata bekerja atau dengan kata lain merupakan hasil kerja atau prestasi seseorang atas suatu pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan menggunakan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan (dalam Rivai, 2009, p. 657). Menurut Bangun (2012, p. 243) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) menyatakan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.

Hipotesis

1. Diduga pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Hasil Sejati Surabaya.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Hasil Sejati Surabaya.
3. Diduga pelatihan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi kerja pada PT Sumber Hasil Sejati Surabaya.

Kerangka Berpikir



II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, oleh Hermawan (2005, p. 18) adalah penelitian yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Dalam penelitian ini digunakan variabel-variabel yang diukur melalui proses pembagian angket, yang selanjutnya menggunakan program *SPSS Statistics* versi 19 dengan cara memasukkan data hasil angket dan diolah dengan menggunakan perhitungan statistik.

Objek Penelitian

Objek penelitian yang dilakukan adalah pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. Dalam penelitian ini diperoleh data mengenai pengaruh yang dihasilkan atas pemberian pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan divisi pemasaran PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. Alasan pengambilan sampel tersebut karena berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan dan memiliki jumlah karyawan paling banyak yaitu berdasarkan total karyawan yang ada sebanyak 42 orang, karyawan divisi pemasaran memiliki jumlah yang paling banyak sebesar 34 orang. Sisa karyawan yang berjumlah sebanyak delapan orang bekerja di bagian operasional.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di divisi pemasaran PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 34 orang karyawan yang akan digunakan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket yang di isi oleh 34 responden sesuai dengan petunjuk yang tercantum pada angket. Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval. Teknik pengukuran data dengan menggunakan skala likert.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis *crossstabs* dan regresi linier berganda.

III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah mengumpulkan data dari angket yang dibagikan kepada 30 orang responden di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya, selanjutnya data tersebut diolah di dalam program *SPSS* untuk membuktikan keabsahan data melalui uji validitas dan reliabilitas. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh tersebut valid dan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
$X_{1,1}$	0,816	0,3338	Valid
$X_{1,2}$	0,698	0,3338	Valid

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1,3}	0,671	0,3338	Valid
X _{1,4}	0,623	0,3338	Valid
X _{1,5}	0,529	0,3338	Valid
X _{1,6}	0,590	0,3338	Valid
X _{2,1}	0,574	0,3338	Valid
X _{2,2}	0,693	0,3338	Valid
X _{2,3}	0,530	0,3338	Valid
Y ₁	0,745	0,3338	Valid
Y ₂	0,799	0,3338	Valid
Y ₃	0,506	0,3338	Valid
Y ₄	0,541	0,3338	Valid
Y ₅	0,682	0,3338	Valid
Y ₆	0,483	0,3338	Valid

Dari Tabel 1 dapat dilihat seluruh data r hitung memiliki nilai angka yang lebih besar dari nilai angka r tabel. Angka atau nilai r tabel diperoleh melalui rumus $DF=n-2$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,05, dapat dihitung $DF=34-2$ (32) dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,3388 melalui tabel statistika. Dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,824	Reliabel
Motivasi Kerja	0,730	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,792	Reliabel

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0,6, dapat dikatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel yang reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel bebas	B	t hitung	Sig.
Constant	3,415	2,073	0,047
Pelatihan Kerja	-0,071	-0,761	0,453
Motivasi Kerja	0,036	0,285	0,778
Variabel Terikat	RES2		

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja maupun motivasi kerja memiliki nilai probabilitas (sig.) lebih besar dari nilai alpha (0,05), yakni pelatihan kerja sebesar 0,453 dan motivasi kerja sebesar 0,778. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas di dalam penelitian ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas VIF

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	0,392	2,553
Motivasi Kerja	0,392	2,553
Variabel Terikat	Kinerja Karyawan	

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak mengalami permasalahan multikolinieritas.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

Keterangan	Hasil Uji
Jumlah (N)	34 orang
Kolmogorov-Smirnov Z	0,583
Sig.	0,886

Pada Tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai sig. sebesar 0,886, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menandakan bahwa data penelitian ini memiliki nilai distribusi normal.

Analisis Cross Tabs

Tabel 6. Uji Crosstab Profil dengan Pelatihan Kerja

Profil		Pelatihan Kerja						Total	
		Kurang		Cukup		Baik			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Jenis Kelamin	Pria	1	3,7	20	74,1	6	22,2	27	100
	Wanita	0	0	5	71,4	2	28,6	7	100
Usia	< 25 Tahun	1	7,1	9	64,3	4	28,6	14	100
	25-35 Tahun	0	0	12	80	3	20	15	100
	36-45 Tahun	0	0	3	75	1	25	4	100
	46-55 Tahun	0	0	1	100	0	0	1	100
Pendidikan	SMP	0	0	5	71,4	2	28,6	7	100
	SMU/SMK	1	6,3	12	75	3	18,7	16	100
	Perguruan Tinggi	0	0	8	72,7	3	27,3	11	100
	Lama Bekerja	1-5 Tahun	1	4,2	17	70,8	6	25	24
	6-10 Tahun	0	0	6	75	2	25	8	100
	11-15 Tahun	0	0	2	100	0	0	2	100

Dari Tabel 6 dapat dilihat dari segi jenis kelamin baik pria maupun wanita sama-sama paling banyak memiliki penilaian cukup terhadap pelatihan kerja. Dari segi usia dapat dilihat bahwa prosentase tertinggi terdapat pada usia < 25 tahun (28,6%), hal ini dapat disebabkan kurangnya pengalaman kerja pada usia tersebut sehingga pelatihan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Dari segi pendidikan dapat dilihat bahwa prosentase memiliki hasil yang seimbang, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dibutuhkan pada setiap tingkat pendidikan. Dari segi lama bekerja dapat dilihat bahwa semakin lama karyawan bekerja maka prosentase pelatihan kerja semakin menurun, dikarenakan karyawan sudah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengikuti perkembangan perusahaan.

Tabel 7. Uji Crosstab Profil dengan Motivasi Kerja

Profil		Pelatihan Kerja						Total	
		Kurang		Cukup		Baik			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Jenis Kelamin	Pria	6	22,2	1	44,5	9	33,3	27	100
	Wanita	1	14,3	2	14,3	5	71,4	7	100
Usia	< 25 Tahun	2	14,3	5	35,7	7	50	14	100
	25-35 Tahun	2	13,3	7	46,7	6	40	15	100
	36-45 Tahun	2	50	1	25	1	25	4	100
	46-55 Tahun	1	100	0	0	0	0	1	100
Pendidikan	SMP	0	0	3	42,9	4	57,1	7	100
	SMU/SMK	5	31,3	6	37,4	5	31,3	16	100
	Perguruan Tinggi	2	18,2	4	36,4	5	45,4	11	100
	Lama Bekerja	1-5 Tahun	3	12,5	1	45,8	1	41,7	24
	6-10 Tahun	3	37,5	1	12,5	0	50	8	100
	11-15 Tahun	1	50	1	50	4	0	2	100

Dari Tabel 7 dapat dilihat dari segi jenis kelamin tertinggi pada karyawan berjenis kelamin wanita (71,4%). Dari segi usia dapat dilihat prosentase tertinggi terdapat pada usia < 25 tahun (50%). Dari segi pendidikan setiap tingkat pendidikan memiliki hasil yang seimbang, hal ini menunjukkan pemativasian kerja dibutuhkan pada setiap tingkat pendidikan. Dari segi lama bekerja prosentase tertinggi ada pada jangka lama bekerja 6-10 tahun yaitu sebesar 50%.

Tabel 8. Uji Crosstab Profil dengan Kinerja Karyawan

Profil		Pelatihan Kerja						Total	
		Kurang		Cukup		Baik			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Jenis Kelamin	Pria	0	0	12	44,4	15	55,6	27	100
	Wanita	0	0	2	28,6	5	71,4	7	100
Usia	< 25 Tahun	0	0	6	42,9	8	57,1	14	100
	25-35 Tahun	0	0	6	40	9	60	15	100
	36-45 Tahun	0	0	1	25	3	75	4	100
	46-55 Tahun	0	0	1	100	0	0	1	100
Pendidikan	SMP	0	0	2	28,6	5	71,4	7	100
	SMU/SMK	0	0	8	50	8	50	16	100

	Perguruan Tinggi	0	0	4	36,4	7	63,6	11	100
Lama Bekerja	1-5 Tahun	0	0	9	37,5	15	62,5	24	100
	6-10 Tahun	0	0	4	50	4	50	8	100
	11-15 Tahun	0	0	1	50	1	50	2	100

Dari segi jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 8 memiliki hasil tertinggi pada jenis kelamin wanita (71,4%). Dari segi usia dapat dilihat bahwa semakin tua usia karyawan semakin tinggi tingkat kinerja yang dimiliki. Dari segi pendidikan dapat dilihat memiliki hasil yang bervariasi, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan tidak selalu menentukan kinerja karyawan tersebut. Dari segi lama bekerja menunjukkan penurunan seiring semakin lamanya karyawan bekerja, yakni sebesar 62,5% pada 1-5 tahun dan 50% baik pada 6-10 tahun maupun 11-15 tahun.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 9. *Output* Statistik Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	<i>t</i> _{hitung}	Sig.
Konstanta	6,331	2,078	0,046
Pelatihan Kerja (<i>X</i> ₁)	0,759	4,397	0,000
Motivasi Kerja (<i>X</i> ₂)	0,102	0,434	0,667
<i>F</i> _{hitung} = 14,801			
<i>R</i> ² = 0,488			

Persamaan Regresi

Persamaan regresi: $Y = 6,331 + 0,759 X_1 + 0,102 X_2$

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa bila tidak ada variabel-variabel bebas yang mempengaruhi, kinerja karyawan PT Sumber Hasil Sejati Surabaya bernilai 6,331. Dari persamaan di atas bila kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja maka akan naik sebesar 0,759 setiap satu satuan, begitu pula bila dipengaruhi oleh motivasi kerja maka akan naik sebesar 0,102 setiap satu satuan.

Koefisien Determinasi (*R*²)

Dari Tabel 9 dapat diketahui bahwa penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi (*R*²) = 0,488. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja sebesar 48,8%, dan sebesar 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji di dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Dari uji *t* dan uji *F* dapat diketahui bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan yang dapat dilihat dari nilai *F* hitung sebesar 14,801 yang lebih besar daripada nilai *F* tabel sebesar 3,29.

*H*₁ : Pelatihan kerja (*X*₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (*Y*) yang dapat dilihat dari nilai *t* hitung 4,397 yang lebih besar daripada nilai *t* tabel 2,040, dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

*H*₂ : Motivasi Kerja (*X*₂) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (*Y*) yang dapat dilihat dari nilai *t* hitung 0,434 yang lebih kecil daripada nilai *t* tabel 2,040, dan nilai signifikan 0,667 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

*H*₃ : Pelatihan kerja (*X*₁) memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja (*X*₂) yang dapat dilihat dari nilai *t* hitung yang lebih besar yaitu (*X*₁) = 4,397 daripada (*X*₂) = 0,434.

Pembahasan

Dari seluruh hasil pengujian dan analisis yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang digunakan yakni pelatihan kerja mempengaruhi secara positif kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rudhaliawan, Utami, dan Hakam (2013) dan Triasmoko (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh positif atas variabel independen pelatihan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini dapat diakibatkan oleh efektivitas metode pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, seperti di pernyataan (*X*_{1.4}) tentang metode pelatihan yang diberikan mudah dimengerti. Mengakibatkan pengaruh pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja tidak mempengaruhi secara positif terhadap kinerja

karyawan di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Larasati (2014) dan Julistia (2015) dimana hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diakibatkan oleh kurang-nya kemauan karyawan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ada dalam bekerja, dilihat dari pernyataan (*X*_{2.3}) yang mendapatkan total poin terendah. Selain itu dapat diakibatkan karena besarnya pengaruh dari variabel-variabel lain. Seperti yang dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi dimana pengaruh variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki prosentase sebesar 48,8% dan sisa 51,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Variabel-variabel lain yang dimaksud seperti gaji, kepuasan kerja, kemampuan individu karyawan, pengalaman bekerja, dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agusta dan Susanto (2013) dan Forivera (2013) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan pada PT Sumber Hasil Sejati Surabaya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya.
3. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, ada beberapa saran yang ingin disampaikan pada PT Sumber Hasil Sejati Surabaya sebagai berikut:

1. Menjelaskan kepada karyawan akan pentingnya tujuan dari adanya proses pelatihan kerja, dimana untuk memudahkan karyawan agar dapat memahami segala hal yang dibutuhkan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat sistem pelatihan kerja yang tidak terlalu lama sehingga karyawan tidak merasa suntuk atau bosan dalam mengikuti proses pelatihan kerja yang diberikan.
2. Memberikan pengarahan kepada karyawan akan pentingnya motivasi bekerja. Dapat dilakukan dengan cara mengadakan kegiatan *gathering* dan makan bersama, memberikan bonus untuk karyawan yang berprestasi, dan membangun suasana kerja yang positif di lingkungan kerja. Hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan tingkat *self respect* karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agusta, L., & Sutanto, E.M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Surabaya: Jurnal Agora Vol. 1, No. 3.
 Armstrong, M. (2006). A Handbook of Management Techniques rev 3rd Ed., Great Britain and United States: Kogan Page.
 Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Erlangga.
 Dessler, G. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia 10th Ed. Jilid 1, Jakarta: PT Indeks.
 Forivera, R. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Resource Minerals TBK. Jakarta: Jurnal Academia Vol 1, No. 2.
- Hariandja, M.T.E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Grasindo.
- Hermawan, A. (2005). Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif, Jakarta: PT Grasindo.
- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera. Surabaya: Jurnal Agora Vol. 3, No. 1.
- Larasati, S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Bandung: Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol. 5, No. 3.
- Lubis, K.A. (2008). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Medan: Jurnal Bakrie.
- Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cet. 11, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2001). Manajemen Personalial, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawari. (2010). Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nisfiannor, M. (2009). Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial, Jakarta: Salemba Humanika.
- Noor F. & Gofur A. (2009). Integrated Human Resource Development, Jakarta: PT Grasindo.
- Rivai, V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2013). Organizational Behavior, United States of America: Pearson Education Inc.
- Robert L. M. & John J. (2003). Human Resource Management 10th Ed., Ohio, South Western: Mason.
- Rudhaliawan, V.M., Utami, H.N., & Hakam, M.S. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang. Malang: Jurnal Academia.
- Santoso, B. (2013). Skema dan Mekanisme Pelatihan, Jakarta: Terangi.
- Sirait, J. T. (2006). Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Jakarta: PT Grasindo.
- Siagian, S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). Statistika untuk Penelitian, Bandung: Alfabeta.
- Triasmoko, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 12, No. 1.