

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT CORONET CROWN

Lia Riantika Tanujaya

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: lia_11101@yahoo.com

Abstrak—Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di Departemen Produksi PT Coronet Crown. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden yang diambil dengan metode *cluster sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji regresi serempak (*F-test*) dan uji regresi parsial (*t-test*). Proses perhitungan dibantu program aplikasi software SPSS 21.0. Hasil pengujian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, serta pelatihan kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

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

I. PENDAHULUAN

Sekitar 67% perusahaan memiliki masalah dalam mencari karyawan yang berkinerja tinggi. Hal ini didasarkan pada survei yang dilakukan oleh Watson Wyatt terhadap 946 perusahaan global yang disurvei dalam Global Strategic Reward Report 2007/2008. (*Watson Wyaat Worldwide*, 2007). Selain itu, menurut survei *Towers Perrin Global Workforce Study*, hanya 21% karyawan yang memiliki keterlibatan dalam pekerjaan mereka, artinya hanya sebesar itulah karyawan yang bersedia berjuang lebih jauh dalam mewujudkan kesuksesan organisasi (Emerman, 2010).

Menurut Pribadi (2013, p. 1) kualitas sumber daya manusia (SDM) sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing. Sumber daya yang dimaksud ialah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, yaitu karyawan. Ellitan (2002, p. 66) mengemukakan bahwa dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk.

Sembiring (2010, p. 2) mengemukakan bahwa sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai *instrument* penting dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebab tercapai atau tidaknya tujuan dan keberhasilan perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja

karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Fakhrizal *et al.* (2012, p. 69), keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Hariandja (2002, p. 195) mengemukakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Selain itu, menurut Gani (2008, p. 221) mengemukakan kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi di mana ia bekerja sebagai karyawan. Jika karyawan yang disertai tugas dan tanggung jawab mempunyai kemampuan, *skill*, dan motivasi tinggi tentunya akan menyumbangkan kinerja yang tinggi.

Menurut Dessler (2009, p. 133) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan, indikator tersebut yaitu: (1) kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan, (2) produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu, (3) pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan, (4) bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas, (5) kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan, (6) kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rispati *et al.*, (2013, p. 6) pelatihan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat pada kinerja karyawan. Beberapa penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan telah dilakukan, salah satunya oleh Aruan (2013, p. 572) yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Coronet Crown merupakan perusahaan farmasi yang berdiri sejak tahun 1960. Sebagai perusahaan farmasi yang memproduksi berbagai jenis obat-obatan, perusahaan memiliki banyak peralatan dan mesin-mesin produksi. Peralatan dan mesin tersebut harus dapat dioperasikan dengan benar sesuai dengan prosedur tetap (*protap*) yang telah dibuat oleh perusahaan agar dapat menghasilkan obat-obatan yang baik dan sesuai standar. Untuk mengurangi dan meminimalisasi kesalahan dalam proses produksi pembuatan obat, perusahaan memberikan pelatihan tentang standar operasi menjalankan mesin yang berhubungan dengan produksi pembuatan obat ter-

sebut. Hal ini juga disertai dengan memberikan CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Benar). Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer HRD, diketahui bahwa PT Coronet Crown memiliki 8 sertifikat yang berkaitan dengan pelatihan cara pembuatan obat yang benar. Selain itu pelatihan dilakukan minimal 2 kali dalam setahun.

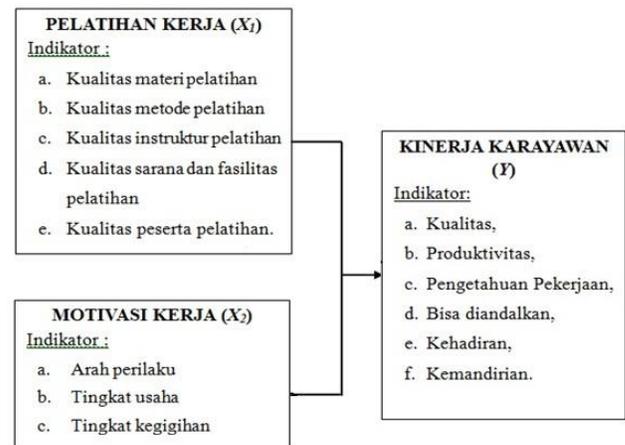
Apabila karyawan hanya mempunyai kemampuan kerja tanpa adanya program pelatihan, maka karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini disebabkan antara program pelatihan dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. (Pribadi, 2013, p. 2). Jika pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, sehingga dapat dikatakan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan.

Salmah (2012, p. 279) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan karyawan menjadi sangatlah penting agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian (Susanti, 2014, p. 3). Rivai dan Sagala (2013, p. 226) menyebutkan beberapa indikator pelatihan meliputi: (1) kualitas materi pelatihan, (2) kualitas metode pelatihan, (3) kualitas instruktur pelatihan, (4) kualitas sarana dan fasilitas pelatihan, (5) kualitas peserta pelatihan.

Menurut Manajer HRD PT Coronet Crown, perusahaan mengalami masalah dalam motivasi kerja karyawan, hal ini terlihat dari masih banyak karyawan yang acuh tak acuh terhadap keadaan perusahaan, karena para karyawan tersebut tidak memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan. Selain itu, masih terdapat karyawan departemen produksi yang tidak menerapkan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) dalam bekerja, sehingga akhirnya obat-obatan yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar dan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan juga cenderung terlalu santai dalam mengerjakan tugasnya karena kurangnya motivasi pada diri karyawan tersebut, sehingga jumlah produk yang harus dihasilkan tidak sesuai dengan jumlah yang sudah ditentukan/ditetapkan oleh perusahaan. Padahal pada perusahaan farmasi, kebersihan menjadi hal mutlak, sebab produk-produk yang dihasilkan harus sangat steril dan higienis, khususnya obat-obat antibiotik. Selain itu, menghasilkan produk yang memiliki kualitas baik dan sesuai standar penting bagi PT Coronet Crown, sebab misi PT Coronet Crown ialah Kualitas adalah No.1.

Motivasi kerja merupakan motor penggerak bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi perusahaan. (dalam Ngatemin dan Arumwanti, 2013, p. 82). Menurut George dan Jones bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu: arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). (George & Jones, 2008, p. 182–183).

Gambar 1 menunjukkan kerangka berpikir dari penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini memiliki tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, mengetahui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, serta mengetahui pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010, p. 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Menurut Sugiyono (2010, p. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian serta judul penelitian, maka populasi yang akan menjadi penelitian ialah seluruh karyawan departemen produksi PT Coronet Crown yang berjumlah sebesar 300 karyawan.

Sampel menurut Sugiyono (2010, p. 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Di bawah ini merupakan jumlah karyawan PT Coronet Crown berdasarkan departemen yang dimilikinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 80 orang.

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010, p. 118). Jenis *sampling* yang dipilih adalah *Cluster Sampling*. Teknik ini adalah teknik penarikan sampel

dari populasi yang cukup besar sehingga dibuat beberapa kelompok (Sugiyono, 2010, p. 121). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dengan lama bekerja minimal 1 tahun. Teknik ini sangat cocok untuk digunakan dalam penelitian ini, karena populasi yang ada telah dikelompokkelompokkan berdasarkan 2 jenis produksi, yaitu *betalactam* (memproduksi obat yang lebih steril dan ketat seperti antibiotik) dan *non-betalactam* (memproduksi obat yang tidak seketat *betalactam*, seperti bedak). Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan yang terbagi dalam 2 jenis produksi, yaitu *betalactam* berjumlah 40 karyawan sedangkan *non-betalactam* juga berjumlah 40 karyawan.

Sumber data yang digunakan adalah sumber primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini diperoleh dari responden yang menjawab pertanyaan. Data primer didapat melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT Coronet Crown. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian. Data sekunder yang diperoleh berupa uraian gambaran umum perusahaan seperti visi, misi, struktur perusahaan, dan *job description*.

Teknik pengumpulan data: penelitian pendahuluan, wawancara, dan kuesioner. Penelitian pendahuluan dilakukan dengan mewawancarai manajer HRD seputar pelatihan kerja yang telah dilakukan di PT Coronet Crown dan motivasi kerja para karyawan. Tujuannya adalah untuk mengetahui keadaan karyawan PT Coronet Crown secara garis besar. Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab serta dialog secara langsung dengan orang-orang yang berkaitan dengan penelitian ini mengenai variabel-variabel yang diteliti, seperti dengan Manajer HRD, Manajer Produksi, serta karyawan departemen produksi PT Coronet Crown guna mengumpulkan data-data atau bahan keterangan.

Kuesioner yang akan dibagikan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang bersifat tertutup dengan menggunakan skoring skala Likert dimana jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor dari angka 1 sampai 5, dan jawaban responden harus menggambarkan mendukung atau tidak mendukung pernyataan yang telah disediakan. Skor tersebut dihitung sebagai berikut: skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju.

Pengujian ini menggunakan bantuan program *SPSS for windows* 21.0. Teknik pengolahan data menggunakan : uji validitas; uji reliabilitas; analisis deskriptif; uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas); analisis regresi liner berganda; koefisien determinasi; dan uji hipotesis (Uji *t* dan Uji *F*).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner dan akurasi data melalui butir-butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Dikatakan valid jika nilai signifikansi dari korelasi $< 0,05$.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Signifikansi	Keterangan
Pelatihan Kerja	$X_{1,1}$	0,000	Valid
	$X_{1,2}$	0,000	Valid
	$X_{1,3}$	0,000	Valid
	$X_{1,4}$	0,003	Valid
	$X_{1,5}$	0,000	Valid
	$X_{1,6}$	0,000	Valid
	$X_{1,7}$	0,000	Valid
	$X_{1,8}$	0,000	Valid
	$X_{1,9}$	0,026	Valid
	$X_{1,10}$	0,002	Valid
Motivasi Kerja	$X_{2,1}$	0,000	Valid
	$X_{2,2}$	0,003	Valid
	$X_{2,3}$	0,000	Valid
	$X_{2,4}$	0,000	Valid
	$X_{2,5}$	0,000	Valid
	$X_{2,6}$	0,000	Valid
	$X_{2,7}$	0,037	Valid
Kinerja Karyawan	Y_1	0,000	Valid
	Y_2	0,002	Valid
	Y_3	0,000	Valid
	Y_4	0,000	Valid
	Y_5	0,000	Valid
	Y_6	0,000	Valid
	Y_7	0,000	Valid
	Y_8	0,000	Valid
	Y_9	0,000	Valid
	Y_{10}	0,003	Valid
	Y_{11}	0,000	Valid
	Y_{12}	0,000	Valid
	Y_{13}	0,041	Valid
	Y_{14}	0,000	Valid

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi dan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Menurut Ghozali (2013, p. 45) menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,862	Reliabel
Motivasi Kerja	0,769	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,910	Reliabel

Uji asumsi klasik yang dilakukan, yaitu uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Apabila lolos uji asumsi klasik, maka dapat diproses ke analisis selanjutnya. Menurut Ghozali (2013, p. 105) uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *linear* antar variabel independen dalam model regresi. Ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih be-

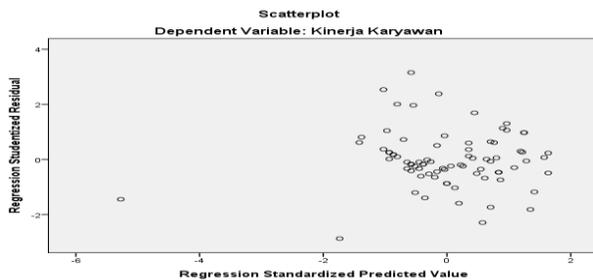
sar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	0,338	2,960
Motivasi Kerja	0,338	2,960

Dari hasil perhitungan statistik di atas terlihat bahwa nilai *VIF* dan *tolerance* untuk masing-masing pelatihan kerja dan motivasi kerja sebesar 2,960 dan 0,338. Hasil tersebut data disimpulkan bahwa model regresi tidak ada gejala multikolinieritas sebab hasil *VIF* dibawah 10 dan nilai *tolerance* > 0,1.

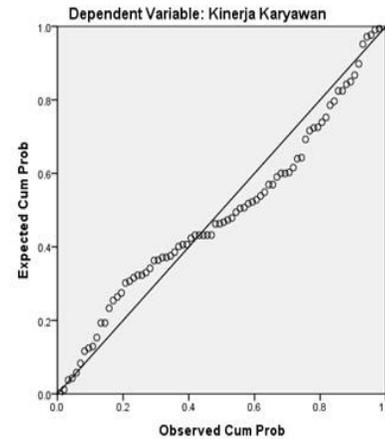
Uji heterokedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk menguji ada tidaknya masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED*. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik *scatterplot* maka terdapat indikasi bahwa terdapat heterokedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heterokedastisitas. (Ghozali, 2013, p. 139).



Gambar 2 Hasil Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Hasil analisis statistik dari grafik *scatterplot* terlihat titik-titik tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian kita berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan alat bantu SPSS, yaitu dengan mengamati grafik *Normal Probability Plot* dan uji statistik Non-Parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Regresi dikatakan memiliki distribusi normal jika dalam grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis normalitas serta berada di sekitar dan sepanjang garis 45°. Pada Uji *Kolmogorov-Smirnov* data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya > 0,05 ($\alpha=5\%$).



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot

Hasil uji normalitas dengan *normal probability plot* menunjukkan titik-titik terkumpul di sekitar garis lurus. Selanjutnya, hasil uji *kolmogorov smirnov* menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 ($\alpha=5\%$), yaitu sebesar 0,301. Sehingga dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,972
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,301

Pada analisis deskriptif akan dijelaskan gambaran profil responden penelitian serta jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 5 Deskriptif Profil Responden

Profil Responden	Keterangan	F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	42	52,50%
	Perempuan	38	47,50%
Usia	< 20 tahun	1	1,25 %
	20–30 tahun	22	27,50 %
	31–40 tahun	16	20,00 %
	41–50 tahun	37	46,25 %
	51 tahun keatas	4	5,00 %
Pendidikan Terakhir	SD	3	3,75 %
	SMP	8	10,00 %
	SMA/SMK	59	73,75 %
	D1–D3	3	3,75 %
	Perguruan Tinggi	7	8,75 %
Lama Bekerja	1–5 tahun	16	20,00 %
	6–10 tahun	16	20,00 %
	11–15 tahun	7	8,75 %
	16 tahun keatas	41	51,25 %

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa dari segi jenis kelamin, mayoritas karyawan departemen produksi PT Coronet Crown adalah laki-laki. Dari segi usia, mayoritas karyawan berusia 41 hingga 50 tahun. Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas karyawan departemen produksi PT Coronet

Crown mempunyai pendidikan terakhir SMA/SMK. Dari segi lama bekerja, mayoritas karyawan departemen produksi PT Coronet Crown sudah bekerja selama 16 tahun keatas.

Analisis deskriptif selanjutnya digunakan untuk mengetahui rata-rata nilai jawaban dari tiap variabel, yaitu variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Untuk menentukan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel digunakan interval kelas dan didapat hasil interval kelas 1,33.

Tabel 6 Kategori Rata-rata Jawaban Responden

Variabel	Rentang Nilai Rata-Rata	Interpretasi
Pelatihan Kerja	1,00 – 2,33	Tidak Efektif
	2,34 – 3,67	Cukup Efektif
	3,68 – 5,00	Efektif
Motivasi Kerja	1,00 – 2,33	Rendah
	2,34 – 3,67	Sedang
	3,68 – 5,00	Tinggi
Kinerja Karyawan	1,00 – 2,33	Rendah
	2,34 – 3,67	Sedang
	3,68 – 5,00	Tinggi

Dari Tabel 6 kategori rata-rata diketahui bahwa *mean* pelatihan kerja jawaban keseluruhan responden sebesar 4,2550 dengan standar deviasi sebesar 0,49527. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diadakan untuk karyawan departemen produksi PT Coronet Crown dapat dikatakan efektif. Secara keseluruhan motivasi kerja yang dimiliki karyawan departemen produksi PT Coronet Crown dapat dikatakan tinggi, hal ini diketahui dari *mean* jawaban keseluruhan yaitu sebesar 4,2643 dengan standar deviasi sebesar 0,45975. Kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown secara keseluruhan dapat dikatakan tinggi, hal ini diketahui dari *mean* jawaban keseluruhan yaitu sebesar 4,2634 dengan standar deviasi sebesar 0,47129, dan tergolong kecil, yang berarti hampir keseluruhan responden mempunyai pandangan yang kurang lebih hampir sama mengenai kinerjanya.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown. Berikut hasil model regresi:

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	11,520	4,534
Pelatihan Kerja	0,332	0,166
Motivasi Kerja	1,141	0,255

Regresi antara pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y) departemen produksi PT Coronet Crown menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,520 + 0,332X_1 + 1,141X_2$$

Nilai konstanta sebesar 11,520 menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y) yang tidak dipengaruhi oleh pelatihan

(X_1) dan motivasi kerja (X_2). Artinya jika pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 11,520. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown, selain pelatihan kerja dan motivasi kerja.

Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,332 menunjukkan adanya arah pengaruh positif pelatihan kerja (X_1) pada kinerja karyawan (Y) PT Coronet Crown. Artinya apabila pelatihan kerja naik, maka kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown akan naik sebesar 0,332 satuan, dengan asumsi besarnya motivasi kerja adalah konstan/tidak berubah. Nilai koefisien regresi untuk X_2 sebesar 1,141 menunjukkan adanya arah pengaruh positif motivasi kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y) PT Coronet Crown. Artinya apabila motivasi kerja naik, maka kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown akan naik sebesar 1,141 satuan, dengan asumsi besarnya pelatihan kerja adalah konstan/tidak berubah.

Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) dilihat dari model regresi antara pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown menghasilkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebagai berikut:

Tabel 8 Koefisien Determinasi

R	Adjusted R Square
0,773	0,587

Berdasarkan Tabel 11 nilai koefisien determinasi (R^2) dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) menjelaskan pengaruhnya pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58,7% sedangkan sisanya sebesar 41,3% adalah pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis Pengaruh Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t antara pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y) departemen produksi PT Coronet Crown adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	2,541	0,013
Pelatihan Kerja	2,002	0,049
Motivasi Kerja	4,470	0,000

Hasil uji t pelatihan kerja pada kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,049 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,049 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikansi pada kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama yang menduga bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown telah terbukti kebenarannya.

Hasil uji t motivasi kerja pada kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,000

lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua yang menduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown telah terbukti kebenarannya.

Uji Hipotesis Pengaruh Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 10 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	2053,506	57,055	0,000
Residual	1385,681		
Total	3439,188		

Pada tabel hasil uji F diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak H_a diterima, artinya pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti pelatihan kerja yang semakin efektif serta motivasi kerja yang semakin tinggi, akan meningkatkan kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown secara nyata. Berdasarkan hasil ini, hipotesis ketiga yang menduga bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown, terbukti kebenarannya.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown.
3. Pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar pada kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan tetap meneruskan kebijakan-kebijakan yang telah diterapkan, khususnya kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti kebijakan tentang upah, tunjangan, dan cuti kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan pemberian penghargaan yaitu pemberian bonus dalam bentuk uang kepada karyawan. Kemudian diharapkan perusahaan dapat membuka kesempatan promosi bagi karyawan sehingga mereka lebih termotivasi lagi untuk bekerja.

Tujuannya agar motivasi kerja karyawan yang tinggi tetap bertahan dan bahkan dapat meningkatkan kinerja karyawan juga.

2. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kualitas dari pelatihan yang telah ada sebelumnya khususnya pada metode pelatihan yang digunakan oleh perusahaan, karena dalam mengikuti pelatihan jika metode yang ada kurang dapat merespon karyawan untuk lebih aktif, maka karyawan juga akan memberikan respon yang kurang. Hendaknya metode pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan. Metode pelatihan yang digunakan juga harus dapat memberikan petunjuk secara langsung dengan langkah dan tahapan yang jelas kepada para karyawan. Kemudian, pelatihan hendaknya tetap terus diberikan secara berkesinambungan kepada setiap karyawan, bahkan sejak awal penempatan karyawan agar karyawan tidak terkejut dan mudah menyesuaikan diri.
3. Bagi penelitian berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini sehingga dapat menghasilkan temuan baru yang akan sangat bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 566-574.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Index.
- Ellitan, L. (2002). Praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dan keunggulan kompetitif berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 4(2), 65-76.
- Emerman, E. (2010, September 7). Majority of companies worldwide having difficulty attracting critical-skill and talented employees, towers watson survey finds. *Tower Watson Press*. Retrieved September 29, 2014, from <http://www.towerswatson.com/en/Press/2010/09>
- Fakhrizal, N., et al. (2012). Pengaruh komitmen individu, organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja dinas pengelolaan keuangan dan kekayaan Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 2(1), 68-84.
- Gani, A. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 220-228.
- George, J. M. & Jones, G. R. (2008). *Understanding and managing organizational behavior* (5th ed.). United States: Perason Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss* (7th ed.). Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan,*

pengkompensasian, dan peningkatan produktivas pegawai. Jakarta: PT. Grasindo.

- Ngatemin & Arumwanti, W. (2013). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel di kabupaten Karo provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 13(1), 80-92.
- Pribadi, A. T. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PDAM kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 1-10.
- Rispati, et al. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal of Social And Politic*, 2(3), 1-8.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sdm untuk perusahaan.* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Salmah, N. N. A. (2012). Pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*, 2(3), 278-290.
- Sembiring, J. J. (2010). *Smart hrd: Perusahaan tenang, karyawan senang.* Jakarta: Visimedia.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Watson Wyatt Worldwide. (2007). Playing to win in a global economy 2007/2008 global strategic rewards report and United States findings. *WorldatWork The Total Rewards Association*, 2007, 1-24. Retrieved September 29, 2014, from <http://www.worldatwork.org/>