

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita

Desi Purwaningsih¹, Purwadhi²

^{1,2}Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya,
¹desypurwaningsih4@gmail.com, ²purwadhi@ars.ac.id

ABSTRAK

Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki motivasi kerja dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Salah satu perusahaan yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kinerja karyawannya adalah perusahaan yang bergerak di bidang biro psikologi, salah satunya Biro Psikologi Madina Gempita dimana para karyawannya harus profesional dalam melaksanakan pekerjaan serta amanah dan bertanggung jawab. Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana dia bekerja. Setiap karyawan harus mengikuti proses pelatihan yang merupakan bekal bagi karyawan dalam bekerja dengan baik. Pelatihan erat kaitannya juga dengan motivasi kerja, salah satu hal yang mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah motivasi kerja. Teknik penelitian yang digunakan adalah deskriptif-verifikatif. Teknik pengambilan sampel dengan metode *total sampling*, dikarenakan populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 responden sehingga semua populasinya dijadikan sebagai sampel yaitu terhitung ada 73 psikotester. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan di biro psikologi Madina Gempita termasuk kedalam kategori "Sangat Baik". Hasil penelitian verifikatif menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel pelatihan, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Today in technology and civilization, competent human resources are required that have work motivation and work experience skilled in carrying out their roles and functions for both individual and organizational purposes. One of the companies that is required to have optimal performance and continue to evaluate the performance results of its employees is a company engaged in the field of psychology bureau, one of which is Biro Psikologi Madina Gempita where its employees must be professional in carrying out work and mandate and responsible. Employee performance is one of the dimensions that can be used to measure, evaluate an employee's strength in defense and carry out his duties and obligations to the organization in which he or she works. Every employee must follow the training process which is a provision for employees in working properly. Training is closely related to work motivation, one of the things that drives the improvement of employee performance in a company is work motivation. The research techniques used are descriptive-verificative. Sampling technique with the method of total sampling, because the population in this study is less than 100 respondents so that all the population is used as a sample that is counted there are 73 psychotesters. The results of the descriptive study showed that respondents' responses to training variables, work motivation and employee performance at madina gempita psychology bureau fall into the

category of "Excellent". Verificative research shows the positive influence of training variables, and work motivation on employee performance variables.

Keywords: *Training, Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki motivasi kerja dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila kinerja karyawan sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan (Azizah, 2018).

Biro Psikologi Madina Gempita merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Psikotes, seminar *training*, *outbound training*, dan konseling. Berdasarkan studi pendahuluan wawancara dengan pimpinan di Biro Psikologi Madina Gempita, didapatkan hasil evaluasi pimpinan bahwa dari 73 karyawan yang memiliki posisi jabatan sebagai *psychotester*, 23 diantaranya atau sekitar 31,5% tidak menunjukkan kinerja yang baik, karena kemampuan dalam penyampaian materi kepada peserta psikotes belum maksimal. Mengingat seluruh karyawan sudah diberikan pelatihan pada saat training karyawan baru. Sehingga perlu ditingkatkan lagi melalui proses pelatihan dengan berbagai metode yang dimiliki perusahaan.

Karyawan khususnya bagian *psychotester* mempunyai peranan penting di Biro Psikologi Madina Gempita karena menjadi ujung tombak pelaksanaan operasional perusahaan. Tersedianya karyawan bagian *psychotester* bukanlah jaminan bahwa operasional Biro Psikologi Madina Gempita dapat berjalan dengan baik. Biro Psikologi Madina Gempita memerlukan karyawan bagian *psychotester* yang memiliki kinerja baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Rinanda (2013), bahwa

diperlukan karyawan yang terampil dan *professional* sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana dia bekerja. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Pratiwi (2015), bahwa kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Karyawan yang kinerjanya baik akan disiplin terhadap peraturan perusahaannya serta memiliki sifat jujur, kinerja baik dapat tercipta melalui pelatihan dan motivasi kerja dari pimpinan perusahaan. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Sedarmayanti (2013), yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan kualitas karyawan tidak dapat terlepas dari suatu pelatihan. Hal ini dikarenakan, pelatihan sebagai bagian penting dalam rangka pembinaan pegawai, disamping sebagai sarana pembinaan, juga bertujuan untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan teknis, serta untuk memantapkan sikap mental pegawai. Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan karyawan dalam suatu organisasi. *"Training can improve an employee's performance both in the handling of existing jobs and the jobs that*

exist in the future for the field of the duties within the organization” (Kasim, et al., 2016).

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas karyawan. Yusnita dan Fadhil (2015), menambahkan bahwa pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan.

Karyawan khususnya bagian *Psychotester* Biro Psikologi Madina Gempita diberi pelatihan dengan berbagai metode salah satunya *roleplay*. Blatner dalam Sari (2016), mengungkapkan bahwa model pembelajaran *role playing* mengeksplorasi situasi sosial yang kompleks, yang menekankan pada keterlibatan emosional dan alat indra ke dalam situasi masalah yang dihadapi. Model *role playing* merupakan suatu cara penguasaan pengetahuan produk perusahaan melalui pengembangan imajinasi dan penghayatan karyawan.

Setelah para karyawan bagian *Psychotester* diberikan pelatihan, pimpinan di Biro Psikologi Madina Gempita juga perlu memberikan motivasi kerja agar meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh pendapat Azizah (2018), dimana pelatihan erat kaitannya juga dengan motivasi kerja, salah satu hal yang mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah Motivasi kerja. Farisi (2015), menambahkan bahwa peran motivasi kerja karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi kerja sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi kerja tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, kinerja karyawan juga rendah. *“Employees are required to always work with high performance. Employees must be motivated, so as to provide services to customers not impressed slow, lazy and reluctantly”* (Rakhmalina, et al., 2017).

Motivasi kerja yang diberikan pimpinan di Biro Psikologi Madina Gempita kepada karyawan bagian *Psychotester* salah

satunya adalah memberikan penghargaan atas prestasi yang diraih karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mahardhika, Hamid, dan Ruhana (2013), dimana motivasi kerja dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan yang didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan yang tercapai. Motivasi kerja ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi kerja juga berkaitan erat dengan kebutuhan seseorang (Hasibuan, 2007). Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut harus mengetahui kebutuhan para bawahannya.

Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi perusahaan. Motivasi kerja karyawan ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka diharapkan kinerja akan meningkat dan tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai (Martina, 2015). Menurut Wijaya dan Susilo (2018), bila seseorang termotivasi kerja, dia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Berdasarkan fenomena sumber daya manusia yang dilihat dari kinerja maka peneliti tertarik melakukan penelitian terkait pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

“Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi.” (Martina, 2015). Sedangkan Dessler (2008), menyampaikan bahwa “Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, dengan ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan

mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam dunia kerja.” Sebuah organisasi yang menganggap karyawan sebagai aset, pelatihan adalah sebuah investasi yang sedang berlangsung dan merupakan bentuk investasi paling signifikan yang dapat mempengaruhi suatu organisasi (Mello, 2011 dalam Marunduri, & Heryanto, 2019).

Pada penelitian ini ditentukan dua dimensi dari variabel pelatihan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Dale dalam Martina (2015), antara lain keterampilan dan pengetahuan.

Motivasi Kerja

Hasibuan dalam Hartanto (2018), mendefinisikan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. *“Motivation is a psychological process. However, this does not mean that motivation is the only element that can explain a person's behavior”* (Thoha, 2011 dalam Marunduri, & Heryanto, 2019). *“Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi kerja juga berkaitan erat dengan kebutuhan seseorang”* (Hasibuan, 2007).

Pada penelitian ini ditentukan tiga dimensi dari variabel motivasi kerja berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan McClelland (2008) dalam Martina (2015), antara lain motif, harapan dan insentif.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wilson dalam Lupitasari (2014), kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Menurut Rachmawati (2008), *“Kinerja merupakan evaluasi formal terhadap prestasi karyawan. Evaluasi tersebut dapat*

dilakukan secara informal, misalnya manajer menegur kesalahan karyawan atau memuji karyawan apabila berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.” Sedangkan kinerja menurut Hariandja (2009), *“biasa juga disebut sebagai unjuk kerja kinerja atau unjuk kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”*

Pada penelitian ini ditentukan lima dimensi dari variabel kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Wilson dalam Lupitasari (2014), antara lain jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda, dimana model statistik ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, maka teknik pengambilan sampel penelitian ini digunakan metode Total sampling. Artinya sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada, dikarenakan populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 responden sehingga semua populasinya dijadikan sebagai sampel yaitu terhitung ada 73 psikotester.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan dua cara, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder adalah sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumen atau orang lain (Sugiyono, 2018).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, efisien dan komunikatif, maka setiap

instrumen harus memiliki skala. Berdasarkan variabel-variabel penelitian yang digunakan dan pemaparan sebelumnya yang menyatakan bahwa penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen utama, maka dapat diketahui skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*.

Teknik Pengujian Data

Suatu hasil penelitian dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi, sedangkan hasil penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*. Hasil uji validitas menunjukkan semua nilai *r* hitung menunjukkan perhitungan di atas 0.361 (*r* tabel). Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa semua kuesioner yang digunakan dalam uji validitas tersebut, dapat dilanjutkan untuk pengambilan data berikutnya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua nilai *r* hitung menunjukkan perhitungan di atas 0.60 (*r* tabel) maka semua variabel dalam penelitian ini sudah reliabel.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, digunakan dua jenis analisis (1) analisis deskriptif untuk mengukur kinerja masing-masing variabel, dan (2) analisis verifikatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

PEMBAHASAN

Demografi Responden

Hasil analisis daya deskriptif dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari 73 responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 38 orang dan wanita 35 orang. Responden terbanyak pada usia 20 – 29 tahun dengan pendidikan terakhir Diploma dan penghasilan responden yang menunjukkan paling banyak berkisar Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000.

Analisis Deskriptif Variabel

Diketahui bahwa skor aktual mengenai variabel pelatihan sebesar 4431, total skor ideal mengenai variabel pelatihan sebesar 5110. Persentase perbandingan total skor aktual dan skor ideal sebesar 86,7%. Kemudian skor aktual mengenai variabel motivasi kerja sebesar 4610, total skor ideal mengenai variabel motivasi kerja sebesar 5475. Persentase perbandingan total skor aktual dan skor ideal sebesar 84,2%. Selanjutnya skor aktual mengenai variabel kinerja karyawan sebesar 2793, total skor ideal mengenai variabel kinerja karyawan sebesar 3285. Persentase perbandingan total skor aktual dan skor ideal sebesar 85%. Tanggapan responden pada variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan termasuk kedalam kategori sangat baik, dan harus dipertahankan.

Analisis Verifikatif

Uji Normalitas

Normalitas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai *Asymp Sig.* dengan nilai signifikansi α (0,05) pada hasil perhitungan statistik yang dibantu oleh *software SPSS 25 for Windows*. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig.* dari masing-masing variabel lebih besar dari signifikansi α (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* pada hasil perhitungan statistik oleh *software SPSS 25 for Windows*. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model bersifat homoskedastik, yaitu tidak ada titik yang membentuk pola-pola tertentu secara teratur, melainkan menyebar secara acak sebaran titik berada di atas angka 0 dan 1 sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada persamaan regresi yang diperoleh.

Uji Multikolinearitas

Salah satu cara untuk menguji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *Tolerance* dan *VIF* merupakan nilai yang bisa menunjukkan ada

atau tidaknya multikolinieritas. Nilai *tolerance* harus diantara 0,0 – 1 dan semua variabel memiliki *VIF* yang masih lebih rendah dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang dibantu oleh *software SPSS 25 for Windows*. Nilai *tolerance* dan *VIF* dapat dilihat pada kolom *Colinearity Statistics* pada tabel *Coefficients*. Nilai *tolerance* dari semua variabel tidak ada yang kurang dari 0 maupun lebih dari 1 dan semua variabel memiliki *VIF* yang masih lebih rendah dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan

tidak terdapat multikolinieritas di antara kedua variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi kerja.

Uji Otokorelasi

Uji otokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Untuk mengetahui apakah data tersebut mengalami otokorelasi atau tidak adalah dengan mengecek nilai *Durbin-Watson*.

Tabel 1.

Hasil Uji Otokorelasi (*Durbin-Watson*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.515 ^a	.265	.211	2.704	1.941

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2020)

Analisis Korelasi

Koefisien korelasi antar variabel digunakan untuk mengetahui sejauh mana keeratan hubungan antara dua variabel

yang diuji korelasinya. Perhitungan yang digunakan dengan metoda analisis korelasi *Pearson* yang diolah dengan menggunakan *software SPSS 25 for windows* maka diperoleh nilai korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.

Output Koefisien Korelasi

Correlations				
		Kinerja	Pelatihan	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.160	.479
	Pelatihan	.160	1.000	.219
	Motivasi	.479	.219	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.089	.000
	Pelatihan	.089	.	.032
	Motivasi	.000	.032	.
N	Kinerja	73	73	73
	Pelatihan	73	73	73
	Motivasi	73	73	73

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, (2020).

Hasil perhitungan korelasi Pearson pada Tabel 3. dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Keeratan hubungan antara pelatihan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,160 yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki tingkat korelasi yang sangat rendah. Hubungan variabel pelatihan dan kinerja karyawan bersifat positif. Positifnya hubungan antara kedua

b. variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan.

c. Keeratan hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,479 yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang cukup kuat. Hubungan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan bersifat positif.

Positifnya hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar

variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu *software SPSS 25 for windows* di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.515 ^a	.265	.211	2.704	1.941

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, (2020).

Koefisien determinasi dihitung dari kuadrat nilai korelasi dikalikan 100%. Berikut ini diuraikan perhitungan korelasi secara simultan (bersama-sama):

$$KD = (0.515)^2 \times 100\%$$

$$KD = 26,5\%$$

Selain itu, koefisien determinasi juga dapat dilihat langsung pada tabel model summary didapat nilai R-Square sebesar 0,265, hasil ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 26,5% dan sisanya

sebesar 73,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif dilakukan agar dapat diketahui besarnya sumbangan masing-masing variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga sumbangan yang diberikan masing-masing variabel X dapat dilihat. Sumbangan efektif dihitung dengan memperhatikan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 5.

Rangkuman Hasil Analisis

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Korelasi	R ² Square
	(Beta)	(r)	
Pelatihan (X_1)	.258	.160	.265
Motivasi Kerja (X_2)	.467	.479	

Sumber: Hasil Pengolahan (2020).

- a. Sumbangan Efektif Variabel Pelatihan (X_1)

$$SE(X_n)\% = \text{Koefisien Regresi} \times$$

$$\text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

$$SE(X_1)\% = 0,258 \times 0,160 \times 100\%$$

$$SE(X_1)\% = 4,13\%$$

- b. Sumbangan Efektif Variabel Motivasi Kerja (X_2)

$$SE(X_n)\% = \text{Koefisien Regresi} \times$$

$$\text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

$$SE(X_2)\% = 0,467 \times 0,479 \times 100\%$$

$$SE(X_2)\% = 22,37\%$$

- c. Sumbangan Efektif Total

$$SE \text{ Total} = SE(X_1)\% + SE(X_2)\%$$

$$SE \text{ Total} = 4,13\% + 22,37\%$$

$$SE \text{ Total} = 26,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif dapat diketahui bahwa sumbangan efektif variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4,13%. Sementara sumbangan efektif variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 22,37%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh lebih dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dari pada variabel Motivasi Kerja (X_2). Untuk total sumbangan efektif adalah sebesar 26,5% atau sama dengan Koefisien Determinasi (R_{square}) yakni 26,5%.

Sumbangan Relatif

Sumbangan relatif dilakukan agar dapat diketahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Sumbangan relatif menghitung besarnya sumbangan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja

karyawan, dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan tanpa memperhatikan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga besarnya sumbangan masing-masing variabel X dapat diprediksi.

Tabel 6.

Rangkuman Hasil Analisis

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (r)	Sumbangan Efektif	R ² Square
Pelatihan (X ₁)	.258	.160	4,13%	.265
Motivasi Kerja (X ₂)	.467	.479	22,37%	

Sumber: Hasil Pengolahan (2020).

SR Total = 100%

a. Sumbangan Relatif Variabel Pelatihan (X₁)

$$SR(X_n)\% = \frac{SE(X_n)\%}{R^2\%}$$

$$SR(X_1)\% = \frac{4,13\%}{26,5\%}$$

$$SR(X_1)\% = 16\%$$

b. Sumbangan Relatif Variabel Motivasi Kerja (X₂)

$$SR(X_n)\% = \frac{SE(X_n)\%}{R^2\%}$$

$$SR(X_2)\% = \frac{22,37\%}{26,5\%}$$

$$SR(X_2)\% = 84\%$$

c. Sumbangan Relatif Total

$$SR \text{ Total} = SR(X_1)\% + SR(X_2)\%$$

$$SR \text{ Total} = 16\% + 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan relatif dapat diketahui bahwa sumbangan relatif variabel Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 16%. Sementara sumbangan relatif variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 84%. Untuk total sumbangan relatif adalah sebesar 100%.

Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk membuktikan apakah pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita.

Tabel 7.
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	155.278	2	77.639	10.615	.000 ^b
Residual	511.982	70	7.314		
Total	667.260	72			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, (2020)

Berdasarkan Tabel IV.17. dapat dilihat nilai F hitung dari hasil pengolahan data sebesar 10.615 dan nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel. Dari tabel F pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas (n-2) diperoleh nilai F tabel sebesar 3,13. Karena F hitung (10.615) lebih besar dari F tabel (3,13) maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha =$

0.05) diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita.

Uji T (Parsial)

Pada pengujian koefisien regresi secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel

dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 1,666 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dengan

pengujian dua pihak. Untuk menguji hipotesis digunakan statistik uji-t yang diperoleh melalui tabel seperti yang tercantum pada Tabel 8. berikut ini:

Tabel 8.
Hasil Uji T

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	16.712	5.744		2.909	.005		
Pelatihan	.242	.067	.258	2.536	.000	.952	1.050
Motivasi	.303	.070	.467	4.348	.000	.952	1.050

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2020)

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita. karena dugaan tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Semua $\beta = 0$: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita.

Ha : Semua $\beta \neq 0$: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu *software SPSS 25 for windows* seperti dicantumkan pada Tabel 8. diperoleh nilai t hitung variabel pelatihan sebesar 2,536. Karena nilai t hitung (2,536) lebih besar dari t tabel (1,666) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima, artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita, karena dugaan

tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Semua $\beta = 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita.

Ha : Semua $\beta \neq 0$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita.

Berdasarkan data keluaran *software SPSS* seperti disajikan pada Tabel IV.19. diperoleh nilai t hitung variabel motivasi sebesar. Karena nilai t hitung (4.348) lebih besar dari t tabel (1,666) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima, artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis sumbangan efektif menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1), memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dengan pengaruh sebesar 4,13% dan hasil Uji T menunjukkan Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,536 > 1,666$). Hal tersebut berarti bahwa semakin baik pelatihan maka semakin baik kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh Kumara dan Utama (2016), bahwa pelatihan

memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan hasil (Sig. t $0,000 \leq 0,05$). Hal ini juga sejalan dengan penelitian Triasmoko, Mukzam dan Nurtjahjono (2014), bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan signifikansi ($t = 0,009$). Menurut Subroto (2018) mengungkapkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} $3,312 > 2,042$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Bahkan menurut Idrees, Xinping, dan Shafi dalam Subroto (2017), kinerja karyawan dapat ditingkatkan menjadi lebih besar dengan adanya peningkatan pelatihan karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis sumbangan efektif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2), memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dengan pengaruh sebesar 22,37% dan hasil Uji T menunjukkan Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,348 > 1,666$). Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh Lusri dan Siagian (2017) bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t -statistik sebesar $2,374 > 1,96$. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusri dan Siagian (2017) bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t -statistik sebesar $2,374 > 1,96$, makin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subroto (2018) yang mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 0,519 < 2,042$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi hanya berperan sebagai

pendorong karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja, dan apabila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga dalam bekerja akan merasa tenang.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai R-Square 0,265 (26,5%). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subroto (2018) yang mengungkapkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian F_{hitung} $7,440 > F_{tabel}$ 3,35. 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 menurun, maka kinerja karyawan akan menurun. Penelitian ini sejalan dengan Martina (2015) yang menyebutkan bahwa variabel pelatihan dan variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah pelatihan penting dilakukan oleh pimpinan di Biro Psikologi Madina Gempita, jika ingin memperoleh kinerja karyawan lebih baik lagi. Berdasarkan hasil uji pengaruh diperoleh bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan. Sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita. Kemudian motivasi kerja perlu diberikan oleh setiap pimpinan di Biro Psikologi Madina Gempita, jika ingin memperoleh kinerja karyawan lebih baik lagi. Berdasarkan hasil uji pengaruh diperoleh

bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita.

Hasil analisis pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang diterima karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita selama ini mampu meningkatkan kinerja, disamping itu, motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan juga memiliki peran yang penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita. Sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita.

Saran

Dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, telah ditemukan beberapa hal yang dapat menjadi diskusi serta saran-saran yang telah disebutkan, namun agar dapat direalisasikan dengan baik ada beberapa rekomendasi yang dapat menjadi masukan bagi pihak yang berkaitan, dalam hal ini Biro Psikologi Madina Gempita. Rekomendasi-rekomendasi tersebut adalah Pimpinan sebagai penanggung jawab Keberhasilan Tujuan Perusahaan, agar memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilannya dalam menjalankan pekerjaannya, dengan demikian dapat dicapai kinerja karyawan yang lebih baik.

Variabel motivasi yang masih rendah adalah pada indikator harapan, yaitu hubungan kerja dengan rekan kerja yang kurang baik, karyawan merasa kurang dapat membina hubungan dengan rekan kerja dalam artian, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja fisik, terutama dari segi keamanan dan kenyamanan sehingga dapat menunjang semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan pada karyawan dalam bekerja.

Selalu memotivasi karyawan baru dan yang sudah ada secara berkelanjutan, dan selalu memotivasi karyawan yang sudah cukup baik untuk tetap konsisten dan dapat terus ditingkatkan, motif berprestasi karyawan yang demikian memungkinkan karyawan yang lain dapat termotivasi dengan mengarahkan segala upaya bagi keberhasilan tujuan perusahaan.

Sebagai pimpinan tidak hanya menuntun karyawan agar menunjukkan kinerja yang baik tapi juga turut memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan dalam arti bukan hanya dalam bentuk materi seperti gaji yang sepadan, melainkan dalam bentuk lain seperti menciptakan hubungan yang harmonis diantara pimpinan dan bawahannya, memberikan pujian dan penghargaan kepada yang berprestasi, dan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan di masing-masing *departement* dan cara lainnya yang menunjang dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita.

REFERENSI

- Azizah, Lia Nur. (2018). *Pengaruh Keterampilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Farisi, Hossen Al. (2016). *Motivasi Kerja Karyawan Toko Jam Abas Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam*. Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Hariandja, M. T. E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Jakarta: PT. Grasindo.
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). *Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

- Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara Riau Sumatra Barat Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, X(2), 226–241.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Kasim, Dhesty. et al. (2016). *Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015*. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*. Vol. 26, No. 1, pp 154-164. ISSN: 2307-4531.
- Lupitasari, Resti. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Lusri, Lidia. Hotlan Siagian. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Agora Vol. 5, No. 1.
- Mahardhika, Rangga. Djahmur Hamid. Ika Ruhana. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Malang.
- Martina, S. (2015). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dusun Bambu Family Leisure Park Bandung*. Universitas BSI Bandung. Bandung.
- Marunduri, P. P. L. S., & Heryanto. (2019). *Analysis of the Effect of Training and Motivation on Organizational Commitments and Its Impact on Employee Performance (Study on Insurance Marketing Agents on Prudential Agency Pru-Aini Gunung Sitoli PT)*. *Archives of Business Research*, 7(5), 123-133.
- Pratiwi, Desti Indah Eka. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Dppkad Kab. Boyolali)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rakhmalina, Ika. et al. (2017). *Influence of Motivation and Job Training The Performance of Employees PT. RB Sukasada Palembang*. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, Vol. 3, No. 2, 2017: 147-153. E-ISSN: 2477-5282.
- Rinanda, R. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Kebudayaan Pendidikan Dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sari, Dwi Novita. (2016). *Penerapan Model Pembelajaran Role Playing Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran PKN Kelas IV SD Negeri 2 Kesumadadi*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manjemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Subroto, Setyowati. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* Vol.12 No.1 2018 / Issn 1978-2586 Eissn 2597-4823.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yusnita, Nancy. Feriza Fadhil. (2015). *Pengaruh Pelatihan Karyawan*

*Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Cv Cibalung Happy Land Bogor.*
Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas
Ekonomi. Volume 1 No. 1 Tahun
2015, Hal. 1-5.

BIODATA PENULIS

Desi Purwaningsih adalah mahasiswa pascasarjana di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya dengan jurusan magister manajemen, sebelumnya memiliki gelar Sarjana Keperawatan dari Universitas BSI Bandung 2017, fokus dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.