



ISSN 1411 - 142 X

MAJALAH MANAJEMEN INDUSTRI DAN PERDAGANGAN

PENGUATAN USAHA DAN PERDAGANGAN INTERNASIONAL

PROSES PEMILIHAN STRATEGI DALAM MENGHADAPI TURBULENSI DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN PERSAINGAN DALAM INDUSTRI TEKSTIL

*Faisal H. Batubara<sup>1</sup>, Ellis Masitoh<sup>2</sup>*

ANALISIS STRATEGI BISNIS INDUSTRI BATIK BANTEN UNTUK PEMASARAN DALAM DAN LUAR NEGERI MENGGUNAKAN *BALANCED SCORECARD*

*Zahidiputra M. Puar<sup>1</sup>, Yevita Nursyanti<sup>2</sup>*

PENERAPAN STANDAR NASIONAL INDONESIA (SNI) BAGI MAINAN ANAK PADA INDUSTRI KECIL DAN MENENGAH

*Hasnin<sup>1</sup>, Zahidiputra M. Puar<sup>2</sup>*

PENGARUH KESEMPATAN INVESTASI, LIKUIDITAS, PROFITABILITAS, DAN KEBIJAKAN HUTANG TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

*Aniza Nur Madyanti*

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN METODE PENILAIAN PERSEDIAAN PADA PERUSAHAAN FARMASI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2010-2013

*M. Sani Kurniawan*

TEKNIK KLASIFIKASI PERSEDIAAN MEMPERTIMBANGKAN MULTI KRITERIA DENGAN PENDEKATAN *PARTICLE SWARM OPTIMIZATION (PSO)*

*Bilal Ahmadi<sup>1</sup>, Aster Ayati R.<sup>2</sup>, Dian Anwar<sup>3</sup>*

PERILAKU KONSUMEN DALAM MEMILIH TEMPAT MAKAN DENGAN PENDEKATAN STIMULUS PEMASARAN

*I Nyoman Wirya Artha<sup>1</sup>, Rinandita Wikansari<sup>2</sup>*

ANALISIS KAPABILITAS PROSES PRODUKSI MEMENUHI SPESIFIKASI MUTU

*Syarifuddin Pandiangan*

EFEKTIVITAS *BEHAVIORAL EVENT INTERVIEW* DALAM PROSES ASESMEN TENAGA KERJA

*Rinandita Wikansari*

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MENTARI TRANS NUSANTARA

*Titin Endrawati<sup>1</sup>, Anung Widodo<sup>2</sup>*

ANALISIS PENILAIAN TINGKAT KEMATANGAN TATA KELOLA TEKNOLOGI INFORMASI BERDASARKAN DOMAIN DS DAN ME COBIT4 PADA AKADEMI PIMPINAN PERUSAHAAN JAKARTA

*Arief Budi Ibrahim*

EFEKTIVITAS WEBSITE SEBAGAI MEDIA PEMASARAN AKADEMI PIMPINAN PERUSAHAAN DENGAN MODEL *EPIC (EMPHATY, PERSUASIVE, IMPACT, COMMUNICATION)*

*Fajria Fatmasari<sup>1</sup>, Bayu P. Sutjiatmo<sup>2</sup>*

TINGKAT KEPUASAN MAHASISWA AKADEMI PIMPINAN PERUSAHAAN TERHADAP FORUM SEMINAR KEWIRAUSAHAAN

*R. Totok Heru Parnanto<sup>1</sup>, Nursal Baharuddin<sup>2</sup>*

ORGANISASI PERDAGANGAN DUNIA (*WORLD TRADE ORGANIZATION*)

*Nursal Baharuddin<sup>1</sup>, Dian Anwar<sup>2</sup>*

Vol. 16

No. 2

Jakarta  
Desember 2014

**PENGUATAN USAHA DAN PERDAGANGAN INTERNASIONAL**

<b>PENANGGUNG JAWAB</b>	<b>DAFTAR ISI</b>
<i>Juli Astuti</i>	
<b>DEWAN REDAKSI</b>	
<i>S. Pandiangan Agus Santoso</i>	
<b>PENYUNTING/EDITOR</b>	
<i>Ahmad Wimbo Subekti I Nyoman Wirya Artha Sugeng Raharjo Hasnin Totok Heru Parnanto Rinandita Wikansari</i>	
<b>REDAKTUR PELAKSANA</b>	
<i>Sofiah Arief Budi Ibrahim</i>	
<b>SEKRETARIAT</b>	
<i>Juarsih Junia Rasmi</i>	
<b>ALAMAT PENERBIT</b>	
<i>Jl. Timbul No. 34 Cipedak Jagakarsa Jakarta Selatan Telp. 7270215, Fax. 7271847</i>	
<b>FREKUENSI TERBIT</b> Persemester	
	<b>PROSES PEMILIHAN STRATEGI DALAM MENGHADAPI TURBULENSI DAN KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN PERSAINGAN DALAM INDUSTRI TEKSTIL</b> <i>Faisal H. Batubara<sup>1</sup>, Elis Masitoh<sup>2</sup>.....796-818</i>
	<b>ANALISIS STRATEGI BISNIS INDUSTRI BATIK BANTEN UNTUK PEMASARAN DALAM DAN LUAR NEGERI MENGGUNAKAN BALANCED SCORECARD</b> <i>Zahidiputra M. Puar<sup>1</sup>, Yevita Nursyanti<sup>2</sup>.....819-824</i>
	<b>PENERAPAN STANDAR NASIONAL INDONESIA (SNI) BAGI MAINAN ANAK PADA INDUSTRI KECIL DAN MENENGAH</b> <i>Hasnin<sup>1</sup>, Zahidiputra M. Puar<sup>2</sup>.....825-836</i>
	<b>PENGARUH KESEMPATAN INVESTASI, LIKUIDITAS, PROFITABILITAS, DAN KEBIJAKAN HUTANG TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA</b> <i>Aniza Nur Madyanti.....837-856</i>
	<b>FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN METODE PENILAIAN PERSEDIAAN PADA PERUSAHAAN FARMASI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2010-2013</b> <i>M. Sani Kurniawan.....857-863</i>
	<b>TEKNIK KLASIFIKASI PERSEDIAAN MEMPERTIMBANGKAN MULTI KRITERIA DENGAN PENDEKATAN PARTICLE SWARM OPTIMIZATION (PSO)</b> <i>Bilal Ahmadi<sup>1</sup>, Aster Ayati R.<sup>2</sup>, Dian Anwar<sup>3</sup>.....864-870</i>
	<b>PERILAKU KONSUMEN DALAM MEMILIH TEMPAT MAKAN DENGAN PENDEKATAN STIMULUS PEMASARAN</b> <i>I Nyoman Wirya A.<sup>1</sup>, Rinandita Wikansari<sup>2</sup>.....871-878</i>
	<b>ANALISIS KAPABILITAS PROSES PRODUKSI MEMENUHI SPESIFIKASI MUTU</b> <i>Syarifuddin Pandiangan.....879-890</i>
	<b>EFEKTIVITAS BEHAVIORAL EVENT INTERVIEW DALAM PROSES ASESMEN TENAGA KERJA</b> <i>Rinandita Wikansari.....891-897</i>

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena perkenan-Nya Majalah Manajemen Industri dan Perdagangan Volume 16 Nomor 2 Bulan Desember Tahun 2014 telah dapat diterbitkan dengan tulisan yang diisi oleh Dosen Tetap dan Dosen Tidak Tetap dilingkungan Akademi Pimpinan Perusahaan dan Perguruan Tinggi lainnya dengan tema "Penguatan Usaha dan Perdagangan Internasional".

Tulisan yang ada dalam majalah industri dan perdagangan ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaca, sehingga kritik dan saran dari pembaca dapat meningkatkan mutu tulisan serta penyajian dalam penerbitan berikutnya. Kebenaran tulisan menjadi tanggung jawab dari masing-masing penulis.

Terima kasih dan penghargaan kami sampaikan kepada para penulis yang sudah berkontribusi dalam penerbitan ini.

**Wassalam**

**Jakarta, Desember 2014**

**Redaksi**

	<p>PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MENTARI TRANS NUSANTARA  <i>Titin Endrawati<sup>1</sup>, Arang Widodo<sup>2</sup>.....898-907</i></p> <p>ANALISIS PENILAIAN TINGKAT KEMATANGAN TATA KELOLA TEKNOLOGI INFORMASI BERDASARKAN DOMAIN DS DAN ME COBIT4 PADA AKADEMI PIMPINAN PERUSAHAAN JAKARTA  <i>Arief Budi Ibrahim.....908-934</i></p> <p>EFEKTIVITAS WEBSITE SEBAGAI MEDIA PEMASARAN AKADEMI PIMPINAN PERUSAHAAN DENGAN MODEL EPIC (EMPHATY, PERSUASIVE, IMPACT, COMMUNICATION)  <i>Fajria Fatmasari<sup>1</sup>, Bayu P. Saajidmo<sup>2</sup>.....935-945</i></p> <p>TINGKAT KEPUASAN MAHASISWA AKADEMI PIMPINAN PERUSAHAAN TERHADAP FORUM SEMINAR KEWIRAUSAHAAN (STUDI KASUS MAHASISWA MANAJEMEN PEMASARAN)  <i>R. Totok Heru Parnanto<sup>1</sup>, Nursal Baharuddin<sup>2</sup>.....946-954</i></p> <p>ORGANISASI PERDAGANGAN DUNIA (WORLD TRADE ORGANIZATION)  <i>Nursal Baharuddin<sup>1</sup>, Dian Anwar<sup>2</sup>.....955-966</i></p>
--	--

Vol. 16	No. 2	Jakarta Desember 2014
---------	-------	--------------------------

# ENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MENTARI TRANS NUSANTARA

TITIN ENDRAWATI<sup>1</sup>, ANUNG WIDODO<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Akademi Pimpinan Perusahaan  
email; [titinendrawati@gmail.com](mailto:titinendrawati@gmail.com)<sup>1</sup>, [anungwidodoapp@gmail.com](mailto:anungwidodoapp@gmail.com)<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Pemberian motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan menambah semangat untuk mencapai target perusahaan. Pemberian motivasi karyawan dapat mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang diberikan karyawan dapat berupa bonus yaitu merupakan biaya untuk kesejahteraan karyawan. Karyawan selain diberi motivasi hendaknya diberi Pelatihan untuk menambah skill dan keterampilan agar bekerja lebih efektif, efisien dan meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan dari kajian penelitian ini untuk mengetahui dampak dari Motivasi terhadap kinerja di perusahaan secara parsial dan untuk mengetahui dampak dari pelatihan terhadap kinerja di perusahaan selain itu juga untuk Mengetahui secara simultan pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap Kinerja karyawan.

Data yang digunakan adalah data primer dan data skunder yaitu di dapat dengan cara observasi dan menyebarkan koesioner. Untuk mendapatkan data penelitian karyawan diwawancarai sebagai responden. Variabel yang digunakan adalah motivasi dan pelatihan untuk variabel bebas dan kinerja untuk variabel terikat. Jawaban diberi skor menurut skala Likert dengan keterangan dan bobot, 5= Sangat Setuju, 4=Setuju, 3=Netral, 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju. Instrument yang digunakan adalah questioner yang masing-masing di uji instrumennya dengan Uji validitas, Reliabilitas dan Normalitas untuk keseluruhan distribusi data.

Dari pengukuran pengaruh variabel ini baik secara terpisah maupun secara bersama-sama (simultan) yang digambarkan dalam bentuk persamaan regresi linier. Pengaruh secara terpisah persamaan tersebut dapat diketahui hubungan variabel Motivasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai R square sebesar 0,256. Ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan variabel Pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 25,6 %, dengan persamaan regresi  $Y = 39,86 + 0,363 X_1$ . Sedangkan variabel Pelatihan (X2) dengan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R square sebesar 0,178. Ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan variabel pengembangan terhadap kinerja karyawan sebesar 17,8 %, dengan persamaan regresi  $Y = 40,228 + 0,370 X_2$ .

Hubungan variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,335. Ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan kedua variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 33,5 % didapatkan pada penelitian ini. Hasil Korelasi Simultan Variabel dengan persamaan regresi  $Y = 5,627 + 0,288X_1 + 0,158 X_2 + \epsilon$ .

Kata kunci: Motivasi, Pelatihan dan Kinerja

## ABSTRACT

*Providing motivation to encourage employees to work harder and pep up to reach the target company. Providing motivation can accelerate the achievement of organizational goals. The motivation provided by the employee can be a bonus that is a charge for the welfare of employees. Employees other than the given motivation should be given training to increase skills and knowledge to work more effectively, efficiently and improve employee performance.*

*The purpose of this research study want to know the impact of motivation on performance in company partially and to determine the impact of training on performance in the company and*

also to simultaneously knowing the influence of motivation and training on employee performance.

The data used are primary data and secondary data that is in the can by means of observation and deploy koesioner. Untuk obtain research data as respondents were interviewed employees. The variables used were the motivation and training for independent variables and the dependent variable performance for. Questioner were scored according to a Likert scale with a description and weight, 5 = Strongly Agree, 4 = Agree, 3 = Neutral, 2 = Disagree 1 = Strongly Disagree. Instruments used are the respective questionnaires in the test instrument to test the validity, reliability and normality to the overall distribution of the data.

From measurements of the effect of these variables, either separately or together (simultaneously) which is described in the form of a linear regression equation. Separately influence the equation can be known relationships Motivation variables ( $X_1$ ) with employee performance variable with a value of R square of 0.256. It shows that the strength of the relationship variables Training on employee performance by 25.6%, with the regression equation  $Y = 39.86 + 0.363 X_1$ , while training variables ( $X_2$ ) with the performance of the employee with the R square value of 0.178. It shows that the strength of relationship development variables on employee performance by 17.8%, with the regression equation  $Y = 40.228 + 0.370 X_2$

Relationships Motivation variables ( $X_1$ ) and Training ( $X_2$ ) simultaneously to variable employee performance ( $Y$ ) is equal to 0.335. It shows that the strength of the relationship between the two variables Motivation ( $X_1$ ) and Training ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ) of 33.5% obtained in this study. Results of Simultaneous Variable Correlation with the regression equation  $Y = 35.627 + 0.288X_1 + 0.158 X_2 + \epsilon$

*Keyword: Motivation, Training and Performance*

## PENDAHULUAN

Dewasa ini karyawan merupakan asset perusahaan yang terpenting karena unsur manusia sebagai asset yang hidup tidak dapat lepas dalam menunjang maju mundurnya suatu perusahaan. Walaupun saat ini masih banyak alat teknologi yang dapat menggantikannya manusia, aspek SDM tetap sebagai unsur yang paling penting dalam suatu perusahaan.

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, tidak dapat terlepas dari usaha pemanfaatan sumber-sumber daya yang ada dan sumber daya manusia sebagai faktor utama yang dapat menentukan gerak roda manajemen. Peningkatan peran masing-masing manusia sebagai pelaku manajemen ini tergantung pada dua aspek, yaitu aspek kemampuan manusia untuk bekerja

dan selain itu juga harus didukung dengan kemauan kerja manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tenaga manusia sebagai karyawan perusahaan memerlukan perhatian semua pihak di dalam perusahaan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugasnya tidak dengan terpaksa. Tujuan perusahaan tidak hanya mencari keuntungan yang besar saja namun perlu memperdulikan kepentingan karyawannya.

Terkait dengan kualitas tenaga kerja maka yang diperlukan untuk peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan sangat penting jika difokuskan pada peningkatan kualitas SDM. Salah satu upaya pokok yang harus dilakukannya kini adalah meningkatkan motivasi karyawan dan kemampuan kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Karena melalui motivasi dapat

nambah kemampuan kerja karyawan, dengan cara itulah yang akan dapat memberikan peningkatan kemampuan kinerja karyawan.

Agar tujuan perusahaan tercapai manajemen perlu mengambil langkah-langkah yang tepat dan efektif, efisien. Salah satu langkah yang tepat dalam hal ini dengan mengadakan pelatihan untuk karyawan.. Penyelenggaraan pelatihan ini dimaksudkan agar karyawan mendapatkan pengetahuan untuk tugas dan tanggung jawab serta kedudukannya di dalam perusahaan. Selain itu pula pelatihan memberikan gambaran kepada mereka mengenai sistem serta prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan, sehingga diharapkan mereka dapat bekerja sesuai dengan tuntutan kebutuhan kerja yang diinginkan. Program pelatihan kerja juga dilakukan dalam rangka pengembangan kemampuan tenaga kerja, serta untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pemanfaatan pekerjaan sesuai dengan beban kerja.

## PERMASALAHAN

Hambatan yang timbul yaitu kurangnya pelaksanaan pelatihan yang beranggapan bahwa adanya pelatihan akan membutuhkan biaya yang besar sehingga pelaksanaan pelatihan tidak dapat dilakukan. Dampaknya dapat menurunkan kemampuan karyawan dalam *perdagangan* barang. Permasalahan yang timbul akibat kurangnya pengetahuan, ketrampilan, kurangnya kompetensi tertentu dan tingkat keberhasilan karyawan. Disamping itu permasalahan yang terkait pada sarana dan prasarana yang dapat memotivasi karyawan.

Hal tersebut membawa dampak yang besar terhadap kinerja karyawan.

Masalah nasional yang dihadapi oleh perusahaan sangat beragam antara lain yaitu permasalahan pengetahuan teknologi dan pemberdayaan sumber daya manusia karena hal tersebut dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Oleh sebab itu karyawan harus terampil, cakap dalam bekerja. Dalam menghadapi era globalisasi dan majunya teknologi unsur pelatihan tidak dapat diabaikan. Suatu perusahaan tidak pernah melaksanakan pelatihan dengan anggapan biaya pelatihan yang tinggi tidak banyak berguna untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pelatihan dilaksanakan ketika terdapat kebutuhan pembekalan kompetensi karyawan. Hal ini disebabkan karena terjadinya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi sebenarnya. Oleh karena itu, pelatihan yang sesuai dengan kompetensi karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan akan menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas permasalahan yang diteliti di PT Mentari Trans Nusantara Jakarta yaitu dengan menggunakan Metode kolmogorov Smirnov untuk menguji distribusi normal dari data yang diperoleh variabel motivasi dan *Pelatihan... terhadap Kinerja Karyawan.*

Adapun permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana dampak pelatihan terhadap kinerja pada Perusahaan PT Mentari Trans Nusantara ?

- b. Bagaimana dampak motivasi terhadap Kinerja Perusahaan PT. Mentari Trans Nusantara?
- c. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan .

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Motivasi

Menurut Sri Wiludjeng (2007:154) Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi berhubungan erat dengan dorongan atau kekuatan yang berada dalam diri manusia dan tidak terlihat dari luar. Menurut Mulyasa(2003:112) Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu sehingga.Karyawan akan bersungguh-sungguh karena memiliki semangat yang tinggi.

### Pengertian Pelatihan

Pelatihan mempunyai peranan yang sangat besar dalam pengembangan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas karyawan . Banyak keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri apabila setiap perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti program pelatihan. Pada hakikatnya pelatihan sangatlah berhubungan dengan pemberian bantuan kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat berkembang kecerdasannya, pengetahuannya dan kemampuan

skilnya menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kebanyakan karyawan menyukai pelatihan karena pelatihan dapat meningkatkan kecakapan kerja yang dapat digunakan membantu pekerjaan mereka dan menduduki jabatan tertentu.

Menurut Sukidjo Notoatmodjo (2003:16) pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Sedangkan pelatihan menurut Mangku Prawira (2003:84) berpendapat pelatihan bagi karyawan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

### Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Maluyu S.P. Hasibuan.(2007;34).

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan observasi secara studi kasus dengan menggunakan metode diskriptif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran pelatihan. Dilakukan juga suatu pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif research, yaitu pendekatan yang dimaksudkan

untuk pengukuran yang cermat dengan menggunakan angka-angka dan mengamati fenomena tertentu di mana dikembangkan konsep untuk menghimpun fakta serta menjelaskan hubungan antara variable-variable melalui pengujian hipotesa.

#### Populasi

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. (Sugiyono, 2009:61). Populasi PT. MTN

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	15

awan.

#### Sampel

Dalam penelitian ini sample yang diperoleh dari sebagian karyawan PT Mentari Trans Nusantara yang berjumlah seluruhnya 115 karyawan adalah hanya sebagian dari populasi yang mengembalikan koefisien yaitu 33 orang.

#### PEMBAHASAN

Untuk menjawab permasalahan di atas perlu dilakukan beberapa analisis. Pertama yaitu diketahui bahwa teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang dianalisis. Adapun proses analisis variabelnya adalah sebagai berikut.

#### Uji Reliabilitas

- Chronbach's Alpha  $> 0.60$ , maka Chronbach's coefficient alpha dapat diterima
- Chronbach's Alpha  $< 0.60$ , maka Chronbach's coefficient alpha tidak dapat diterima (*poor acceptable*)

#### a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Berdasarkan table di bawah didapat hasil Uji Reliabilitas variabel Motivasi ( $X_1$ ) dengan hasil nilai Alpha sebesar 0.897, maka dapat disimpulkan bahwa  $0.897 > 0.600$  maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Motivasi ( $X_1$ ) adalah reliabel, dapat diterima.

#### b. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan ( $X_2$ )

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	15

Berdasarkan table di atas didapat hasil Uji Reliabilitas variabel Pelatihan ( $X_2$ ) dengan hasil nilai Alpha sebesar 0.794, maka dapat disimpulkan bahwa  $0.794 > 0.600$  maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Pelatihan ( $X_2$ ) adalah reliabel, dapat diterima.

#### c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	15

Berdasarkan table di atas didapat hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai Alpha sebesar 0,815 maka dapat disimpulkan bahwa  $0.815 > 0.600$  maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja (Y) adalah reliabel dapat diterima.

#### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk Motivasi(X1) dilakukan dengan

dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variable dependen dan variable independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan sample data  $N= 33$ , keadaan tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,570 sehingga lebih besar dari (*level of signifikan 0,05*).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1score
N		33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	54.1818
	Std. Deviation	1.06901E1
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.090
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.785
Asymp. Sig. (2-tailed)		.570

a. Test distribution is Normal.

Dengan demikian data variabel Motivasi (X1) dinyatakan Normal. Uji normalitas untuk Pelatihan(X2) dilakukan dengan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variable dependen dan variable independen mempunyai distribusi normal atau tidak.

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan sample data  $N= 33$ , keadaan tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,983 sehingga lebih besar dari (*level of signifikan 0,05*).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X2score
N		33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	52.3333
	Std. Deviation	7.57738
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.080
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.462
Asymp. Sig. (2-tailed)		.983

a. Test distribution is Normal.

Dengan demikian data variabel Pelatihan(X2) dinyatakan Normal. Uji normalitas untuk Kinerja (Y) dilakukan dengan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah

model regresi variable dependen dan variable independen mempunyai distribusi normal atukah tidak. Dengan demikian data variabel Kinerja (Y) dinyatakan Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Yscore
N		33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	59.5152
	Std. Deviation	6.61023
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.068
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.611
Asymp. Sig. (2-tailed)		.850

a. Test distribution is Normal.

Hasil Korelasi Parsial Variabel Motivasi ( X<sub>1</sub> ) terhadap Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 <sup>a</sup>	.256	.232	5.83110

a. Predictors: (Constant), X1 score

Dari tabel diatas di dapatkan hasil hubungan variabel Motivasi (X1) dengan variabel kinerja

karyawan adalah sebesar 0,256. Atau dapat ditulis pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 25,6 % .

Persamaan regresi yang didapatkan pada penelitian ini. Sehingga

persamaan Regresi Liniernya adalah:  
 $Y = 39,86 + 0,363 X$

**Coefficients\***

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.865	6.136		6.497	.000
	X1score	.363	.111	.506	3.262	.003

a. Dependent Variable: Yscore

**Hasil Korelasi Parsial Variabel Pelatihan ( X<sub>2</sub> ) terhadap Variabel Y**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 <sup>a</sup>	.178	.151	6.12758

a. Predictors: (Constant), X2score

Dari tabel diatas di dapatkan hasil hubungan variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) dengan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,178. Ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan variabel Pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar

17,8 % didapatkan pada penelitian ini. Hasil Korelasi Parsial Variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap Variabel Y. Sehingga persamaan Regresi Liniernya adalah:

$$Y = 40,228 + 0,370X_2$$

**Coefficients\***

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.228	7.557		5.323	.000
	X2score	.370	.143	.422	2.590	.014

a. Dependent Variable: Yscore

**Hasil Korelasi secara Simultan Variabel Motivasi ( X<sub>1</sub> ) dan Pelatihan ( X<sub>2</sub> ) terhadap Variabel Kinerja(Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 <sup>a</sup>	.335	.291	5.56543

a. Predictors: (Constant), X2score, X1score

Dari tabel diatas di dapatkan hasil hubungan variabel Motivasi(X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan(Y) adalah sebesar

0,335. Atau dapat ditulis pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja sebesar 33,5%. Sehingga persamaan Regresi Liniernya adalah:  
 $Y = 35,627 + 0,288 X_1 + 0,158 X_2$

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,627	7,093		5,023	,000
	X1score	,288	,107	,466	2,696	,011
	X2score	,158	,151	,182	1,052	,301

a. Dependent Variable: Yscore

Dari hasil analisa tersebut di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :  $Y = 35,627 + 0,288 X_1 + 0,158 X_2 + \epsilon$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan  
 $X_1$  = Motivasi  
 $X_2$  = Pelatihan  
 E = Disturbance error  
 (faktor pengganggu/residual)

## PENUTUP

Faktor tenaga kerja adalah hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam perusahaan. Dimana perusahaan harus mengetahui kebutuhan akan tenaga kerja dengan sebaik-baiknya yaitu dengan memberikan motivasi dan pelatihan. Selain motivasi karyawan perlu diberikan pelatihan, dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan mendapatkan tambahan skill sehingga pekerja dapat menambah ilmu pengetahuan untuk mengikuti perkembangan teknologi masa sekarang dan masa yang akan datang. Dengan diberikannya motivasi maka karyawan akan lebih semangat lagi karena menambah dorongan untuk bekerja lebih giat lagi. Oleh karena itu untuk mencapai hasil itu semua dari pengadaan sumber daya manusia harus diadakan suatu perencanaan yang merupakan fungsi manajemen yang harus dilakukan sebagai langkah dasar pelaksanaan kegiatan selanjutnya.

Dalam kajian penelitian ini yang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) pada PT Mentari Trans Nusantara hanya 25,6 % sedangkan sisanya sebesar 74,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.
2. Pengaruh Pelatihan( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) pada PT Mentari Trans Nusantara hanya 17,8 % sedangkan sisanya sebesar 82,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.
3. Pengaruh Motivasi( $X_1$ ) dan Pelatihan( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) secara simultan pada PT Mentari Trans Nusantara hanya 33,5% sedangkan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Dari hasil kajian penelitian ini dapat dikatakan bahwa faktor motivasi dan pelatihan masih harus ditingkatkan lagi untuk menambah pengetahuan dan motivasi sehingga menambah kesejahteraan karyawan. Kajian ini hanya meneliti dengan dua variable yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan masih banyak factor lain yang belum diteliti. Sehingga factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja belum

nampak jelas .Oleh karena itu masih banyak factor lain yang dapat

mempengaruhinya

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aminudin. 2005. *Prinsip-prinsip Riset Operasi*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto. 2002. *Pengantar Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Budiyono Haris. 2004. *Pengantar Manajemen* . Jakarta: Graha Ilmu.
- Eddy Herjanto. 2009. *Manajemen Operasi* . Jakarta: Grasindo.
- Handoko, T. Hani, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEE.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noto atmodjo, Sukidjo.2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Malayu S.P.Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Edisi Revisi
- Mangkunegara ,A.Prabu .2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa.2006 ,*Implementasi Kurikulum 2004 Panduan Pembelajaran KBK* ,Rosda Karya, Bandung.
- Rivai Veitzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Wiludjeng. 2007. *Pengantar Manajemen*. Bandung : Graha Ilmu.
- Sugiyono .2009. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke Enam. Bandung: Alfabeta.
- Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke Tiga.Bandung: Alfabeta.
- Tb.Sjafri Mangku Prawira. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 2. Jakarta: Ghalia Indonesi