

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT PONTIANAK

Sthella Tridea Panamuan

Email : stellatridea10@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *credit union* khatulistiwa bakti di kantor pusat Pontianak. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu metode asiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *credit union* khatulistiwa bakti di kantor pusat Pontianak serta jumlah sampel yang diambil oleh penulis yaitu sebanyak 34 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KATA KUNCI : Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu aspek yang sangat penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Kesadaran akan hal itu membuat peran manajer sumber daya manusia berubah dan berkembang secara berkesinambungan. Manajer sumber daya manusia harus dapat menyediakan suatu angkatan kerja yang efektif bagi organisasi sekaligus memberi perhatian besar terhadap harapan dan kebutuhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi sehingga pelatihan dapat diartikan sebagai kegiatan edukatif untuk membawa keadaan perilaku peserta pelatihan saat ini

kepada perilaku yang lebih baik sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi dalam suatu perusahaan atau instansi. (Yulita & Gunawan, 2019).

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja (*performance*) yang sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga kriteria yang dapat digunakan dalam penilaian kerja antara lain meliputi: jumlah pekerjaan, mutu karyawan, target waktu penyelesaian, kehadiran tepat waktu, kerjasama.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Kaswan (2016:215): Efektivitas pelatihan mengacu kepada manfaat yang diperoleh perusahaan atau organisasi dan peserta pelatihan dari pelatihan, manfaat atau keuntungan untuk peserta pelatihan mungkin meliputi belajar keterampilan atau perilaku baru, dan manfaat untuk perusahaan atau perusahaan mungkin meningkatkan penjualan dan pelanggan yang puas. Menurut Umar (2005:12): Program pelatihan (*training*) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Untuk melaksanakan program pelatihan manajemen hendaknya melakukan analisis tentang kebutuhan, tujuan, sasaran, serta isi dan prinsip belajar terlebih dahulu agar pelaksanaan program pelatihan tidak menjadi sia-sia.

Menurut Kadarisman (2013: 275) Motivasi mencakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Dengan demikian,

motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016: 170): Motivasi tidak berwujud, bahkan motivasi seseorang sulit untuk diamati secara pasti. Namun motivasi ini hanya bisa diduga dari tindakan dan perilakunya.

Menurut Mangkunegara (2016:67): Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yang berarti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Dengan menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 responden pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Kantor Pusat Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi. Model pengujian yang digunakan menggunakan program SPSS 22.

PEMBAHASAN

Untuk menganalisis data pengaruh tingkat pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhitungan data sebagai berikut:

a. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Uji validitas menunjukkan sejauhmana suatu kuesioner atau alat ukur mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

TABEL 1
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT
PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	X1.1 .1	X1.1 .2	X1.2 .1	X1.2 .2	X1.3 .1	X1.3 .2	X1.4 .1	X1.4 .2	X1.5 .1	X1.5 .2
Pelatihan										
R _{hitung}	0,86 3	0,91 1	0,92 3	0,79 5	0,59 8	0,79 5	0,86 3	0,55 7	0,92 3	0,79 5
R _{tabel}	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8
Keterangan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber :Data olahan 2020

Variabel	X1.1 .1	X1.1 .2	X1.2 .1	X1.2 .2	X1.3 .1	X1.3 .2	X1.4 .1	X1.4 .2	X1.5 .1	X1.5 .2
Motivasi Kerja										
R _{hitung}	0,73 3	0,78 5	0,68 3	0,80 1	0,74 7	0,74 7	0,78 5	0,80 1	0,68 3	0,68 3
R _{tabel}	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8
Keterangan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber :Data olahan 2020

Variabel	X1.1 .1	X1.1 .2	X1.2 2.1	X1.2 .2	X1.3 1	X1.3 .2	X1.4 .1	X1.4 .2
Kinerja Karyawan								
R _{hitung}	0,71 1	0,78 3	0,64 6	0,69 3	0,561	0,67 5	0,65 7	0,64 6
R _{tabel}	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,33 8	0,338	0,33 8	0,33 8	0,33 8
Keterangan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber :Data olahan 2020

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner di *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Kantor Pusat Pontianak, apakah alat ukur yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan perhitungan ulang.

TABEL 2
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT
PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,939	0,70	RELIABEL
Motivasi Kerja	0,911	0,70	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,824	0,70	RELIABEL

Sumber: Data olahan Program SPSS Versi 22, 2020

b. Uji Normalitas

Uji normujialitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

TABEL 3
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT
PONTIANAK
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36420658
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.069
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22,2020

Dari Tabel 3 diatas dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

c. Uji Linieritas

TABEL 4
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT
PONTIANAK
UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_KARYAWAN * PELATIHAN	Between Groups	(Combined)	246,457	9	27,384	11,953	,000
		Linearity	222,788	1	222,788	97,245	,000
		Deviation from Linearity	23,669	8	2,959	1,291	,294
	Within Groups		54,984	24	2,291		
Total			301,441	33			

Sumber: Data Olahan 2020

TABEL 5
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT
PONTIANAK
UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_KARYAWAN * MOTIVASI_KERJA	Between Groups	(Combined)	248,790	11	22,617	9,451	,000
		Linearity	212,086	1	212,086	88,620	,000
		Deviation from Linearity	36,704	10	3,670	1,534	,193
	Within Groups		52,651	22	2,393		
Total			301,441	33			

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan Tabel 4 dan 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikan deviation from linearty pada variabel pelatihan dan motivasi kerja terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik tujuannya untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Berikut uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6:

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 6, menunjukkan nilai VIF dari variabel pelatihan dan motivasi kerja < 10 dan *tolerance* $> 0,10$. Berdasarkan dari hasil pengujian diatas maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel pelatihan dan motivasi kerja.

TABEL 6
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT
PONTIANAK
UJI MULTIKOLINERITAS
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN	,337	2,966
	MOTIVASI_KERJA	,337	2,966

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22,2020

e. Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier.

Pada Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel pelatihan sebesar $0,989 > 0,05$ dan variabel motivasi kerja sebesar $0,268 > 0,05$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

TABEL 7
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT
PONTIANAK
UJI HETEROSKEDASTITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-1,831	1,462		
PELATIHAN	,051	,051	,286	,989	,330
MOTIVASI_KERJA	,015	,055	,078	,268	,791

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

3. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel X secara simultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig < 0,05 berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut perhitungan uji F terdapat pada Tabel 8:

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

TABEL 8
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT
PONTIANAK
UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	240.026	2	120.013	60.578	.000 ^b
Residual	61.415	31	1.981		
Total	301.441	33			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, PELATIHAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

4. Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase suatu pengaruh yang diberikan variabel dependent terhadap variabel dependen pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Kantor Pusat Pontianak. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9:

TABEL 9
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT
PONTIANAK
UJI ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 ^a	,796	,783	1,408

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, PELATIHAN

Sumber: Data olahan program SPS versi 22,2020

Pada Tabel 9 tersebut, nilai R square adalah 0,783 atau sebesar 78,30 persen, yang artinya bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja sebesar 78,30 persen sedangkan 21,70 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara tiga variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 10:

TABEL 10
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT
PONTIANAK
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6,312	2,676		
PELATIHAN	,353	,094	,524	3,755	,001
MOTIVASI_KERJA	,297	,101	,412	2,950	,006

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
Sumber: Data olahan program SPS versi 22,2020

Dari Tabel 11 diatas dapat diperoleh persamaan model regresi pada kantor pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,524 X_1 + 0,412 X_2$$

Interprestasi dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel kualitas pelatihan memiliki nilai sebesar 0,524 artinya variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai 0,412 artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

5. Uji t

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Nilai signifikan yang

dapat digunakan sebagai pembandingan adalah 0,05. Untuk mengetahui uji t dapat dilihat pada Tabel 11:

TABEL 11
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT
POONTIANAK
UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,312	2,676		2,359	,025
PELATIHAN	,353	,094	,524	3,755	,001
MOTIVASI KERJA	,297	,101	,412	2,950	,006

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22,2020

Diketahui nilai signifikan untuk variabel pelatihan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai signifikan untuk variabel motivasi kerja sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di kantor pusat Pontianak.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di kantor pusat Pontianak.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di kantor pusat Pontianak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka berikut saran-saran yang dapat diberikan penulis.

1. Perusahaan harus mempertahankan serta meningkatkan pelatihan yang ada di *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di kantor pusat Pontianak.
2. Perusahaan juga harus terus meningkatkan pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di kantor pusat Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron., Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kadarisman, Muh. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Yulita, Y. dan Gunawan, C.I. (2019). Model Strategi Manajemen Kebijakan Publik Sektor Pasar Tradisional untuk Peningkatan Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Bengkayang Kalimantan Barat. Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi, 7(1), 37-45.