

# PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE TBK CABANG LAMPUNG

## THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE TBK LAMPUNGBRANCH

\*Syarifuddin<sup>1</sup>, Selamat<sup>2</sup>, Junaidi<sup>3</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence\*:

e-mail: syarifuddin15@gmail.com

### Abstrak

Pelatihan akan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja, sehingga apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa yang akan datang akan membantu karyawan untuk mengerti dan memahami apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan. Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Meningkatkan kinerja organisasi dalam suatu instansi secara keseluruhan harus dimulai dari meningkatkan kinerja individu tiap Karyawan dalam instansi. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data data yang ada. Dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka-angka yang berhubungan satu dengan lainnya. Dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 38 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : 2 (dua) Variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 15,3% yang berarti Pelatihan memberikan pengaruh sebesar 15,3% terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh sebesar 56,4% yang berarti bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 56,4% terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh antara Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh sebesar 57,1% yang berarti bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 57,1% terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

Training will provide opportunities for employees to be able to develop new skills and abilities at work, so that what is known and mastered now and in the future will help employees to understand and understand what should be done and why it should be done. Work motivation is a set of attitudes and values that influence individuals to achieve specific things according to individual goals. These attitudes and values are something that is invisible that provides the power to encourage individuals to behave in achieving goals. Improving organizational performance in an agency as a whole must start from improving the individual performance of each employee in the agency. The research used in this study is a research model Explanatory is a problem solving model that describes the problem and explains it based on the existing data. In reviewing theoretical approaches and related numbers. In This research is quantitative where the explanation is objective by explaining the existing approaches. This study used 38 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables ( $X_1$  and  $X_2$ ) and 1 (one) dependent variable where Training ( $X_1$ ) and Work Motivation ( $X_2$ ) are independent variables and Employee Performance ( $Y$ ) is the dependent variable. From the results of data processing, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; there is an effect of training ( $X_1$ ) on employee performance ( $Y$ ), with a level of influence (R-square) of 15.3%, which means that training has an effect of 15.3% on employee performance. There is an influence between work motivation ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ), with a level of influence of 56.4% which means that work motivation has an influence of 56.4% on employee performance. There is an influence between Training ( $X_1$ ), Work Motivation ( $X_2$ ) and Employee Performance ( $Y$ ), with an influence level of 57.1% which means that Training and Work Motivation have an influence of 57.1% on Employee Performance.

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

## PENDAHULUAN

Kondisi perubahan jaman dan tuntutan kebutuhan, perusahaan dihadapkan pada berbagai masalah dan tantangan baru. Kemajuan teknologi telah mengubah sifat dan kompetensi pelaksanaan tugas dari proses rekrutmen karyawan yang memiliki kompetensi, keahlian dan perilaku yang baik untuk mendukung pencapaian perusahaan. Kompetensi, keahlian dan perilaku yang dimiliki karyawan tersebut harus dipertahankan dan dikembangkan lagi, oleh karena itu pelatihan perlu diberikan kepada karyawan agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan perubahan global. Kualitas SDM ditentukan oleh seberapa jauh system di bidang SDM sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan.

Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan guna meningkatkan kinerja melalui pelatihan SDM dari perusahaan tersebut. Pelatihan akan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja, sehingga apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa yang akan datang akan membantu karyawan untuk mengerti dan memahami apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan observasi awal pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Lampung. Penulis mendapatkan data pra riset dari perusahaan tersebut. Berikut dibawah ini keterangan tabel karyawan yang telah mengikuti pelatihan dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir.

Tahun	Pekerjaan		Ratio
	Jumlah Pelatihan	Mengikuti	
2018	2	4	8,0%
2019	3	6	12,0%
2020	2	5	10,0%
2021	3	9	18,0%
2022	4	7	14,0%

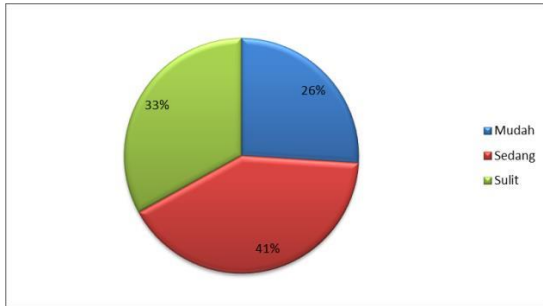
Sumber : Pra riset PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Lampung 2022

Dari keterangan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pelatihan yang rutin diadakan tiap tahun nya belum banyak diminati dan diikuti sehingga rasionya rendah yaitu rata-rata dibawah 20% bagi karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Lampung sehingga sering terjadi kekeliruan atau kesalahan dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain daripada itu, ada sebagian sikap seorang pemimpin yang sering terlupakan, yaitu motivasi memberikan perhatian terhadap bawahannya. Begitu jarang sekali seorang pemimpin menyempatkan diri menghampiri ruang kerja bawahan, sebaiknya pemimpin mengontrol setiap kali datang ke kantor melakukan hal seperti itu.

Faktor motivasi dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan pengetahuan serta keterampilan. Kemampuan berkaitan erat dengan kecerdasan. Dan kecerdasan seseorang berhubungan dengan latar belakang pendidikan orang tersebut. Sedangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan menunjukkan kadar kompetensi karyawan tersebut yang menunjang tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor pelatihan dan motivasi mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berikut gambar di bawah ini yang berisikan keterangan tentang pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Lampung.



Sumber : Pra riset PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Lampung.

Gambar diatas di dapatkan dari silih pendapat beberapa karyawan yang berhasil di wawancarai penulis. Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 33% karyawan yang masih merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan sebanyak 41% karyawan merasa tingkat kesulitannya sedang, dan sisanya sebanyak 26% karyawan yang merasa mudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari keterangan gambar 1 tersebut dapat ditarik kesimpulan awal bahwa karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Lampung masih mengalami banyak kendala penyelesaian pekerjaan yang dihadapi. Namun penulis perlu melakukan kajian dan meneliti lebih lanjut lagi.

Tingkat kesulitan masing-masing pekerjaan yang dihadapi oleh PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Lampung tentunya berdampak bagi kinerja dalam perusahaan tersebut. Apabila karyawan sudah memiliki keterlampiran dan skill yang mumpuni tentunya hal ini berdampak baik bagi kelancaran perusahaan. Namun perusahaan tidak boleh egois mengingat perbedaan lintas generasi, usia, serata kemampuan dari masing-masing karyawan tentunya juga ikut mempengaruhinya. Maka sudah selayaknya perusahaan mengadakan pelatihan-pelatihan dan motivasi kepada karyawan yang membutuhkan secara rutin sehingga kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Lampung dapat terselesaikan dengan baik. Sinambela (2012) mendefinisikan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu atau keahlian tertentu. Dalam awal observasi

yang penulis laukan, penulis menemukan indikasi bahwa masih terdapat karyawan yang menunda pekerjaan. Hal tersebut terlihat dalam tabel di bawah ini:

Bulan	Tahun	Pekerjaan		
		Selesai	Tunda	Jumlah
September	2021	100%	0%	100%
Oktober	2021	100%	0%	100%
November	2021	100%	0%	100%
Desember	2021	71%	29%	100%
Januari	2022	76%	24%	100%

Sumber : Pra riset PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Lampung 2022

Dalam keterangan tabel di atas dalam jangka waktu 5 (lima) bulan terakhir di tahun 2021 pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan masih ditemukannya pekerjaan yang tertunda, hal ini disebabkan jumlah pekerjaan yang diberikan cukup banyak sering menimbulkan masalah terlambatnya penyelesaian kegiatan yang sudah dijadwalkan selain itu hasil kerja yang di dapatkan belum seluruhnya maksimal disebabkan komposisi karyawan belum sepenuhnya baik hal ini di dapatkan dari hasil praresearch yang di lakukan penulis. Oleh sebab itu penulis membutuhkan kajian lebih lanjut mengenai apa yang menyebabkan para karyawan masih sering menunda ataupun mencari penyebab tertundanya pekerjaan. Harapan penelitian ini adalah agar target pekerjaan dapat terealisasi dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan permasalahan yang di uraikan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti mencoba memfokuskan penelitian dengan melihat dan membuktikan model pada penyederhanaan fenomena yang terjadi, hal ini dilakukan penulis untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut dengan cara menguji dan menganalisis **"Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Lampung"**. Fokus penelitian pada konsep Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## TINJAUAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi

memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian di lingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah asset perusahaan sekaligus harus dijaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterlampiran serata merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga karena dengan segala potensi yang dimilikinya karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut dibawah ini beberapa definisi dari pelatihan menurut para ahli manajemen.

Pengertian pelatihan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip Mangkunegara (2015:35) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2015:37), diantaranya yaitu:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan
6. Sasaran

Menurut Mangkunegara (2015:38), alasan-alasan dilaksanakannya pelatihan yaitu:

1. Adanya Karyawan Baru  
Karyawan-karyawan baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu tujuan, aturan-aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan.
2. Adanya Penemuan-Penemuan  
Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih dari pada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Maka para karyawan perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya.

Menurut Winardi (2017:32), motivasi berasal dari kata motivation yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Sihotang (2012:245) berpendapat bahwa motivasi kerja melibatkan dua faktor:

1. Faktor-faktor individual:
  - a. Kebutuhan-kebutuhan
  - b. Tujuan-tujuan orang
  - c. Sikap-sikap
  - d. Kemampuan-kemampuan orang

## 2. Faktor-faktor organisasi:

- a. Pembayaran gaji/upah
- b. Keselamatan kesehatan kerja
- c. Para mandor (supervisi)
- d. Para pengawas fungsional

Menurut Robbins, (2015) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi atau instansi dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Pembinaan karyawan ini diarahkan kepada kesejahteraan dan peningkatan kesejahteraan berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja secara berencana, terarah dan terpadu. Salah satu upaya pembinaan karyawan adalah dengan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, pembinaan kinerja kerja.

Menurut Mathis, R. L. dan J.H Jackson. (2017:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. Kemampuan mereka (individual)
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Kaplan, Young dan Anthony serta Banker sebagaimana dikutip oleh Yuwono (2015:23), pengukuran kinerja adalah *"the activity of measuring the performance of an activity or the entire value chain."*

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada instansi. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik di mana instansi memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Menurut Akdon dalam bukunya "Strategic Management for Educational Management" (2012:56) syarat-syarat

yang harus di penuhi dalam ukuran kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Spesifik dan jelas untuk menghindari kesulitan integrasi sistem penilaian kinerja
- b. Dapat diukur secara obyektif baik dengan cara kualitatif maupun kuantitatif
- c. Menangani aspek-aspek yang relevan
- d. Fleksibel dan sensitif terhadap perubahan
- e. Efektif dalam arti mudah dicari atau dianalisis.

## METODE PENELITIAN

Adapun Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data-data yang ada. dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka-angka yang berhubungan satu dengan lainnya.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

### a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden .

### b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur brosur serta dokumen kantor.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti .

### 2. Wawancara



Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pejabat dan karyawan setempat.

### 3. Kuesioner

Yaitu melakukan penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lampung.

### 4. Telah dokumentasi dan kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Perhitungan Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lampung akan menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Correlations			
	x1	x2	Y
x1	Pearson Correlation	1	,608**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	38	38
x2	Pearson Correlation	,608**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	38	38
Y	Pearson Correlation	,391*	,751**
	Sig. (2-tailed)	,020	,000
	N	38	38

Menurut Suharmi Arikunto (2012:32) tentang pengambilan responden, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, tetapi apabila subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% lebih baik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lampung yaitu sebanyak 151 karyawan, adapun pengambilan sampel dalam penelitian diambil dari 25% dari 151 karyawan. Dengan demikian yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden.

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lampung adalah sebesar 0,391. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono : 2005) maka tingkat korelasi Pelatihan ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lampung dalam kategori korelasi “ rendah” yakni terletak pada (0,200- 0,399).

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33,519	5,879		5,701	,000
1 x 1	,318	,130	,391	2,439	,002

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 2,439$ . Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan yaitu 1,689, maka  $t_{hitung} = 2,439 > t_{tabel} = 1,689$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lampung dapat diterima. Jadi variabel Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lampung adalah  $Y = 33,519 + 0,318X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pelatihan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lampung sebesar 0, 318 point.

b. Perhitungan Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,746	4,622		3,840	,001
1 x 2	,725	,111	,751	6,530	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 6,530$ . Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan yaitu 1,689, maka  $t_{hitung} = 6,530 > t_{tabel} = 1,689$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Lampung dapat diterima. Jadi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Lampung.

Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $Y = 17,746 + 0,725X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,725 point.

c. Analisis Regresi Linier antara Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,016	4,982		3,817	,001
1 x 1	,085	,119	,105	,717	,479

x2	,787	,141	,814	5,581	,000
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :  $Y = 19,016 + 0,085X_1 + 0,787X_2$ .

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pelatihan sebesar satu point, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,085 point.

2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,787 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,085$  lebih kecil dari pada koefisien regresi  $X_2 = 0,787$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pelatihan lebih kecil atau Motivasi Kerja lebih dominan dibandingkan Pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Lampung.

## PENUTUP

Adapun simpulan dari penelitian ini adalah:

1. Setelah dilakukan pengujian secara parsial menggunakan metode regresi linear sederhana menggunakan uji t, Koefisiesi regresi variable kinerja karyawan (Y) dan pelatihan ( $X_1$ ) sebagai berikut:

$$Y = 33,519 + 0,318X_1$$

diartikan bahwa: Nilai konstanta sebesar 33,519 (a) hal ini berarti tanpa pengaruh variable bebasnya dalam hal ini pelatihan ( $X_1$ ) maka nilai dari kinerja karyawan akan sebesar 33,519. Nilai koefisiensi regresi (b1) sebesar 0,318 berarti untuk setiap peningkatan 1 nilai pelatihan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan nilai sebesar 0,318.

nilai signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar maka  $t_{hitung} = 2,439 > t_{tabel} = 1,689$  maka keputusan yang di ambil adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_1$ ) signifikan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Setelah dilakukan pengujian secara parsial menggunakan metode regresi linear sederhana menggunakan uji t, Koefisiesi regresi variable kinerja karyawan (Y) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebagai berikut:

$$Y = 17,746 + 0,725X_2$$

diartikan bahwa: Nilai konstanta sebesar 17,746 (a) hal ini berarti tanpa pengaruh variable bebasnya dalam hal ini Motivasi Kerja ( $X_2$ ) maka nilai dari kinerja karyawan akan sebesar 17,746. Nilai koefisiensi regresi (b1) sebesar 0,725 berarti untuk setiap peningkatan 1 nilai motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan nilai sebesar 0,725.

nilai signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar maka  $t_{hitung} = 6,530 > t_{tabel} = 1,689$  maka keputusan yang di ambil adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) signifikan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Berdasarkan uji regresi linear berganda didapatkan Koefisiesi regresi variable kinerja karyawan (Y), Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebagai berikut:

$$Y = 19,016 + 0,085X_1 + 0,787X_2$$

diartikan bahwa: Nilai konstanta sebesar 19,016 (a) hal ini berarti tanpa pengaruh variable bebasnya dalam hal ini Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) maka nilai dari kinerja karyawan akan sebesar 19,016. Nilai koefisiensi regresi (b1) sebesar 0,085 berarti untuk setiap peningkatan 1 nilai pelatihan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan nilai sebesar 0,085 dengan asumsi nilai motivasi kerja karyawan konstan (ceteris paribus). Lalu nilai dari koefisiensi regresi (b2) sebesar 0,787 berarti untuk setiap peningkatan 1 nilai motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan nilai



sebesar 0,787 dengan asumsi nilai pelatihan karyawan konstan (*ceteris paribus*).

hasil uji F bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,266 dan nilai signifikansi

$F_{hitung}$  sebesar  $0,00 < 0,05$  maka keputusan yang di ambil adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dari kesimpulan di atas dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisioner nomor 7 dengan skor jawaban responden 142 adalah pelatihan sering di laksanakan pada perusahaan. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan memperbaiki pelatihan yang diberikan dan dilaksanakan oleh karyawan dengan cara mengatur pelatihan yang wajib diikuti karyawan, dan sistem jadwal pelatihan.
2. Variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisioner nomor 7 dengan skor jawaban responden 140 adalah memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan sikap perhatian atasan terhadap bawahan yang mempunyai ketrampilan khusus. Dengan begitu staf atau bawahan akan merasa lebih dihargai dan rasa kekeluargaan akan semakin kuat baik antara atasan dan staf atau staf dengan staf lain di kantor. Karena mereka dapat mengharumkan nama perusahaan maupun daerah.
3. Variabel kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisioner nomor 3 dengan skor jawaban responden 139 adalah yang perlu ditingkatkan adalah merasa nyaman bekerja dengan orang lain. Karyawan harus cepat beradaptasi dengan lingkungan baik lingkungan kantor maupun orang-orang yang berada

dalam kantor. Karyawan harus dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sebab semua masalah dan pekerjaan kantor akan cepat terselesaikan bila ada kerjasama antar karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. 2018. Tujuan Kinerja. Yogyakarta: Andi.
- Akhir Lubis, Khairul. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSEROAN) Medan. Jurnal Agribisnis Sumatera Utara Vol.8 No.2 . 2019. Medan.
- Ambar, Sulistiani. 2012. Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bina Aksara.
- Andayani, Nur Rahmah dan Priskila Makian Andriyan. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4. No. 1. July 2016. 41-46. Batam.
- Arfan, A.D. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. 2017. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1. Nomor 2. Fauziah. L. Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek). Jakarta: Rineka Cipta.
- Aruan, L. Eddy. M.S. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Jurnal AGORA Vol. 1. No. 3. 2018. Surabaya.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1.Yogyakarta : Gava Media.
- Hakim, Abdul. 2011. Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariandja. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Pengadaan,

- Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Hersey dan Blanchard. 2018. Teori Kinerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- I Wayan, Eka Sura Atmaja. 2017. Analisis Dampak Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FIF Group Cabang Lampung. Jurnal Manajemen Magister. Vol. 03. No.01. Januari 2017. Hal 46-63. Lampung.
- Irawan. 2013. Pengertian Kinerja Karyawan. Jakarta: Bina Aksara.
- Istiyanto. 2012. Riset Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara. 2015. Perilaku dan Budaya Organisasi. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkuprawira. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi 2). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Cetakan Pertama BPFE.
- Martoyo. 2018. Pengertian Motivasi di Indonesia. Jakarta: Bima Aksara.
- Mathis, R. L. dan J.H Jackson. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: buku 1 dan buku 2. Terjemahan. Salemba Empat.
- Moh, As'ad. 2017. Definisi Motivasi. Yogyakarta: Andi.
- Mulyono. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi. Jakarta: Cetakan IV Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoadmodjo. 2014. Teori Perilaku Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Payaman J, Simanjuntak. 2011. Pengertian Motivasi Kerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai dan Sagala. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2012. Pengertian Kinerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ruky. 2011. Tujuan Kinerja Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Sedarmayanti, M. Pd. 2014. Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan dan Waridin. 2015. Tujuan Kinerja. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sihotang. 2012. Faktor-Faktor Motivasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2013. Tujuan Motivasi Karyawan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Smith. 2012. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Soemanto. 2014. Kamus Istilah Motivasi. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabetta.
- Sulistiyan, Ambar Teguh. 2014. Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Supardi dan Anwar. 2012. Motivasi Kerja. Jakarta: PT. Indeks.
- Sustermeiter. 2016. Faktor-faktor Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Trisnaningsih. 2016. Pengertian Motivasi Kerja. Bandung: Alfabetta.
- Umar. 2015. Uji Validitas Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Vincent, Gaspersz. 2011. Perencanaan Strategis Kinerja. Bandung: Cetakan kelima Alfabetta.
- Wibowo. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan IV. Bumi Aksara.
- Winardi. 2017. Pengertian Motivasi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yuwono. 2015. Pengukuran Kinerja Karyawan. Jakarta: PT. Rineka Cipta.