

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. OBECH PESONA NUSANTARA PACET MOJOKERTO

Oleh :

Fachrudy Asj'ari
I Made Bagus Dwiarta
(Dosen Prodi Manajemen Unipa Surabaya)

ABSTRACT

Human Resources is a natural resource that is used to drive and synergizing other resources to achieve organizational goals. The role of an indispensable leader in providing motivation to employees as human resources within the company, so employees have a maximal performance. In addition, training is a factor to be considered also by the company that would become the capital of employees do the job technically and according to procedures within the company.

Data collection was done by, observation, interviews, questionnaires and documentation, research conducted on 32 samples of employee respondents rafting CV. OBECH Pesona Nusantara, Pacet, Mojokerto. Using a Likert scale, respondents' answers processed by multiple regression analysis, t test, F test and the test of determination.

The results showed that the sub variable motivation (X_1) and training (X_2) simultaneously significant or significant effect on employee performance rafting CV. OBECH Pesona Nusantara. This shows that the motivation and training need to be maintained in order to improve employee performance rafting.

Keywords: Motivation, Training, Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Mangkunegara (2003:51), pelatihan sebagai proses belajar mengajar yang menggunakan teknis yang dimiliki pegawai pelaksana. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan kepegawaian. Di samping itu pelatihan diberikan arahan untuk mengembangkan keahlian yang ada dalam diri pegawai.

Selama ini pelatihan karyawan arung jeram yang dilakukan oleh CV. OBECH Pesona Nusantara lebih diarahkan pada teknis arung jeram itu sendiri seperti halnya *beginner rafting* yang di dalamnya diberikan materi dasar arung jeram seperti pengenalan peralatan, teknik pendayungan, *self rescue*, sampai pelatihan tingkat lanjut atau *intermediet* dengan kriteria pengenalan karakteristik sungai, membaca arus sungai sehingga tingkat *advance*, di mana peserta pelatihan melakukan pengarungan di sungai yang memiliki tingkat kesulitan lebih tinggi supaya karyawan memiliki kemampuan baik dalam arung jeram, sehingga karyawan dapat menjadi Sumber Daya Manusia yang professional di bidangnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara Pacet Mojokerto".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara Pacet Mojokerto?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara Pacet Mojokerto?

3. Apakah motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara Pacet Mojokerto?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara Pacet Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara Pacet Mojokerto.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara Pacet Mojokerto.

b. Manfaat Penelitian

Diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam memberikan motivasi serta pelatihan kerja kepada karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara Pacet Mojokerto.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Motivasi

1. Pengertian motivasi

- a) Hasibuan (2005:248) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.
- b) Gibson dalam Suharto dan Cahyono (2005) mengemukakan bahwa : “Teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan”.

2. Faktor-faktor motivasi kerja

Gomes (2002:180-181) mengemukakan bahwa faktor-faktor motivasi dibagi menjadi dua, yaitu:

- a) **Factor-faktor individual**
Yang tergolong pada factor-faktor individual adalah factor-faktor kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*).
- b) **Faktor-faktor organisasional**
Yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi: pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

3. Teori motivasi

- a) Maslow dalam Handoko (2000:258) mengemukakan hirarki kebutuhan Maslow dalam teori penerapannya sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
2. Kebutuhan kemanan dan rasa aman (*safety and security needs*)
3. Kebutuhan sosial (*social needs*)
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*)
5. Aktualisasi diri (*self-actualization*)

- b) Teori ERG Alderfer
Alderfer dalam Ivancevich *et al.* (2007:150) sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang dia ajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan:
- 1) Eksistensi (*existence*). Kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.
 - 2) Hubungan (*relatedness*). Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
 - 3) Pertumbuhan (*growth*). Kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.
- c) Teori Dua-Faktor Herzberg
Herzberg dalam Ivancevich *et al.* (2007:151) mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier-satisfier*, motivator *higiene*, atau faktor ekstrinsik-intrinsik, bergantung pada pembahasannya dari teori.
- d) Teori Kebutuhan McClelland
McClelland dalam Ivancevich *et al.* (2007:154-155) yang mengembangkan serangkaian faktor deskriptif yang menggambarkan seseorang dengan kebutuhan yang tinggi akan pencapaian. Hal tersebut adalah:
- 1) Suka menerima tanggung jawab untuk memecahkan masalah.
 - 2) Cenderung menetapkan tujuan pencapaian yang moderat dan cenderung mengambil risiko yang telah diperhitungkan.
 - 3) Menginginkan umpan balik atas kinerja.
- e) Teori X dan Y
Menurut McGregor dalam Toha (2009:241-243) menjelaskan bahwa organisasi tradisional dengan ciri-cirinya yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, hubungan piramida antara atasan dan bawahan, dan pengendalian kerja eksternal, adalah pada hakikatnya berdasarkan atas asumsi-asumsi mengenai sifat-sifat manusia dan motivasinya.

b. Pelatihan

1. Pengertian pelatihan

Beberapa pengertian mengenai pelatihan yang dikemukakan oleh beberapa ahli antara lain sebagai berikut :

- a) "Pelatihan atau *training* adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan" Nitisemito (1996:53)
- b) Menurut Gomes (2002:197) "Pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya".

2. Komponen-komponen pelatihan

Menurut As'ad (1998:74) komponen-komponen yang ada dalam pelatihan, sebagai berikut:

1. Sasaran pelatihan

Setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas dan dapat diuraikan ke dalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur. Karena jika sasaran pendidikan dan latihan tidak jelas maka akan tidak bisa diketahui efektivitas dari training itu sendiri sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Pelatih/Trainer

- Tugas pelatih adalah mengajarkan bahan-bahan latihan dengan metode-metode tertentu sehingga akan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang diinginkan perusahaan.
3. Bahan-bahan pelatihan
Berdasarkan sasaran pelatihan barulah disusun untuk menentukan bahan-bahan yang relevan. Kalau bahan tersebut tidak relevan jelas sasaran pelatihan tidak akan tercapai.
 4. Metode-metode pelatihan
Setelah bahan latihan ditentukan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat. Apabila metode latihan tidak tepat, maka sasaran latihan juga tidak bias didapat.
 5. *Trainers*/Peserta
Peserta adalah komponen yang cukup penting, sebab berhasilnya suatu program latihan tergantung pada pesertanya. Sejauh mana peserta memerlukan dan merasa mampu untuk mengikuti program pelatihan merupakan hal yang mempengaruhi kadar keberhasilan suatu program latihan.

2. Tujuan pelatihan

Menurut Simamora (2004:276), tujuan pelatihan dapat dikelompokkan dalam beberapa hal, antara lain:

- 1) Memperbaiki kinerja.
- 2) Memutakhirkan keahlian karyawan sejalan dengan kemampuan teknologi.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan agar menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- 4) Membantu memecahkan masalah operasional.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

a. Metode pelatihan

Menurut Handoko (2000:112) metode-metode pelatihan dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- 1) Metode praktis (*on the job training*)
Metode ini paling banyak digunakan, di mana karyawan belajar ilmu baru didampingi oleh supervise langsung yang lebih berpengalaman, adapun dalam prakteknya berupa:
 - a) Rotasi Jabatan
Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam kemampuan manajerial.
 - b) Latihan Intruksi Jabatan
Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
 - c) Magang (*Apprenticeships*)
Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman, metode ini dapat dikombinasikan dengan metode *Off The Job Training*, asistensi dan intership adalah bentuk lain program magang.
 - d) *Coaching*
Atasan berperan sebagai pelatih yang memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja, sehingga terjadi hubungan antara atasan dan bawahan.
 - e) Penugasan sementara

- Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.
- 2) Metode Simulasi Presentasi (*Off The Job Training*)
 - a) *Lecture* (kuliah)
Presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih atau pengajar kepada peserta pelatihan.
 - b) *Role Playing*
Metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peserta diberi peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus.
 - c) *Laboratory Training*
Latihan untuk meningkatkan kemampuan antar hubungan pribadi melalui sharing pengalaman, perasaan, persepsi dan perilaku di antara beberapa peserta.
 - 1) *Technical Competent*
Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.
 - 2) Stabilitas Emosi
Seorang pelatih tidak boleh berprasangka buruk terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebapakan, keterbukaan, tidak mendendam, serta memberikan nilai yang obyektif.

c. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

- 1) “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu” Wirawan (2009:5).
- 2) Menurut Mangkunegara (2005:9) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan”.
- 3) As’ad (1998:47) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

2. Dimensi kinerja

Menurut Wirawan (2009:54) “Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan”.

- 1) Hasil kerja
Hasil kerja adalah hasil keluaran kerja dalam bentuk barang atau jasa yang dapat dihitung kualitas dan kuantitasnya.
- 2) Perilaku kerja
perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan
Adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Penilaian Kinerja

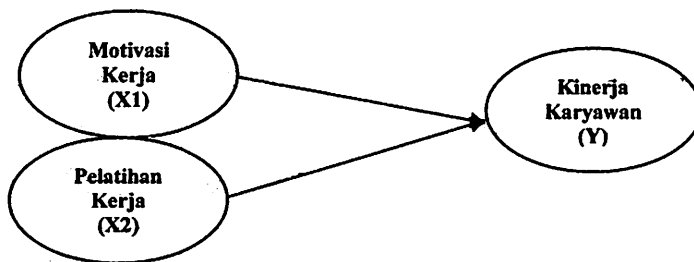
Penilaian kinerja dimulai dengan pengumpulan data kinerja para pegawai sepanjang masa evaluasi kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi tentang apa yang dilakukan para karyawan.

Menurut Bernadin and Russel (1993:380) kinerja dapat diukur dengan enam primer, meliputi:

- 1) *Quality*
Sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

- 2) *Quantity*
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya ; jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dihasilkan.
- 3) *Time Lines*
Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
- 4) *Cost Effectiveness*
Sejauh mana penerapan SDM keuangan, teknologi dan material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan SDM.
- 5) *Need for Supervision*
Sejauh mana seorang pekerja melaksanakan suatu fungsi tanpa memerlukan pengawasan seorang supervision untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
- 6) *Interpersonal Import*
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

1. Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara.
2. Diduga Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara.
3. Diduga Motivasi dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara dengan jumlah 52 orang. Selanjutnya, menurut Sugiyono (2009:116) sampel adalah bagian atau jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel haruslah dipilih sedemikian rupa sehingga setiap satuan elementer mempunyai kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih.

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan cara *sampling purposive*. *Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono,2009:122). Responden yang menjadi sampel dalam penelitian adalah karyawan di bidang operasional yang melakukan secara teknis di lapangan yaitu 32 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168). Dari hasil perhitungan didapatkan hasil bahwa item pernyataan yang ada di dalam variabel motivasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal itu dapat dilihat dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0.05\%$ dan nilai sig.2-tailed = 0,000. Karena nilai sig.2-tailed $< \alpha$, maka item pernyataan dinyatakan valid. Apabila probabilitas signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka dinyatakan valid dan sebaliknya bila lebih besar dari 0.05 maka dinyatakan tidak valid. Hasil validitas dapat dilihat melalui keseluruhan variabel penelitian $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ dan $n = 32$ diperoleh $r_{tabel} = 0.361$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari sebuah skor atau skala pengukuran. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan tentang sifat suatu alat ukur apakah cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang diinginkan. Semakin kecil kesalahan pengukuran, semakin reliabel alat pengukuran. Sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran, semakin tidak reliabel alat pengukuran tersebut. Dengan ketentuan jika nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 , maka item pernyataan dinyatakan reliabel. Dari hasil perhitungan reliabilitas item pernyataan yang ada didalam variabel motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan arung jeram hasilnya nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ yang berarti semua item pernyataan yang ada dalam masing-masing variabel dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau tidak, dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS yang menunjukkan garis dari *normal probability plot*.

Ghozali (2006:77) mengatakan bahwa jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Oleh karena itu, grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Selain dengan menggunakan *histogram regression residual* yang sudah distandarkan serta menggunakan analisis kolmogorov-smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan menyebar dengan normal apabila nilai *asyp.sig.* $> \alpha$ (0.05). Perhitungan yang terdapat pada tabel 1 dibawah dapat digunakan untuk membuktikan label normal pada model yang digunakan. Tampak hasil *Kolmogorov-Smirnov Test* ($0.386 > 0.05$) menunjukkan label yang normal pada model yang digunakan, seperti terlihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Test	Asymp. Sig. (2-tailed)
Motivasi (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)	0.386	0.998

Sumber : Data primer diolah

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times series*) atau ruang (*cross section*). Pemeriksaan terhadap asumsi ini dilakukan dengan Uji Durbin-Watson. Berdasarkan

hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai D-W sebesar 1.730, seperti yang terlihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.873	.864	.27139	1.730

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja , Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah

Nilai D-W ini dibandingkan dengan nilai tabel D-W dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0.05$, jumlah sampel (n) = 32 dan jumlah variabel bebas (k) = 2, pada tabel D-W diperoleh nilai $dL = 1.309$ dan nilai $du = 1.574$. Oleh karena nilai D-W hitung $> du$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi antar residual.

c. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel bebasnya. Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolinearitas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel, salah satu caranya adalah dengan melihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Bila nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan bila nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi	0.412	2.429
Pelatihan Kerja	0.412	2.429

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan output pada *coefficients* model dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, karena nilai $VIF < 10$.

d. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, ada atau tidaknya pola yang terjadi pada nilai residu pada model, metode yang digunakan menggunakan metode *park gleyser*. Dengan metode ini gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya (e), jika nilai probabilitasnya $>$ nilai *alpha*-nya (0.05) maka dapat dipastikan model ini tidak mengandung unsur heteroskedastisitas atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada *alpha* 0.05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
----------	------	--------------	------------

Motivasi X1	0.183	0.05	Homoskedastisitas
Pelatihan Kerja X2	0.334	0.05	Homoskedastisitas

Sumber : Data primer diolah

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *range spearman* terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05. Hal ini terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ditujukan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5
Koefisien Regresi, Uji t, Uji F dan R²

Variabel	B	t	Sig
Konstanta (a)	0.628	0.989	0.331
Motivasi	0.542	5.848	0.000
Pelatihan Kerja	0.356	3.762	0.001
		F = 99.735	0.000
		e = 0.27139	
		R ² = 0.873	

Sumber : Data primer diolah

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Maka dari tabel 5 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.628 + 0.542X_1 + 0.356X_2 + 0.27139$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 0.628 artinya kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0.628 jika sub variabel motivasi (X₁) dan pelatihan (X₂) tidak ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Atau dengan kata lain jika semua variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara (Y) akan bernilai 0.628.
- Koefisien regresi X₁ = 0.542 artinya setiap peningkatan (penambahan) 1% sub variabel motivasi (X₁) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.542. Dengan asumsi sub variabel pelatihan (X₂) konstan. Jika variabel motivasi (X₁) ada kecenderungan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika sub variabel motivasi (X₁) kecenderungan menurun, maka kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara (Y) juga akan menurun.
- Koefisien regresi X₂ = 0.356 artinya setiap peningkatan (penambahan) 1% sub variabel pelatihan (X₂) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.356. Dengan asumsi sub variabel motivasi (X₁) konstan. Jika variabel pelatihan (X₂) ada kecenderungan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika sub variabel pelatihan (X₂) kecenderungan menurun, maka kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara (Y) juga akan menurun.
- Error term* (e) = 0.27139 artinya setiap peningkatan (penambahan) akan kinerja karyawan (Y) selain dipengaruhi oleh kecenderungan meningkat atau menurunnya sub variabel motivasi (X₁) dan pelatihan (X₂) ternyata dipengaruhi oleh variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0.27139 variabel lain yang dimaksudkan adalah variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini.

Error term termasuk dalam variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara (Y), namun belum ikut dibahas atau disinggung kepastiannya dalam penelitian sebagai pengaruh kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara.

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama dan kedua (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel - variabel bebas, yaitu motivasi (X_1) dan pelatihan Kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara (Y). Pengujian uji t yang dilakukan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, dengan jumlah sampel (n) = 32 orang dan jumlah variabel bebas (k) = 2, sehingga *degree of freedom* (df) yang dihasilkan adalah $df = n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$. Hasil t_{tabel} yang diperoleh adalah ± 2.045 .

a. Variabel Motivasi (X_1)

Nilai t_{hitung} harga adalah $5.848 > t_{\text{tabel}} 2.045$ atau tingkat signifikan t adalah $0.000 >$ tingkat signifikan $\alpha = 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara (Y) adalah signifikan atau berpengaruh secara nyata.

b. Variabel Pelatihan (X_2)

Nilai t_{hitung} pelatihan adalah $3.762 > t_{\text{tabel}} 2.045$ atau tingkat signifikan t adalah $0.000 <$ tingkat signifikan $\alpha = 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara (Y) adalah signifikan atau berpengaruh secara nyata.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sub variabel motivasi (X_1) dan kinerja (X_2) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara (Y).

Hipotesis ketiga (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan (serentak) terhadap variabel kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara (Y). Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, jumlah sampel (n) = 32 dan jumlah variabel bebas (k) = 2, dengan numerator (df_1) = $2 - 1 = 1$ dan denominator (df_2) = $32 - 2 = 30$, sehingga F tabel yang diperoleh adalah 4.171. Ketentuan yang digunakan adalah:

1. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima atau tidak signifikan/tidak berpengaruh secara nyata.

2. Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak atau signifikan/berpengaruh secara nyata.

F_{hitung} adalah $99.735 > F_{\text{tabel}}$ adalah 4.171 atau tingkat signifikan F adalah $0.000 <$ tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) terbukti secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.873 atau 87.3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan efektif sub variabel motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan Pesona Nusantara (Y) sebesar 87.3%, dimana sumbangan efektif untuk sub variabel motivasi (X_1) sebesar 54.8% dan sumbangan efektif sub variabel pelatihan (X_2) sebesar 33.5%. Sedangkan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti atau yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini sebesar 12.7%.

Kesimpulan

1. Secara parsial sub variabel motivasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan atau nyata terhadap kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara (Y). Dengan pengaruh hubungan yang positif yang berarti apabila sub variabel motivasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) naik maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan (Y). Diduga motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara. Dengan adanya motivasi yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Secara simultan sub variabel motivasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan atau nyata terhadap kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara (Y). Dengan pengaruh hubungan yang positif yang berarti apabila sub variabel motivasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan naik maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV. OBECH Pesona Nusantara tergantung pada kedua sub variabel lingkungan kerja yang terdiri dari motivasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2). Oleh karena itu faktor motivasi dan pelatihan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan arung jeram, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi dan pelatihan kerja, sedangkan terdapat variabel lain diluar variabel bebas yang ikut berpengaruh.

Saran

1. Bagi Karyawan

- a. Motivasi (X_1) terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hendaknya karyawan harus dapat menjaga motivasi baik dari sendiri, rekan kerja ataupun dari atasan, sehingga pekerjaan yang dilakukan selalu dengan kondisi semangat, maka kinerja perusahaan pun akan optimal.
- b. Pelatihan kerja (X_2) terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang selama ini telah didapat harus selalu dipraktekkan dalam melakukan pekerjaan, sehingga kemampuan dari segi teknis arung jeram itu sendiri akan semakin meningkat, dan juga kerja sama dalam melakukan pekerjaan harus dijaga, karena arung jeram lebih ke kerjasama tim dari pada individu maka kinerja karyawan meningkat pula.

2. Bagi Perusahaan

- a. Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, perusahaan harus mengetahui, mempelajari, dan memahami lebih dulu apa yang mendorong seorang karyawan mau bekerja dengan baik. Di dalam motivasi ada beberapa hal yang perlu diketahui, antara lain; kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.
- b. Dalam pelaksanaan pelatihan perusahaan harus memprogram dengan baik, sehingga para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka jalani, yaitu arung jeram yang membutuhkan keahlian khusus. Di samping itu, pelatihan diberikan arahan untuk mengembangkan keahlian yang ada dalam diri karyawan.

3. Bagi Peneliti Mendatang

Bagi peneliti yang akan datang yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini sebaiknya menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Rineka Cipta, Bandung.
- Algifari. 1997. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta : BPFE
- Bernardin, H dan Russel, Joyce EA, *Human Resources Management, An Experiential Approach*, Megraw Hill International, Singapore.
- Buchari, Zainun. 1994, *Manajemen dan Motivasi*, Balai Aksara, Jakarta.
- Eka, Dewi, P, 2006, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Malang*, Malang

- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1998, *Organisasi (Perilaku, Struktur, dan Proses)*, Binarupa, Aksara, Jakarta
- Gomes, Faustino, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno. 1994. *Analisis Regresi*, Andi Offset. Yogyakarta.
- Hamalik, Oemar, 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hardjana, Agus, 2001, *Pelatihan Sumber Daya Manusia Yang Efektif*. Kanisius, Jakarta.
- Handoko, Hani T, 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrianto, Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi Manajemen*. BPFE, Yogyakarta.
- Ivencovich, Konopaske, Mattesson, 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Luthans, Fred, 1992. *Organizational Behavior*. Sixth Edition, McGraw Hill International, Singapore.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2003. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Moekijat, 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S, 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ruky, Ahmad, S, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1995. *Metode Penelitian Dan Survei*. Cetakan Kedua, LP3ES, Jakarta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administrative*. Alfabeta, Bandung.
- Sukarna, 1993. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Mandar Maju. Bandung.
- Syamsulbahri, 2004. *Quantum Teaching For Professional Teachers*, makalah disampaikan pada Seminar Quantum Teaching. LP3I Malang, Hotel Regent Malang, 13 September.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Liberty. Yogyakarta.
- Thoha, Miftah, 2009. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta