

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT HARMONI MITRA UTAMA CABANG SAMARINDA

Maya Fitri Lestari^{1*} Sofia Ulfa Eka Hadiyanti²

*^{1,2} Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*

*Corresponding author: tehmayafitri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Analisis ini menggunakan variabel independen (X) yaitu pelatihan dan variabel dependen (Y) yaitu motivasi kerja karyawan. Objek penelitian yang diambil datanya adalah karyawan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner yang disebar melalui *Google Form*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang dan keseluruhan dijadikan sampel berdasarkan Teknik Sampel Jenuh atau *Saturation Technic Sample*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji Normalitas dan uji Heterokedastisitas) dan uji hipotesis (Analisis Regresi Linier Sederhana, uji t dan uji Determinan). Metode statistik menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan pengujian uji statistik yaitu uji t. Hasil penelitian menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan; Motivasi Kerja; Keterampilan.

Abstract

This research was conducted to examine the effect of training variables on employee work motivation. This analysis uses an independent variable (X), namely training and the dependent variable (Y), namely employee work motivation. The object of the data collected was employees at PT. Harmony of Main Partners of Samarinda Branch. The data collection technique is to use a questionnaire or questionnaire distributed through Google Form. The population in the object is 52 people and the whole sample is based on Saturated Technic Sample. The analysis technique used is the instrument test (validity and reliability test), classic assumption test (Normality test and heteroscedasticity test) and hypothesis testing (Simple Linear Regression Analysis, t test and Determinant Test). The statistical method uses Simple Linear Regression Analysis by testing statistical tests, namely the t test. The results of the study using Simple Linear Regression analysis is that training has a significant effect on employee work motivation..

Keywords: Training; Work Motivation; Skill.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah organisasi besar yang dijalankan oleh banyak anggota untuk mencapai tujuan yang sudah dirumuskan. Pencapaian tujuan ini tiap karyawan atau anggota organisasi harus mengetahui dengan baik tugas dan perannya didalam perusahaan. Setiap anggota organisasi yang masuk akan mendapatkan orientasi yang akan disampaikan saat pelatihan atau proses rekrutmen karyawan mengenai tugas dan peranya sesuai

pekerjaannya. Pelatihan karyawan memiliki tujuan untuk memperbaiki ketrampilan dan menambahkan ilmu kepada seseorang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu sangat penting sekali kegiatan pelatihan karyawan demi kelangsungan hidup perusahaan.

Pelatihan dalam perusahaan yang melibatkan setiap anggota dan staff menimbulkan reaksi peningkatan skill dan ketrampilan yang dimiliki oleh para anggotanya. Dalam hal ini peningkatan ketrampilan akan mempermudah dalam pengerjaan tugas sesuai pekerjaan yang ditentukan. Pelatihan menghubungkan jarak antara kinerja yang dimiliki dengan standardisasi yang diinginkan perusahaan. Bukan hanya *skill* yang dikembangkan melalui pelatihan tetapi juga perusahaan terbantu untuk beroperasi lebih baik lagi dan siap berkompetisi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan SDM, yaitu sebagai berikut: (1) *Top Management Support*; (2) *Commitment of specialists*; (3) *Technology Advances*; (4) *Organizational Complexity*; (5) *Learning Style*; serta (6) *Function of human resources*. Saat pelatihan diberikan kepada karyawan maka karyawan tersebut memiliki sebuah motivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa adanya perubahan *skill* yang didapatkan saat pelatihan. Mereka akan lebih terampil dalam menangani tugas yang lebih berat dari biasanya. Serta mereka juga akan lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan dari atasan mereka.

PT Harmoni Mitra Utama adalah perusahaan yang tergabung dalam Astra Group dan merupakan unit bisnis dari PT Serasi Auto Raya yang bergerak dalam bidang logistic. Perusahaan ini melakukan handling warehouse dan pengiriman barang. Perusahaan ini lebih bergerak dalam bidang jasa. Pasti memerlukan SDM yang handal dalam melakukan pelayanan jasa kepada PT United Tractor. Demi menjaga kepercayaan PT United Tractor maka diperlukan adanya pelatihan yang akan ditujukan kepada karyawan tersebut untuk selalu melakukan yang terbaik, sesuai standar yang sudah ditentukan.

Adanya sebuah pelatihan yang akan menambah kemampuan karyawan PT Harmony Mitra Utama juga akan menambah semangat yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam bekerja. Motivasi yang tercipta dari pelatihan memberi efek kepercayaan diri karena sikap profesional mereka akandi perlihatkan kepada PT Harmony Mitra Utama tanpa mengeluh. Dan mereka akan bekerja lebih maksimal dan melebihi dari harapan PT Harmony Mitra Utama.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas maka rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan di PT Harmoni Mitra Utama. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan di PT Harmoni Mitra Utama.

METODOLOGI

Lokasi dan Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah pihak-pihak yang akan dijadikan objek penelitian. Subjek dalam penelitian ini karyawan yang ada di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda. Alamat penelitian di Samarinda, PT Harmoni Mitra Utama, Jl. Cipto Mangun Kusumo No.78, Sungai Keledang, Samarinda Seberang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur menjadi satu lokasi dengan PT TRAC Astra Rent A Car.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih dengan alasan informasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka, berupa data-data, melalui angket, documenter juga interview.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan kumpulan individu sejenis yang berada pada wilayah tertentu dan pada waktu yang tertentu pula. Populasi dapat mengacu kepada beberapa hal sebagai berikut : 1) Dalam geografi atau demografi, sebagai sinonim penduduk ; 2) Dalam biologi, populasi adalah sekumpulan individu dengan ciri-ciri sama yang hidup dalam tempat dan waktu yang sama ; 3) Sedangkan dalam statistika, populasi adalah sekumpulan data yang menjadi objek inferensi. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada bagian administrasi dan operasional yang ada di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda kecuali pemimpin.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini kuesioner yang disebar sebanyak 52 kuesioner. Sehingga penelitian ini menggunakan 52 karyawan bagian administrasi dan operasional di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel adalah teknik yang dilakukan untuk menentukan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2001) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel, sedangkan menurut Margono (2004) teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling (teknik pengambilan sampel tidak secara acak). Sampling non probability adalah teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Kami memilih untuk memakai Teknik Saturation Sample (Teknik Sampel Jenuh) yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, ini syaratnya populasi tidak banyak, atau peneliti ingin

membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Kelebihannya yaitu memerlukan waktu untuk pengumpulan data sampel. Sedangkan kelemahannya yaitu tidak cocok untuk populasi dengan anggotanya yang besar.

PT Harmony Mitra Utama memiliki 52 orang pegawai, yang terdiri dari 50 pria dan dua wanita. Data pegawai objek hanya memiliki populasi dibawah 100 orang maka pemakaian teknik ini dikatakan sesuai dan cukup tepat. Karena diharapkan data akurat dalam perusahaan tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Ulber Silalahi (2009) pengumpulan data adalah satu proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu. Data merupakan bahan penting yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis dan mencapai tujuan penelitian. Oleh karena itu, data dan kualitas data merupakan pokok penting dalam penelitian karena menentukan kualitas hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan observasi sebagai alat pengumpulan datanya.

Tabel 1
Kuesioner

| No | Indikator | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|----------------------|--|-----|----|---|---|----|
| 1. | Pelatihan | | | | | | |
| | Instruktur | 1. Instruktur yang memberikan pelatihan sangat menguasai materi | | | | | |
| | | 2. Instruktur dapat memberikan interaksi dan komunikasi 2 arah dengan peserta | | | | | |
| | Peserta | 3. Anda dapat memahami materi yang diberikan | | | | | |
| | | 4. Anda dapat merasakan manfaat yang didapat saat mengikuti pelatihan dalam meningkatkan kinerja | | | | | |
| | Materi | 5. Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan | | | | | |
| | | 6. Materi yang diberikan sudah cukup lengkap | | | | | |
| | Metode | 7. Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan | | | | | |
| | | 8. Metode yang digunakan mempermudah anda memahami materi yang diberikan | | | | | |
| | Tujuan | 9. Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin anda capai | | | | | |
| | | 10. Anda memahami tujuan pelatihan yang dilaksanakan | | | | | |
| 2. | Motivasi kerja | | | | | | |
| | Need for Achievement | 1. Anda merasa pekerjaan yang anda jalani adalah sebuah tantangan yang harus dilewati | | | | | |
| | | 2. Anda menyelesaikan pekerjaan dengan | | | | | |

- | | | |
|--|--|---|
| | maksimal dan penuh tanggung jawab | |
| Need for Power | 3. Anda membutuhkan pengakuan atas prestasi kerja yang anda ciptakan | |
| | 4. Anda memberikan sebuah ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan | |
| | 5. Anda merasa bahwa posisi anda sekarang sangat tepat dan sangat nyaman | |
| | 6. Anda harus meningkatkan kinerja agar mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan | |
| | 7. Anda sekarang mendapat kepercayaan dari pimpinan atas kinerja yang anda berikan pada perusahaan | |
| | Need for Affiliation | 8. Anda menjalin hubungan yang baik dengan karyawan dan pimpinan perusahaan |
| | | 9. Anda dapat beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan dengan baik |
| 10. Anda dapat menjalin kerjasama yang baik dengan tim dan karyawan lain | | |
| 11. Anda dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan dengan baik | | |
| 12. Anda dapat menghindari pencetus dari timbulnya permasalahan perusahaan | | |
-

Pengisian kuesioner pada tabel 1 dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner via *Google Form* dengan alamat situs sebagai berikut :

https://docs.google.com/forms/d/1jkJMx866ME3ySR4Ogi9JNclkFsDoMBayLTz8RiHQS1Y/edit?usp=drive_web.

Pada masing-masing pernyataan yang telah dicantumkan ada 5 pilihan yaitu “Sangat Tidak Setuju” (STS), “Tidak Setuju” (TS), “Netral” (N), “Setuju” (S), dengan demikian responden hanya perlu memilih salah satu pernyataan dari 5 pernyataan yang menurut mereka sesuai dengan apa yang mereka alami dan rasakan. Menurut Sulistyio Basuki (2006), pada observasi ini, peneliti mengamati peristiwa, kejadian, pose, dan sejenisnya disertai dengan daftar yang perlu diobservasi.

Teknik Analisis Data

Umumnya teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen metode penelitian kuantitatif, analisa data yang bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Berikut langkah-langkah analisa data kuantitatif:

1) Pengolahan Data

Data yang sudah terkumpul di dalam tahap pengumpulan data, kemudian perlu diolah kembali. Pengolahan data tersebut memiliki tujuan agar data lebih sederhana,

sehingga semua data yang telah terkumpul dan menyajikannya sudah tersusun dengan baik dan rapi kemudian baru dianalisis.

2) Penganalisan Data dan Alat Analisis Data

Apabila proses pengolahan data telah selesai, maka proses selanjutnya yaitu analisis data. kemudiantujuan analisis data adalah untuk menyederhanakan dan juga memudahkan data untuk ditafsirkan. Setelah datanya sudah terkumpul, maka diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yakni data kuantitatif dengan bentuk angka-angka dan data kualitatif yang lebih dinyatakan dalam bentuk kata-kata atau simbol. Alat analisis data yang digunakan adalah *SPSS V.23*. *SPSS* adalah kepanjangan dari *Statistical Package for the Social Science*. *SPSS* adalah sebuah aplikasi yang di program dengan kemampuan analisis statistik yang cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu deskriptif dan kotak dialog sederhana yang mempermudah cara pengoperasiannya.

Penelitian ini memakai beberapa analisa, yaitu Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas dan Uji Heterokedastisitas), dan Uji Hipotesa (Analisa Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji R^2)

Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Sukadji (2000) “validitas adalah derajat yang menyatakan suatu tes mengukur apa yang seharusnya diukur.”

2) Uji Reliabilitas

Sukadji (2000) “reliabilitas adalah suatu tes seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur.”

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Jika ditemukan residual tidak berdistribusi normal maka dapat tetap dianggap normal dengan menggunakan dalil limit pusat atau teorema limit pusat (central limit theorem).

2) Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2018), “uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak nyamanan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain.”

Uji Hipotesis

Analisa Regresi Linier Sederhana

Ghozali (2013), “analisis regresi berganda digolongkan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.”

HASIL DAN DISKUSI

Gambaran Umum Perusahaan dan Responden

PT Harmoni Mitra Utama membrikan pelayanan jasa berupa: (1) Manajemen rantai persediaan; (2) Pergudangan dan Distribusi; (3) Manajemen Halaman (Yard); (4) Manajemen Pengangkutan Global; (5) Implementasi Solusi Global. Jumlah responden sebanyak 52 orang yang diukur meliputi jenis kelamin dan usia responden.

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden yang berhasil diambil datanya yaitu laki-laki sebanyak 51 orang atau 98% dan perempuan sebanyak 1 orang atau 1%. Dari data tersebut mereka adalah karyawan dan staff yang bekerja di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda.

Usia Responden

Usia responden yang berhasil diambil datanya yaitu pada range usia 19-26 yakni berjumlah 27 orang atau 52% dan range usia 27-37 yakni berjumlah 25 orang atau 48%.

Hasil Data Penelitian

Tabel 2
Hasil Analisa Tanggapan Responden terhadap Setiap Pernyataan mengenai Pelatihan di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS | Rata-rata |
|----|-----------------|----|----|----|----|-----|-----------|
| 1 | Pernyataan 1 | 13 | 30 | 9 | 0 | 0 | 4.08 |
| 2 | Pernyataan 2 | 9 | 31 | 1 | 1 | 0 | 3.92 |
| 3 | Pernyataan 3 | 11 | 25 | 14 | 1 | 0 | 3.83 |
| 4 | Pernyataan 4 | 17 | 27 | 8 | 0 | 0 | 4.17 |
| 5 | Pernyataan 5 | 14 | 29 | 9 | 0 | 0 | 4.10 |
| 6 | Pernyataan 6 | 6 | 31 | 15 | 0 | 0 | 3.83 |
| 7 | Pernyataan 7 | 9 | 30 | 13 | 0 | 0 | 3.92 |
| 8 | Pernyataan 8 | 9 | 31 | 12 | 0 | 0 | 3.94 |
| 9 | Pernyataan 9 | 13 | 27 | 12 | 0 | 0 | 4.02 |
| 10 | Pernyataan 10 | 12 | 27 | 13 | 0 | 0 | 3.98 |
| | Total Rata-Rata | | | | | | 39.79 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.32 |

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Angka 3.32 merupakan hasil yang diperoleh dari total rata-rata distribusi frekuensi berdasarkan 10 item pernyataan yang diisi oleh responden. Maka diketahui bahwa sebagian responden merasa bahwa pelatihan yang mereka ikuti dirasa cukup efektif dan cukup bermanfaat bagi pekerjaan mereka. Berdasarkan dari metode, instruktur, materi, tujuan dan peserta pelatihan para responden merasakan adanya keefektifan dengan diadakannya sebuah pelatihan dari perusahaan mereka.

Tabel 3
Hasil Analisa Tanggapan Responden terhadap Setiap Pernyataan mengenai Motivasi Kerja di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS | Rata-rata |
|----|-----------------|----|----|----|----|-----|-----------|
| 1 | Pernyataan 1 | 15 | 30 | 6 | 1 | 0 | 4.13 |
| 2 | Pernyataan 2 | 27 | 21 | 4 | 0 | 0 | 4.44 |
| 3 | Pernyataan 3 | 10 | 24 | 14 | 2 | 0 | 3.69 |
| 4 | Pernyataan 4 | 10 | 29 | 13 | 0 | 0 | 3.94 |
| 5 | Pernyataan 5 | 8 | 21 | 18 | 5 | 0 | 3.62 |
| 6 | Pernyataan 6 | 22 | 20 | 10 | 0 | 0 | 4.23 |
| 7 | Pernyataan 7 | 13 | 23 | 15 | 1 | 0 | 3.93 |
| 8 | Pernyataan 8 | 18 | 27 | 7 | 0 | 0 | 4.21 |
| 9 | Pernyataan 9 | 17 | 29 | 5 | 1 | 0 | 4.19 |
| 10 | Pernyataan 10 | 20 | 28 | 4 | 0 | 0 | 4.31 |
| 11 | Pernyataan 11 | 11 | 28 | 13 | 0 | 0 | 3.96 |
| 12 | Pernyataan 12 | 10 | 22 | 19 | 1 | 0 | 3.79 |
| | Total Rata-Rata | | | | | | 48.44 |
| | Rata-rata | | | | | | 4.04 |

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Angka 4.04 merupakan hasil yang diperoleh dari total rata-rata distribusi frekuensi berdasarkan 12 item pernyataan yang diisi oleh responden. Maka diketahui bahwa sebagian responden merasa bahwa motivasi kerja mereka baik saat bekerja. Mereka bersemangat dan berusaha semaksimal mungkin mengerjakan pekerjaan dan mempunyai tanggung jawab masing-masing.

Analisis Data

Uji Instrumen

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Pelatihan

| No | No Item | Korelasi (rhitung) | Rtabel | Keterangan |
|----|---------------|--------------------|--------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | .677 | .27 | Diterima |
| 2 | Pernyataan 2 | .557 | .27 | Diterima |
| 3 | Pernyataan 3 | .823 | .27 | Diterima |
| 4 | Pernyataan 4 | .602 | .27 | Diterima |
| 5 | Pernyataan 5 | .843 | .27 | Diterima |
| 6 | Pernyataan 6 | .818 | .27 | Diterima |
| 7 | Pernyataan 7 | .745 | .27 | Diterima |
| 8 | Pernyataan 8 | .816 | .27 | Diterima |
| 9 | Pernyataan 9 | .770 | .27 | Diterima |
| 10 | Pernyataan 10 | .786 | .27 | Diterima |

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

Dari 10 pernyataan variabel pelatihan yang diberikan kepada responden maka saat diuji validitas keseluruhan pernyataan yang diberikan dinyatakan valid dan data tersebut bisa dipergunakan untuk analisa selanjutnya.

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Motivasi

| No | No Item | Korelasi (r_{hitung}) | r_{tabel} | Keterangan |
|----|---------------|---------------------------|-------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | .610 | .27 | Diterima |
| 2 | Pernyataan 2 | .559 | .27 | Diterima |
| 3 | Pernyataan 3 | .416 | .27 | Diterima |
| 4 | Pernyataan 4 | .674 | .27 | Diterima |
| 5 | Pernyataan 5 | .530 | .27 | Diterima |
| 6 | Pernyataan 6 | .678 | .27 | Diterima |
| 7 | Pernyataan 7 | .730 | .27 | Diterima |
| 8 | Pernyataan 8 | .784 | .27 | Diterima |
| 9 | Pernyataan 9 | .784 | .27 | Diterima |
| 10 | Pernyataan 10 | .701 | .27 | Diterima |
| 11 | Pernyataan 11 | .730 | .27 | Diterima |
| 12 | Pernyataan 12 | .588 | .27 | Diterima |

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan 12 pernyataan variabel motivasi kerja yang diberikan kepada responden maka saat diuji validitas keseluruhan pernyataan yang diberikan dinyatakan valid dan data tersebut bisa dipergunakan untuk analisa selanjutnya.

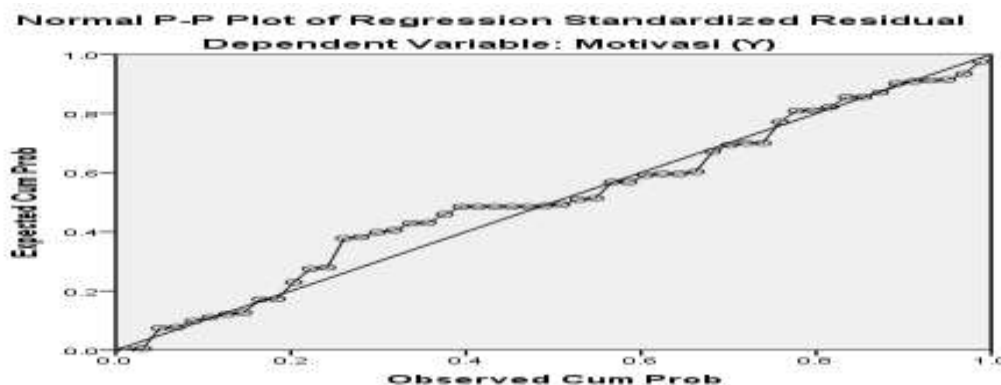
Tabel 6
Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan dan Motivasi

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-----------|------------------|------------|
| 1 | Pelatihan | ,910 | Faktual |
| 2 | Motivasi | ,866 | Faktual |

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

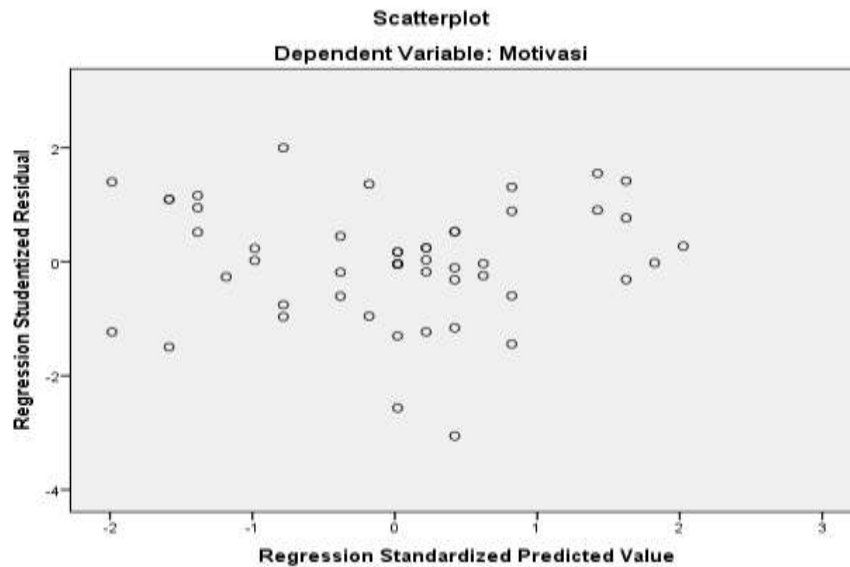
Saat dilakukan uji reliabilitas maka variabel pelatihan dan motivasi dinyatakan reliabel, yang mempunyai makna bahwa data yang didapat memiliki kekonsistensian data dari responen tersebut.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Saat dilakukan uji normalitas dengan P-Plot, terlihat data/titik berada tidak jauh dari garis diagonal yang mempunyai makna bahwa data yang didapat terdistribusi dengan normal.



Gambar 2
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot*

Saat dilakukan uji heterokedastisitas dengan *Scatterplot*, terdapat data/titik yang beredar tidak memiliki pola tertentu. Maknanya adalah data tersebut mengalami homokedastisitas, keadaan dimana data tersebut mengalami persamaan varian residual dari sebuah regresi.

Uji Hipotesis

Untuk menganalisa hasil analisa Regresi Linier Sederhana adalah dengan melihat hasil Signifikannya. Hasil signifikan, yaitu $0.00 < 0.05$, sehingga diinterpretasikan bahwa H_a diterima atau pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda.

Untuk melihat uji t, perlu melihat angka dalam kolom T, yaitu 4,881. Nilai t tabel dari 52 responden adalah 1,676. Karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima yaitu pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda.

Saat dilakukan uji R^2 , angka 0,323 menunjukkan bahwa variabel pelatihan menyumbang pengaruh sebanyak 32,3% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Menurut Manulang (2015) “perusahaan juga dapat berharap mengurangi pengawasan atas karyawannya setelah pelatihan, karena setelah pelatihan diharapkan dapat melakukan tugasnya dengan terampil dan bertanggung jawab, karena karyawan yang mendapat pelatihan khusus akan sedikit kemungkinan membuat kesalahan.”

Bagi 52 responden yang peneliti kaji merasakan adanya tantangan dalam bekerja dan merasa bahwa hal itu adalah tantangan dalam bekerja. Pelatihan yang sudah diberikan menjadi modal bagi mereka untuk mewujudkan tanggung jawab besar itu dan menjawab tantangan pekerjaan.

Pelatihan juga ternyata dapat memberikan level kreativitas karyawan PT Harmoni Mitra Utama semakin meningkat. Dan pastinya hal ini membutuhkan suatu pengakuan atas prestasi kinerja mereka karena pelatihan yang sudah mereka jalani menjadikan mereka seorang karyawan yang terlatih dan wajib diberikan apresiasi.

Setelah karyawan mengikuti pelatihan dan saat mempraktekkan pelatihan tersebut dalam pekerjaan mereka merasa posisi ini sudah nyaman sekali daripada sebelumnya mereka mengikuti pelatihan karena ilmu yang didapat mempermudah mereka dalam bekerja. Tidak dipungkiri, peningkatan kinerja yang mereka lakukan akan membutuhkan suatu reward, penghargaan bahkan promosi jabatan dari atasan.

Human Error yang selama ini dihindari akan berkurang karena pelatihan yang berkelanjutan. Di PT Harmoni Mitra Utama pelatihan biasanya 6 bulan sekali atau sesuai kebutuhan dan dana perusahaan. Pemberian pelatihan ini juga meningkatkan kepercayaan pimpinan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki kemajuan. Sikap pimpinan terhadap karyawan peneliti menilai bahwa ada sebuah hubungan yang baik karena pimpinan menilai karyawan dengan objektif tidak subjektif. Pimpinan yang mempunyai hubungan yang tidak baik pasti akan kesulitan menilai karyawannya.

Pelatihan yang dirasakan oleh karyawan PT Harmoni Mitra Utama ini saat diberikan pelatihan dapat mengikuti budaya kerja perusahaan. Berada dalam tekanan adalah budaya kerja yang sudah banyak dianut banyak perusahaan, tetapi dengan pembekalan yang baik maka tekanan pekerjaan tersebut akan berkurang karena sudah terbantu dengan ilmu dan *Skill* yang mumpuni. Dalam pelatihan juga ada jenis pelatihan tim kerja, pelatihan jenis ini mempermudah karyawan PT Harmoni Mitra Utama bekerja dalam tim karena metode *Role Play* membuat suasana pelatihan seperti kenyataan.

Dalam pelatihan *Customer Service Excellent* karyawan PT Harmoni Mitra Utama diajak untuk menjadi *Problem Solver* dan dapat menghindari pencetus terjadinya masalah dalam pekerjaan. Tidak hanya menghindari masalah dengan karyawan sejawat tetapi juga dengan pelanggan PT Harmoni Mitra Utama sehingga kesalahpahaman tidak terjadi dan meningkatkan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang sudah diteliti maka pelatihan mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang merekomendasikan yaitu diharapkan kepada Pimpinan PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda untuk memperbanyak pelatihan yang sudah diberlakukan sebelumnya agar motivasi kerja karyawan lebih meningkat dan

memiliki *skill* yang lebih baik agar memajukan kepercayaan perusahaan terhadap konsumen sehingga perusahaan dapat meningkatkan laba dan tetap eksis di persaingan bisnis.

REFERENSI

- Basuki, Sulistyono. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta : Penaku.
- Chen, T.Y., Chang, P.L., & Yeh, C.W., (2004), A study off career needs, career development programs, job satisfaction and turnover intensity of R & D personnel, *Career Development International*, Vol.9, No.4, 424-437
- Chiaburu, D.S. & Tekleab, A.G.(2005), individual and contextual influences on multiple dimensions of training effectiveness, *Journal of European Industry Training*, Vol.29, Iss.8.,604- 626
- Hollenbeck J.R., Derue, D.S., Guzzo, R. (2004), Bridging the gap between I/O research and HR practice: improving team composition, team training and team task design, *Human Resource Management Journal*, Vol. 4., 353-366
- Jie, S. & Roger, D.2006. Training and management development in Chinese multinational enterprises, *Employee Relations*, Vol. 28, Iss.4. 342-362
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung ; Refika Aditama
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Delapan Belas. ed. Revisi. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukadji, Soetarlinah. 2000. *Penyusunan dan Mengevaluasi Laporan Penelitian*. Jakarta; Universitas Indonesia Press
- Tsai P., Yen, C.Y., Huang, L. (2007), A study on motivating employees learning commitment in the post downsizing era: job satisfaction perspective, *21 Journal of Word Business*, Vol.42, 157 -169