
Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inspira AdhiMitra)

Cicah Ratnasih¹⁾ Aeni Diniawati²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of Job Training and Work Motivation on Work Productivity, either directly or indirectly through Kinerja Employees at PT. Inspira AdhiMitra.

The data used in this study are primary data collected through questionnaires and other literature studies. The population in this study were all employees of PT. Indomarco Adi Prima - Main Warehouse Jakarta, Jababeka with a sample size of 70 respondents. The data analysis technique used path analysis with the help of the SPSS 22 analysis system.

The results showed that job training has a significant positive effect on work productivity, motivation has a significant positive effect on work productivity, job training has a significant positive effect on employee performance, motivation has a significant positive effect on employee performance, work productivity has a significant positive effect on employee performance,

Keywords: *job training, work motivation and employee performance*

¹⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

²⁾ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

Tgl diterima: 15 September 2020

Tgl diterbitkan: 19 Oktober 2020

1. PENDAHULUAN

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Nawawi (2003:112) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain pelatihan, penting bagi karyawan untuk memiliki

motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Winardi (2007:6) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk

melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Winardi (2007:6) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari (dilatih). Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Produktivitas merupakan salah satu sumber daya bagi peningkatan ekonomi dasar dari peningkatan standar hidup karena dengan peningkatan produktivitas, dapat pula ditingkatkan keuntungan yang dicapai. Begitu pentingnya peranan produktivitas dalam pembangunan nasional sehingga banyak yang menegaskan bahwa pentingnya meningkatkan kualitas, bekerja efisien dan efektif sehingga mampu menciptakan produktivitas.

Menurut Sedarmayanti (2009:12) berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Kinerja kerja karyawan di PT. Inspira Adhi Mitra menjadi salah satu pemicu terjadinya turnover intention. Karyawan di perusahaan kurang merasa puas dengan pekerjaan yang saat ini sedang mereka jalani. Karena dianggap masih ada kekurangan

kekurangan yang dirasakan selama mereka bekerja di perusahaan ini, sehingga memicu individual untuk mengikuti pelatihan kerja. Pelatihan kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Bagi sebuah perusahaan, seorang karyawan mempunyai arti penting karena dapat berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Jika seorang karyawan selama ini telah mampu mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan, serta memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan, maka sudah sepantasnya karyawan tersebut memperoleh suatu feedback dari perusahaan itu sendiri sebagai balas jasa dari apa yang telah mereka kerjakan. Ketika harapan dan keinginan mereka telah tercapai maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi sebaliknya jika harapan dan keinginan karyawan tidak terpenuhi dengan baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Dalam penelitian ini peneliti ingin membahas tiga faktor yang mungkin dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

2. LANDASARN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

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 (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. (Butuh rujukan) Kajian MSDM

menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain dan unsur utama MSDM adalah manusia

2.2 Pelatihan Kerja

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Selain itu pelatihan juga dapat diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan. Pelatihan cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dan program pelatihan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*).

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.” (Sarwoto, 2003:135).

2.4 Produktivitas Kerja Karyawan

Malayu S.P. Hasibuan (2003:41), mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

2.5 Kinerja Kerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. kinerja menurut Bernardin dan russel (1993:379) “Bahwa kinerja dilihat dari hasil pengeluaran produksi atas fungsi dari pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu” Bernardin dan russel (1993:379)

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	I Gede Novrada Budiarta, I Wayan Bagia. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha (Volume 3 Tahun 2008	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Krja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Pada Journal ini tidak ada variabel kinerja karyawan	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Krja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2	Iga Mawarni Marpaung Djamhur Hamid Mohamad Iqbal Universitas Brawijaya Malang (Volume 15 Tahun 2006)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat Pengaruh Positif antara variabel motivasi, variabel disiplin, dan variabel kinerja karyawan	Pada jurnal sebelumnya menggunakan variabel komunikasi dan stress kerja (Analisis regresi berganda)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

3	I Ketut Febrina Ananta Universitas Udayana, Bali (Volume 5, No 2,2010	Pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada villa mahapala sanur-denpasar	Secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan	Pada jurnal ini tidak ada variabel disiplin dan budaya organisasi	Produktivitas kerja
4	Rr. Watie Rachmawati STIE Ekuitas Bank Jabar – Bandung (Volume 9, No 1 tahun 2008	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BJB Kantor cabang suci Bandung	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y	Pada jurnal ini tidak ada variabel disiplin dan produktivitas karyawan	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2.7 Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Langsung Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Mowen (2005), kualitas kinerja layanan merupakan suatu proses evaluasi menyeluruh pelanggan mengenai kesempurnaan kinerja pelayanan. Kualitas kinerja pelayanan terutama untuk sektor jasa selalu diidentikkan dengan mutu usaha itu sendiri. Artinya, semakin baik dan memuaskan tingkat pelayanannya, semakin bermutu usaha tersebut. Begitu juga sebaliknya.

Hasil Penelitian I Gede Novrada Budiarta, I Wayan Bagia.(e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Volume 3 Tahun 2008)

b. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Winardi (2007:7), menyatakan bahwa problem inti motivasi yang berkaitan dengan manajer organisasi adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang memiliki kebutuhan yang khas dan kepribadian unik untuk bekerja sama menuju pencapaian sasaran-sasaran organisasi mereka.

Berdasarkan hasil penelitian Ni Luh Gede Poniasih1 dan A.A Sagung Krtika Dewi2 Iga Mawarni Marpaung Djamhur Hamid Mohamad Iqbal Universitas Brawijaya Malang (Volume 15 Tahun 2006) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti semakin karyawan merasa termotivasi dalam

bekerja maka Produktivitas akan semakin meningkat.

c. Pengaruh Langsung Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya

(Gomes 2003 : 197 . Irawan (2000 : 588) menyatakan bahwa: “ Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur”. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

I Ketut Febri Ananta Ejournal Manajemen Keuangan(Volume 5, No 2,2010) menyatakan bahwa terdapat berpengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (M.Phil, 2007:75) Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberiaan motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal.

Hasil penelitian Rr. Watie Rachmawati STIE Ekuitas Bank Jabar – Bandung

Ejournal Manajemen Pemasaran(Volume 9, No 1 tahun 2008)dapat ditarik kesimpulan motivasi kerja secara simultan danparsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh Langsung Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (jurnal manajemen dan kewirausahaan (Volume 1 no. 3, Tahun 2005) dapat diambil kesimpulan bahwa Hasil penelitian ini membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya bahwa secara umum produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

f. Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja

Hasil penelitian Januar Efendi Panjaitan (ejournal Manajemen,Vol.11 No.2,September 2005) Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Menurut Raymond untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatkan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. (Raymond, 2010).

g. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja

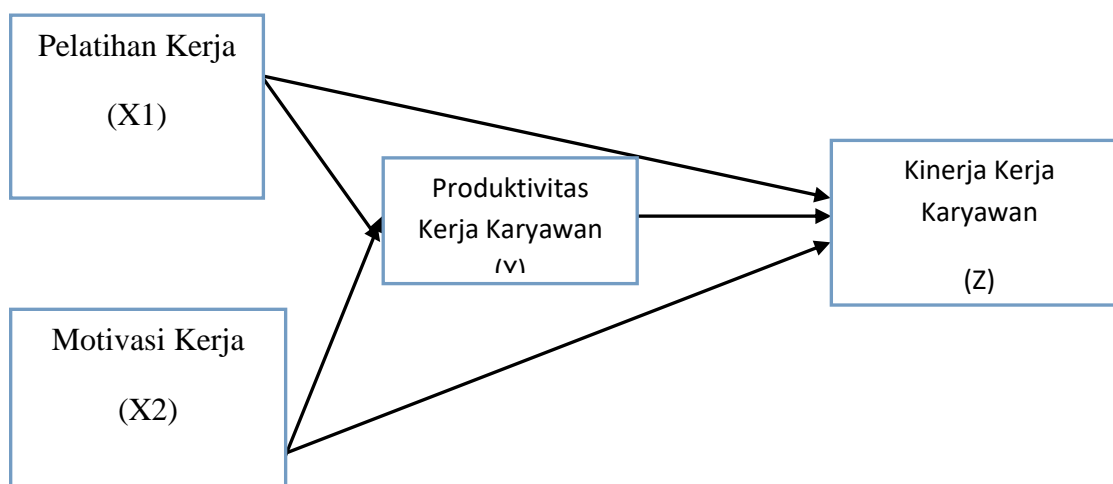
Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja

mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan girah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (I Komang Ardana, Ni Wayan Mujianti, dan I Wayan

Mudiarta Utama, 2012:270). Kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja karyawan dalam kegiatan atau aktivitas yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu.

2.8 Kerangka Berpikir

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.9 Hipotesis

Dari kerangka berpikir berikut ini maka akan disajikan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh langsung antara pelatihan terhadap motivasi PT. Inspira Adhi Mitra
- H2 : Terdapat pengaruh langsung antara motivasi terhadap produktivitas PT. Inspira Adhi Mitra
- H3 : Terdapat pengaruh langsung antara pelatihan terhadap dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Inspira Adhi Mitra

- H4 : Terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inspira Adhi Mitra
- H5 : Terdapat pengaruh langsung antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Inspira Adhi Mitra
- H-6 : Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja PT. Inspira Adhi Mitra
- H-7 : Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja PT. Inspira Adhi Mitra

3. METODE PENELITIAN

3.1 Teknik Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Diferensial Semantik atau skala perbedaan semantik berisikan serangkaian karakteristik bipolar (dua kutub). Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1 - 8 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor, misalnya untuk kategori pernyataan dengan jawaban tidak setuju atau sangat setuju.

3.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan benar-benar mampu memberikan nilai peubah yang ingin diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis butir yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Bila diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan sah (valid).

3.3 Uji Reliabilitas

Saifudin Azwar (2006), untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

- Data terdistribusi normal apabila probabilitas $> 0,05$
- Data tidak terdistribusi normal apabila probabilitas $< 0,05$

Sumber: Nugroho (2005)

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Yudiaatmaja dalam Waridin dan Masrukin (2006), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji kemungkinan terjadinya gejala heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Gletsjer. Caranya adalah dengan melakukan regresi setiap model. Dari hasil regresi ini ditetapkan nilai absolut dari residual (e).

3.5 Uji Hipotesis

a. Uji F

H_0 : $\beta_i = 0$ (koefisien regresi tidak signifikan)

H_a : $\beta_i \neq 0$ (koefisien regresi signifikan)

Dimana nilai F dapat dihitung sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan tertentu (misalnya 5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi tertentu (misal 5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Parsial / Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$

dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

3.6 Analisis Jalur

Perhitungan koefisien jalur diolah dengan menggunakan software SPSS versi 21.0. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel eksogen terhadap endogen.

4. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI DATA

4.1 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*). Validitas isi adalah suatu pengukur yang dipertimbangkan

berdasarkan atas sejauh mana isi alat pengukur tersebut mewakili semua aspek kerangka konsep. Sedangkan validitas konstruk untuk mengukur konsistensi antara komponen-komponen konstruk yang satu dan yang lainnya. Untuk menguji validitas konstruk digunakan rumus korelasi *product moment*.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian (kuesioner), yaitu untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, digunakan rumus statistika Metode Corrected item Corelation

Adapun nilai batas kritis validitas untuk 70 responden sesuai tabel r product momen adalah 0,235. Apabila nilai korelasi atau r hitung kurang dari atau lebih kecil 0,235 maka item kuesioner dinyatakan tidak valid. Sebaliknya apabila nilai r hitung lebih besar dari 0,235 maka item kuesioner dinyatakan valid.

Berikut adalah hasil uji validitas instrumen penelitian (kuesioner) untuk masing-masing variabel yang diteliti :

1. Pelatihan Kerja (X_1)

Tabel. 4.1
Uji Validitas Pelatihan Kerja (X_1)

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
Item 1	0,645	0,235	Valid
Item 2	0,557	0,235	Valid
Item 3	0,521	0,235	Valid
Item 4	0,444	0,235	Valid
Item 5	0,490	0,235	Valid
Item 6	0,281	0,235	Valid
Item 7	0,490	0,235	Valid
Item 8	0,412	0,235	Valid

Sumber : Data primer diolah

Dari Tabel menunjukkan bahwa setiap item dari masing – masing pertanyaan variabel Pelatihan Kerja (X_1) , karena r

hitung lebih besar dari r kritis sehingga seluruh pernyataan valid, dengan taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$)

2. Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 4.2
Uji Validitas Motivasi Kerja(X_2)

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
Item 1	0,679	0,235	Valid
Item 2	0,570	0,235	Valid
Item 3	0,470	0,235	Valid
Item 4	0,405	0,235	Valid
Item 5	0,243	0,235	Valid
Item 6	0,428	0,235	Valid
Item 7	0,499	0,235	Valid
Item 8	0,391	0,235	Valid

Sumber : Data primer diolah

Dari Tabel menunjukkan bahwa setiap item dari masing – masing pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X_2), karena r

hitung lebih besar dari r kritis sehingga seluruh pernyataan valid, dengan taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$)

3. Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.3
Uji Validitas Produktivitas Kerja(Y)

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
Item 1	0,638	0,235	Valid
Item 2	0,836	0,235	Valid
Item 3	0,399	0,235	Valid
Item 4	0,625	0,235	Valid
Item 5	0,547	0,235	Valid
Item 6	0,401	0,235	Valid
Item 7	0,309	0,235	Valid
Item 8	0,806	0,235	Valid

Sumber : Data primer diolah

Dari Tabel menunjukkan bahwa setiap item dari masing – masing pertanyaan variabel Produktivitas Kerja (Y), karena r

hitung lebih besar dari r kritis sehingga seluruh pernyataan valid, dengan taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$)

4. Kinerja Kerja Karyawan

Tabel 4.4
Uji Validitas Kinerja Kerja Karyawan(Z)

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
Item 1	0,786	0,235	Valid
Item 2	0,504	0,235	Valid
Item 3	0,591	0,235	Valid
Item 4	0,651	0,235	Valid
Item 5	0,414	0,235	Valid
Item 6	0,651	0,235	Valid
Item 7	0,409	0,235	Valid
Item 8	0,763	0,235	Valid

Sumber : Data primer diolah

Dari Tabel menunjukkan bahwa setiap item dari masing – masing pertanyaan variabel Kinerja Kerja Karyawan (Y), karena r hitung lebih besar dari r kritis sehingga seluruh pernyataan valid, dengan taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$)

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen. Saifuddin Azwar (2005), mengatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk

memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (diandalkan) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas internal adalah cara menguji suatu alat ukur untuk sekali pengambilan data. Uji reliabilitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Alpha Cronbach. Formula ini digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda atau konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap suatu fenomena sosial.

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Batas	Status
Pelatihan Kerja	0,775	0,70	Reliabel
Motivasi Karyawan	0,765	0,70	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,832	0,70	Reliabel
Kinerja Kerja Karyawan	0,853	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah

Pada table di atas menunjukkan bahwa nilai alpha secara keseluruhan butir-butir yang ada dalam masing-masing variabel adalah reliable (andal), karena koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70.

Dan hasil analisis validitas dan reliabilitas tersebut diatas, secara keseluruhan butir – butir pernyataan dari tiap – tiap variabel dapat digunakan dan didistribusikan kepada seluruh responden (70 Karyawan), karena tiap-tiap butir

menunjukkan hasil yang valid dan reliable, maka dengan demikian dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal.

Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain dengan metode Kolmogorov-Smirnov Z untuk menguji data masing-masing variabel dan metode probability plots.

Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

- Data berdistribusi normal apabila probabilitas $> 0,05$
- Data tidak berdistribusi normal apabila probabilitas $< 0,05$

Tabel 4.6 Uji Normalitas Data

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Pelatihan kerja is normal with mean 49,443 and standard deviation 5,81.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,887	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Motivasi kerja is normal with mean 52,400 and standard deviation 4,83.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,622	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Produktivas Karyawan is normal with mean 49,057 and standard deviation 6,228	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,539	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Kinerja Kerja is normal with mean 49,471 and standard deviation 6,52.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,904	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa variabel :

1. Pelatihan kerja berdistribusi normal dengan nilai $0,887 > 0,05$
2. Motivaasi kerja berdistribusi normal dengan nilai $0,662 > 0,05$
3. Produktivitas karyawan berdistribusi normal dengan nilai $0,539 > 0,05$
4. Kinerja Kerja Karyawan berdistribusi normal dengan nilai $0,904 > 0,05$

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua varibel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan

linier yang sempurna atau mendekati sempurna

Menurut Yudiaatmaja (2013 : 78), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai Variance Inflation (VIF). Jika nilai VIF < 10 , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas, Kebalikannya, jika nilai VIF > 10 maka dinyatakan terjai multikolinearitas. VIF ditaksir dengan menggunakan formula $1 / (1 - R^2)$ disebut dengan Collinieritas Tolerance yang berarti bahwa jika Collinierity Tolerance yang berarti bahwa jika Collinierity Tolerance di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
5,514	5,734		,962	,340		
,735	,102	,686	7,171	,000	,719	1,390
,138	,123	,107	1,119	,267	,719	1,390

a. Dependent Variable: Produktivas Karyawan

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar $0,719 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,390 < 10$, disimpulkan tidak terjadi Multikolineritas
2. Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar $0,719 > 0,1$ dan VIF sebesar $2,670 < 10$, disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjdinmya ketidaksamaan varian dari residual pada terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik

mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spermans rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman's rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing – masing variabel independent Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan Spearman's rho yaitu :

- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- Apabila signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas Correlations

		Unstandardize d Residual	Pelatihan kerja	Motivasi kerja
Unstandardize d Residual	Correlation Coefficient	1,000	,145	,138
	Sig. (2-tailed)	.	,230	,256
	N	70	70	70
Spearman's rho Pelatihan kerja	Correlation Coefficient	,145	1,000	,493**
	Sig. (2-tailed)	,230	.	,000
	N	70	70	70
Motivasi kerja	Correlation Coefficient	,138	,493**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,256	,000	.
	N	70	70	70

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

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,145 > 0,05$,

dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

2. Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,138 > 0,05$, dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

4.3 Uji Hipotesis

Pengujian data dilakukan dengan analisis jalur (path analysis), yaitu menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Hasil analisis jalur dilakukan dengan tahapan sebagai berikut.

a. Menguji Sub Struktur 1

Persamaan Sub Struktur 1 : $Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{ye1}$

Hasil Pengujian untuk Sub Struktur 1 :

Tabel 4.9 Uji Simultan.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1494,572	2	747,286	42,532	,000 ^b
	Residual	1177,199	67	17,570		
	Total	2671,771	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Pelatihan kerja

Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.10 Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,514	5,734		,962	,000
	Pelatihan kerja	,735	,102	,686	7,171	,000
	Motivasi Karyawan	,138	,123	,107	1,119	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Data yang diolah

Penafsiran Hasil Uji Sub Struktur 1 :
Kaidah pengujian signifikansi adalah :

- Jika nilai probabilitas $0,05$ lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq Sig]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas $0,05$ lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig

atau $[0,05 \geq Sig]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

b. Menguji Sub Struktur 2

Persamaan Sub Struktur 2 : $Z = \rho_{zx1} X1 + \rho_{zx2} X2 + \rho_{ze2}$

Hasil Pengujian Regresi untuk Sub Struktur 2 :

Tabel 4.11 Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2716,111	2	1358,055	418,666	,000 ^b
	Residual	217,332	67	3,244		
	Total	2933,443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Pelatihan kerja

Tabel 4.12 Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,974	2,464		4,048	,000
	Pelatihan kerja	,975	,044	,869	22,150	,000
	Motivasi Karyawan	,214	,053	,159	4,054	,000

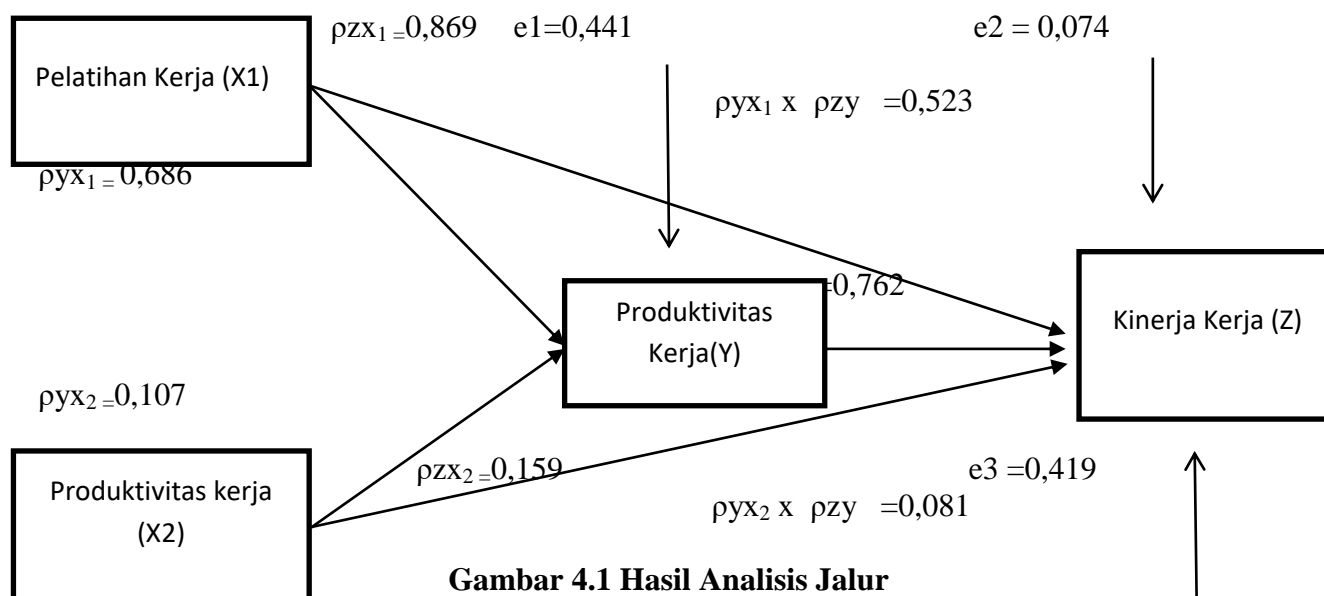
a. Dependent Variable: Kinerja kerja karyawan

Sumber : Data yang diolah

4.4 Analisis Jalur

Hasil analisis jalur dapat digambarkan secara keseluruhan yang menjelaskan

pengaruh Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja dampaknya pada Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan dalam gambar dibawah ini :



Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur

Persamaan Analisis Jalur untuk Sub Struktur 1 :

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{ye_1}$$

$$Y = 0,686X_1 + 0,107X_2 + 0,441e_1$$

Persamaan Analisis Jalur untuk Sub Struktur 2 :

$$Z = \rho_{zx_1} X_1 + \rho_{zx_2} X_2 + \rho_{ze_2}$$

$$Z = 0,869X_1 + 0,159X_2 + 0,074e_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Hipotesis pertama bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_1 (Pelatihan Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 0,686 atau sebesar 68,6% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin meningkat dan kuatnya Pelatihan Kerjanya diberikan perusahaan maka Produktivitas Kerja akan semakin baik dan terjamin.
2. Hipotesis kedua bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 0,107 atau 10,7% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin baik Motivasi Kerja maka Produktivitas Kerja akan semakin baik dan terjamin.
3. Hipotesis ketiga bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_1 (Pelatihan Kerja) terhadap variabel Z (Kinerja Kerja) adalah sebesar 0,869 atau sebesar 86,9% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin meningkat dan kuatnya Pelatihan Kerja yang diberikan perusahaan maka Kinerja Karyawan terhadap perusahaan akan semakin baik dan terjamin.
4. Hipotesis keempat bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Z (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,159 atau 15,9% dengan signifikansi 0,000. Ini

berarti bahwa semakin baik Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan terhadap perusahaan akan semakin baik dan terjamin.

5. Hipotesis kelima bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel Y (Produktivitas Kerja) terhadap variabel Z (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,762 atau 76,2% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin kuat Produktivitas Kerja maka Kinerja Karyawan terhadap perusahaan akan semakin baik dan terjamin.
6. Hipotesis keenam bahwa besarnya pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_1 (Pelatihan Kerja) terhadap variabel Z (Kinerja Karyawan) melalui Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,523 atau 52,3%.
7. Hipotesis ketujuh bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Z (Kinerja Karyawan) melalui Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,081 atau 8,1%.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan pelanggan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel (Beta) kualitas pelayanan terhadap variabel kepuasan pelanggan

- adalah sebesar **0,333** dengan signifikansi **0,000**.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa citra perusahaan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan pelanggan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel citra perusahaan terhadap variabel kepuasan pelanggan adalah sebesar 0,594 dengan signifikansi 0,000.
 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap loyalitas pelanggan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel kualitas pelayanan terhadap variabel loyalitas pelanggan adalah sebesar 0,322 dengan signifikansi 0,000.
 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa citra perusahaan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap loyalitas pelanggan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel citra perusahaan terhadap variabel loyalitas pelanggan adalah sebesar 0,605 dengan signifikansi 0,000.
 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan pelanggan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap loyalitas pelanggan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel kepuasan pelanggan terhadap variabel loyalitas pelanggan adalah sebesar 0,874 dengan signifikansi 0,000.
 6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel budaya organisasi terhadap variabel loyalitas pelanggan adalah sebesar 0,291.
 7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung citra perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel citra perusahaan terhadap variabel loyalitas pelanggan adalah sebesar 0,519.

8. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien determinasi pada sub struktur 1 yakni sebesar 0,618 atau 61,8%. Sedangkan sisanya 38,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.
9. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien determinasi pada sub struktur 2 yakni sebesar 0,622 atau 62,2%. Sedangkan sisanya 37,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Baccal, Robert 2005. Performance Management. Jakarta: GM Carray. 2008. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dalam Sondang, P. Siagian. 2005 (Ed), pengertian produktivitas, (<http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/11/faktor-factoryangmempengaruhi.html>, diakses 21 Januari 2017)
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dalam Komaruddin. 1992 (Ed), pengertian produktivitas dan faktor-faktor yang mempengaruhi.
- Dessler, Garry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta. (<http://www.scibd.com/doc/56524013/15/Faktor-oryangmempengrauhiproduktivitaskerja>, diakses 02 Februari 2017)
- e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Volume 3 Tahun 2008
- Ejournal Manajemen Keuangan (Volume 5, No 2, 2010)
- Hamalik 2007 : 10. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salmab Empat.
- Ida Ayu B. Dan Agus Prayitno, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja ,

- Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia Surabaya, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vo. 10 No.2, September.
- Hamalik 2007 : 10. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salmba Empat.
- Munizu, Musran. 2010. Praktik Total Quality Management (TQM) dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2. Dalam Henry, Frayol. 2010 (Ed), Tujuan dan Fungsi Manajemen-FE UH
- Pratama, Aidhil. 2011. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. (<http://lompoulu.blogspot.com/2012/02/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja.html>, diakses 23 Februari 2017)
- Prof. Dr. Veithzal, Rivai, M.B.A. Prof. Dr. Deddy, Mulyadi, M.si. 2010. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Edisi 3. Dalam koontz. 1990 (Ed), Teori Motivasi dan Pengertian Motivasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Richard L, Daft. 2003. Management. Dalam Mary. 2003 (Ed), Mendefinisikan Manajemen. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat.
- Robert Bacal. 2005. Performance Management. Dalam Sarwoto. 1983 (Ed), Definisi Motivasi. Jakarta: GM
- Suwanto dan Donni Juni Priansa 2014, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Penerbit Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Pertama, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Viklund, Andreas. 2009. Fungsi dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal diterbitkan dalam dessler. 1997 (Ed), HRM. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/fungsi-daperan-manajemen-sumber-daya.html>)
- Wayne R, Pacedon F, Falues. 2005. Komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam Bernanding, dan Russel. 1993 (Ed), Pengertian Kinerja Karyawan. Bandung: Erlangga.