

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO MITRA10 DEPOK

(INFLUENCE OF TRAINING AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TOKO MITRA10 DEPOK)

Oleh:

Zainal Arifin; Juniarto Rojo Prasetyo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

ariglagah94@gmail.com; juniarto.prasetyo2021@gmail.com

ABSTRAK

Pelatihan dan motivasi merupakan salah satu penunjang yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Toko Mitra10 Depok. Penelitian dilakukan di Toko Mitra10 Depok dengan mengambil 75 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 300 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar meningkatkan pelatihan dan motivasi supaya dapat memberikan hasil pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik.

Kata kunci:

Pelatihan; Motivasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Training and motivation is one of the support that can affect the employee performance on the Toko Mitra10 Depok. Research conducted at the Toko Mitra10 Depok by taking 75 employees as the research sampel, calculated using the Slovin formula of the total population of 300 employees at the margin of error of 10%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scales from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. Multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and the F-test. The study produced two major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) Training has a positive influence on employee performance. 2) Motivation has a positive influence on employee performance. Based on the research findings, in order to increase employee performance can be done by increase training and motivation in order to provide better employee performance results.

Keywords:

Training, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Bohlarander dan Snell, 2010: 4) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia bukan hanya sekedar ilmu untuk mempelajari sumber daya manusia, (Dessler, 2015: 3) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Untuk mengembangkan sumber daya manusia, perlu adanya suatu pelatihan. Menurut Widodo (2015: 82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Teori ini menunjukkan adanya suatu hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan secara positif. Penelitian yang dilakukan oleh Carita Nur Agustin (2012) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Royal Panghegar Hotel Bandung, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Leonardo Agusta, Surabaya (2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya dengan hasil pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilanjutkan lagi oleh Lita Lestari (2016) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul Kendal Jawa Tengah dengan hasil pelatihan dapat berpengaruh positif dalam kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas,

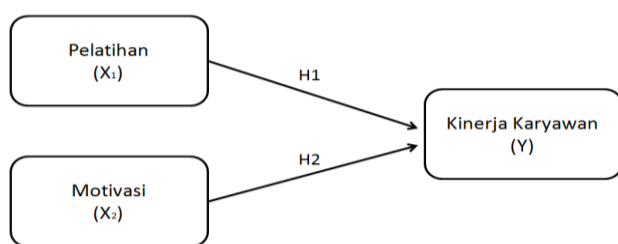
pelatihan mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Dengan adanya pelatihan, diharapkan dapat memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Motivasi menurut Mangkunegara (2014) adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini tujuan yang dimaksud adalah kinerja yang lebih baik setiap individu agar tujuan atau kinerja perusahaan dapat dicapai dengan maksimal. Pernyataan ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta, Surabaya (2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Doni Bachtiar (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten dengan hasil motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Lita Lestari (2016) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul Kendal Jawa Tengah dengan hasil motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Teori dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2009: 9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Toko Mitra10 Depok bergerak dibidang *Building Material & Home Improvement* yang beralamat di Jl. Margonda Raya No. 202 Kemiri

Muka, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424. Menurut data yang diperoleh oleh penulis, karyawan pada Toko Mitra10 Depok masih belum maksimal dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari penurunan kinerja karyawan Toko Mitra10 Depok yang ditandai dengan menurunnya persentase *delivery service level* (DSL) dari waktu ke waktu. Pencapaian DSL dari bulan Januari sampai dengan April tahun 2021 secara berurutan adalah 96,75%, 96,13%, 95,32%, dan 95,27%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan ditinjau dari *delivery service level* (DSL) belum mencapai target yang ditetapkan yaitu sebesar 98%.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk: 1) Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Toko Mitra10 Depok dan 2) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Mitra10 Depok.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal

yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 300 karyawan pada Toko Mitra10 Depok. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10%. Jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 75 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *stratified sampling* berdasarkan divisi pekerjaan.

Desain Penelitian

Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Mitra10 Depok. Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu pelatihan dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Motivasi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja dengan simbol Y.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Item	Skala
Pelatihan (X1) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. (Widodo, 2015: 82)	- Materi pelatihan - Peserta pelatihan - Fasilitas pelatihan - Tenaga pengajar - Waktu pelatihan	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	1-5
Motivasi (X2) adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. (Mangkunegara, 2014).	- Kebutuhan fisiologis - Kebutuhan rasa aman dan keselamatan - Kebutuhan sosial - Kebutuhan harga diri - Kebutuhan aktualisasi diri	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	1-5

Kinerja karyawan (prestasi kerja) (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 9).	- Kualitas	1,2	1-5
	- Kuantitas	3,4	
	- Pengetahuan mengenai pekerjaan	5,6	
	- Tanggung jawab	7,8	
	- Disiplin	9,10	

Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis data menggunakan software IBM SPSS Statistics 23 dengan tahap uji instrumen, uji asumsi klasik, uji model, dan pengujian hipotesis.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian. Data yang dimaksud adalah data responden berupa tabel frekuensi berdasarkan kriteria tertentu.

Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut (Imam Ghozali, 2016: 154) yaitu untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian

berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas menurut (Imam Ghozali 2016: 103) yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance* yaitu jika nilai *tolerance* seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2 serta nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Durbin-Watson* hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai *dL* dan *dU* pada *Durbin-Watson* tabel (n=75 dan k=2) dengan kriteria sebagai berikut: 1) $1,57 < DW < 1,68$ = tidak dapat disimpulkan, 2) $2,32 < DW < 2,43$ = tidak dapat disimpulkan, 3) $1,68 < DW < 2,32$ = tidak terjadi autokorelasi, 4) $DW < 1,57$ atau $DW > 2,43$ = terjadi autokorelasi.

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot*. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R , nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda ($Y=a+b_1X_1+b_2X_2$).

Uji Model

Layak tidaknya model persamaan regresi linier ganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai *Adjusted R Square* dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$).

Pengujian Hipotesis

Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian.

Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut: 1) $H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh, 2) $H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut: 1) Jika $Sig\ t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok, 2) Jika $Sig\ t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok.

Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut: 1) $H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh, 2) $H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis

penelitian adalah sebagai berikut: 1) Jika $Sig\ t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok, 2) Jika $Sig\ t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Toko Mitra10 Depok merupakan supermarket bahan bangunan dan perlengkapan rumah terlengkap yang ada di Jl. Margonda Raya Depok. Toko Mitra10 Depok menjual lebih dari 65 ribu jenis produk berkualitas.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu analisa yang didasarkan pada kegiatan pengumpulan, mengelola kemudian menyajikan hasil jawaban yang diperoleh dari responden dengan memuat daftar tabel deskriptif. Karakter responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, dan status pernikahan sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi variabel

No	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	47	62.7%
	Perempuan	28	37.3%
2.	Usia (Tahun)		
	21-25	44	58.7%
	26-30	22	29.3%
	31-35	3	4.0%
	36-40	3	4.0%
	>40	3	4.0%
3.	Masa Kerja		
	1-5	61	81.3%
	6-10	1	1.3%
	11-15	3	4.0%
	16-20	9	12.0%
	>20	1	1.3%
4.	Pendidikan Terakhir		
	SD/SMP	3	4.0%
	SMA/SMK	48	64.0%
	Diploma I,II,III	11	14.7%
	Sarjana (S1)	13	17.3%
5.	Status Pernikahan		
	Belum Nikah	37	49.3%
	Sudah Nikah	38	50.7%

Sumber: Hasil olah data kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa dari 75 responden mayoritas adalah laki-laki, yaitu sebanyak 47 orang (62,7%), sedangkan 28 orang (37,3%) sisanya adalah responden perempuan. Selanjutnya terdapat beberapa kriteria usia responden, yaitu usia 21-25 tahun sebanyak 44 orang (58,7%), 26-30 tahun sebanyak 22 (29,3%), 31-35 tahun sebanyak 3 orang (4,0%), 36-40 tahun sebanyak 3 orang (4,0%), dan usia >40 tahun sebanyak 3 orang (4,0%). Sehingga dapat ditarik kesimpulan kebanyakan responden berusia antara 21-25 tahun sebanyak 44 orang (58,7%). Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan Toko Mitra10 Depok berada dalam usia produktif.

Dalam penelitian ini terdapat responden mempunyai masa kerja 1-5 tahun sebanyak 61 orang (81,3%), 6-10 tahun sebanyak 9 orang (12,0%), 11-15 tahun sebanyak 1 orang (1,3%), 16-20 tahun sebanyak 3 orang (4,0%), dan masa kerja >20 tahun sebanyak 1 orang (1,3%). Sehingga dapat ditarik kesimpulan kebanyakan responden mempunyai masa kerja 1-5 tahun sebanyak 61 orang (81,3%). Selain itu terdapat responden berpendidikan SD/SMP sebanyak 3 orang (4,0%), SMA/SMK sebanyak 48 orang (64,0%), diploma I,II,III sebanyak 11 orang (14,7%), dan sarjana (S1) sebanyak 13 orang (17,3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 48 orang (64,0%). Kemudian untuk responden yang belum menikah sebanyak 37 orang (49,3%) dan yang sudah menikah sebanyak 38 orang (50,7%). Sehingga dapat ditarik kesimpulan kebanyakan responden sudah menikah sebanyak 38 orang (50,7%).

Uji Instrumen

Uji instrumen atau instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan rtabel dimana butir pertanyaan dikatakan valid apabila memiliki rhitung > rtabel. Pada penelitian ini terdapat 75 responden yang berarti N=75, maka dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh rtabel = 0.227. Berikut tabel hasil uji validitas:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Indikator	variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
Pelatihan	X11	0.499	0,227	Valid
	X12	0.511	0,227	Valid
	X13	0.629	0,227	Valid
	X14	0.449	0,227	Valid
	X15	0.461	0,227	Valid
	X16	0.629	0,227	Valid
	X17	0.499	0,227	Valid
	X18	0.545	0,227	Valid
	X19	0.436	0,227	Valid
	X110	0.580	0,227	Valid
Motivasi	X21	0.393	0,227	Valid
	X22	0.682	0,227	Valid
	X23	0.686	0,227	Valid
	X24	0.556	0,227	Valid
	X25	0.393	0,227	Valid
	X26	0.555	0,227	Valid
	X27	0.692	0,227	Valid
	X28	0.492	0,227	Valid
	X29	0.668	0,227	Valid
	X210	0.701	0,227	Valid
Kinerja	Y1	0.694	0,227	Valid
	Y2	0.717	0,227	Valid
	Y3	0.535	0,227	Valid
	Y4	0.710	0,227	Valid
	Y5	0.672	0,227	Valid
	Y6	0.641	0,227	Valid
	Y7	0.633	0,227	Valid
	Y8	0.307	0,227	Valid
	Y9	0.589	0,227	Valid
	Y10	0.663	0,227	Valid

Sumber: Hasil olah data penelitian 2021

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil olah data untuk variable pelatihan (X11 sampai X110), variable motivasi (X21 sampai X210), dan variable kinerja (Y1 sampai Y10) menunjukkan hasil yang valid karena berdasarkan taraf uji signifikansi 5% diperoleh hasil uji dimana nilai rhitung > rtabel (0.227).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pertanyaan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's*

$\alpha > 0.6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126). Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.831	Reliabel
X2	0.860	Reliabel
Y	0.883	Reliabel

Sumber: Hasil olah data penelitian 2021

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa variable pelatihan (X1), variable motivasi (X2), dan variable kinerja (Y) menunjukkan nilai antara 0,831-0,883 yang artinya seluruh pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah reliabel atau konstan, di mana nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

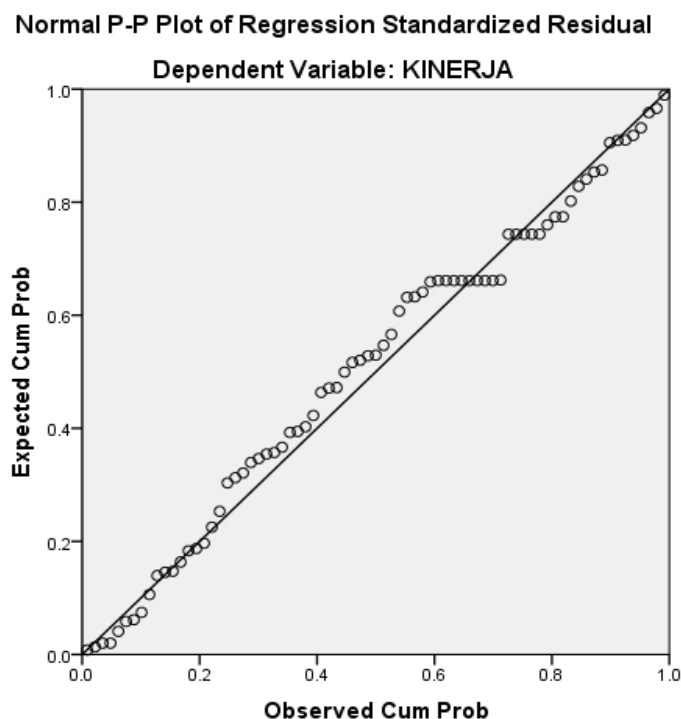
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi

linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

Uji Normalitas

Uji normalitas menurut (Imam Ghazali 2016: 154) yaitu untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Normalitas data pada analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik. Berikut adalah kurva hasil uji normalitas:



Gambar 2. Kurva Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data kuesioner 2021

Berdasarkan gambar 2, titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diuji berdistribusi normal, sehingga memenuhi persyaratan uji asumsi klasik normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menurut (Imam Ghazali 2016: 103) yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian

dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance* yaitu jika nilai *tolerance* seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2 serta nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.521	1.921
X2	0.521	1.921

Sumber: Hasil olah data penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5, nilai tolerance kedua variabel penjelas tidak kurang dari 0,2 serta nilai VIF keduanya adalah kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Durbin-Watson* hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai *dL* dan *dU* pada *Durbin-Watson* tabel ($n=75$ dan $k=2$) dengan kriteria sebagai berikut: 1) $1,57 < DW < 1,68$ = tidak dapat disimpulkan, 2) $2,32 < DW < 2,43$ = tidak dapat disimpulkan, 3) $1,68 < DW < 2,32$ = tidak terjadi autokorelasi, 4) $DW < 1,57$ atau $DW > 2,43$ = terjadi autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.523	3.151	1.801

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

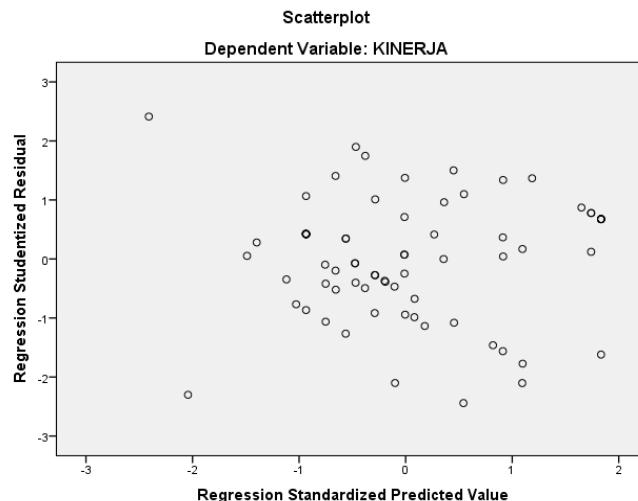
Sumber: Hasil olah data penelitian 2021

Berdasarkan pada tabel Model Summary diatas besarnya nilai *Durbin-Watson* adalah 1,801. Dengan demikian nilai DW terletak pada posisi $(1,68) < (1,801) < (2,32)$, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot*. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data penelitian 2021

Berdasarkan grafik tersebut, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 dan titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja serta penyebaran titik-titik tidak bergelombang dan tidak berpola, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Analisis Regresi Berganda

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis regresi dengan SPSS yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi *R Square*, dan model persamaan regresi linier ganda.

Tabel 6.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.523	3.151

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil olah data penelitian 2021

Tabel 7.
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.518	2	413.259	41.623	.000 ^b
	Residual	714.868	72	9.929		
	Total	1541.387	74			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

Sumber: Hasil olah data penelitian 2021

Tabel 8.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.681	4.414		.381	.704
	PELATIHAN	.614	.137	.499	4.489	.000
	MOTIVASI	.311	.119	.292	2.623	.011

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil olah data penelitian 2021

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi $R=0,732$. Koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan simultan antara variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y) adalah sebesar 0,732. Koefisien determinasi $R^2=0,536$, angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen (X1 dan X2) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 53,6%. Atau variabel Y secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel X1 dan X2 sebesar 53,6%.

Selanjutnya berdasarkan tabel 4.17, dapat dibentuk model persamaan regresi ganda sebagai berikut: $Y = 1,681 + 0,614X_1 + 0,311X_2$.

Model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut: 1) Nilai konstan $a = 1,681$ dapat diartikan bahwa jika nilai X1 dan X2 tidak ada atau bernilai nol maka Y bernilai positif sebesar 1,681, 2) Koefisien regresi X1 sebesar $b_1 = 0,614$ dapat diartikan bahwa jika nilai X1 meningkat sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat sebesar 0,614, 3) Koefisien regresi X2 sebesar $b_2 = 0,311$ dapat diartikan bahwa jika nilai X2 meningkat sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat sebesar 0,311.

Uji Model

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada

Toko Mitra10 Depok. Kriteria layak tidaknya hasil penelitian didasarkan pada nilai *Adjusted R Square*. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut: 1) $H_0 : \rho = 0$: Tidak layak dan 2) $H_a : \rho \neq 0$: Layak.

Layak tidaknya model persamaan regresi linier ganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai *Adjusted R Square* dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha=0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut: 1) Jika $\text{Sig F} < \alpha$ dan nilai *Adjusted R Square* lebih besar atau mendekati 0,5 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model persamaan regresi hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok, dan 2) Jika $\text{Sig F} > \alpha$ dan nilai *Adjusted R Square* lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok.

Berdasarkan tabel anova dan model summary diatas $\rho \neq 0$, sig F = 0,000 dan nilai *Adjusted R Square* = 0,523. Ternyata sig F (0,000) < (0,05) dan nilai *Adjusted R Square* (0,523) > (0,5), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya adalah model persamaan regresi hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok.

Pengujian Hipotesis

Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian.

Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha=0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok.

Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok.

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4.17. dapat diketahui nilai sig t = 0,000 dan $b_1 = 0,614$. Karena sig t (0,000) < (0,05) dan $b_1 \neq 0$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok.

Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_2a : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

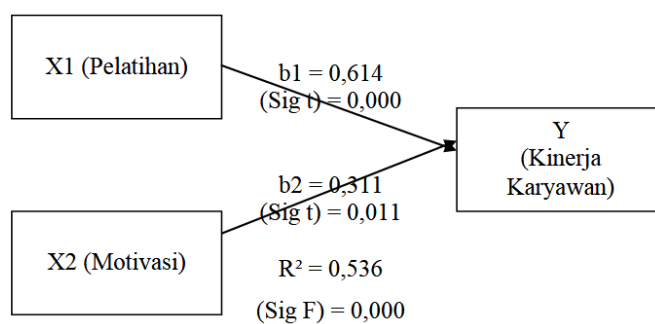
Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_2a diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok.

Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_2a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok.

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4.17. dapat diketahui nilai sig t = 0,011 dan $b_2 = 0,311$. Karena sig t (0,011) < (0,05) dan $b_2 \neq 0$, maka H_0 ditolak dan H_2a diterima. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok.

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid dan reliabel. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden mengenai pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan cenderung baik.



$$Y = 1,681 + 0,614X_1 + 0,311X_2$$

Gambar 4. Hasil Penelitian

Sumber: Hasil olah data penelitian 2021

Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, dapat diketahui makna pengaruh antara variabel independen yaitu Pelatihan dan Motivasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan Memilih di Toko Mitra10 Depok.

Penelitian ini melibatkan 75 orang responden dari sebagian karyawan Toko Mitra10 Depok. Kemudian untuk menguji keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program IBM SPSS versi 23.

Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok.

Bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Carita Nur Agustin (2012) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Leonardo Augusta (2013) pelatihan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Lita Lestari (2016) pelatihan dapat berpengaruh positif dalam kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok.

Bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Leonardo Agusta (2013) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Doni Bachtiar (2013) motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Lita Lestari (2016) motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra10 Depok sebagai berikut: 1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan signifikansi sebesar 0,000, dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Mitra10 Depok, maka terjadi hubungan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, 2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan signifikansi sebesar 0,011 dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Mitra10 Depok, maka terjadi hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Saran

Kesimpulan yang telah diperoleh dapat dijadikan sebuah masukan bahan evaluasi terhadap hal-hal yang terkait dengan table penelitian yaitu pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Mitra10 Depok. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap pencapaian kinerja karyawan sehingga pemberian pelatihan dapat ditingkatkan supaya memberikan hasil pencapaian kinerja yang lebih baik. Pemberian motivasi sangat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan agar semua kebutuhan terpenuhi untuk menunjang

proses bekerja para karyawan, dengan begitu diharapkan karyawan lebih giat dalam bekerja. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji pokok permasalahan yang sama dengan menggunakan indikator-indikator berbeda agar wawasan dan pengetahuan mengenai pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan semakin baik.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adi, Tatang. (2006). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Bogor Barat.
- Agusta, Leonardo. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya.
- Agustin, Carita Nur. (2012). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Grand Royal Panghegar Hotel Bandung.
- Bachtiar, Doni. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aqua Tirta Investama di Klaten.
- Bohlarander dan Snell. (2010). Principles of Human Resource. Management, 15 th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari, Lita. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada

Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul
Kendal Jawa Tengah.

Mangkunegara, A. P. (2014). Manajemen Sumber
Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT
Rajagrafindo Persada.

Mulyanto, H dan Wulandari, A. (2010). Penelitian:
Metode dan Analisis, Semarang: CV Agung.

Widodo. (2015). Manajemen Pengembangan
Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka
Pelajar.