

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRITISH COUNCIL INDONESIA DI JAKARTA

Johan Trihantoro, Sri Nalarani

STIE UniSadhuguna Jakarta, Indonesia

Email: johan.ppim@gmail.com, srinalarani@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to know: (1) Influence of Training on Employee Performance at the British Council Indonesia, (2) Influence of Work Motivation to Employee Performance in the British Council Indonesia, and (3) Influence Training and Work Motivation to Employee Performance at the British Council Indonesia. The type of research used is survey. The population in this study is employees of the British Council Indonesia. The sampling technique used purposive sampling method with the number of samples counted 41 people. Data collection techniques using questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis techniques used to answer the hypothesis is multiple regression. The results of this study show that: (1) Training variable has a positive effect on employee performance in British Council Indonesia. This is evidenced from the t-count of 3.454 with a significance value of <0.05 , and the regression coefficient has a positive value of 0.327; (2) Work Motivation variable has a positive effect on employee performance in British Council Indonesia. This can be proven from the tcount of 4.875, with a significance value of <0.05 , and the regression coefficient has a positive value of 0.395; (3) Variables of Training, and Work Motivation simultaneously to employee performance in British Council Indonesia. This can be proven from the value of Fcount of 32.798 while Ftabel for $n = 41$ of 3.23, with significance <0.05 .

Keywords: *the effect of training; work motivation; performance employee*

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, mereka menjadi pelaksana utama kegiatan manajerial dan operasional di dalam suatu organisasi. Elemen lain dalam organisasi seperti uang, mesin, dan modal lainnya, tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumberdaya manusia. Oleh karena itu, perhatian kepada sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi faktor penting agar aktivitas produktifnya berjalan secara efisien dan efektif, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Kualitas kerja karyawan yang baik akan menghasilkan output yang baik pula. Karyawan tidak lagi dipandang hanya sebagai faktor produksi yang sama dengan mesin atau modal. Mereka sebagai sumber daya manusia merupakan asset sangat penting dalam organisasi sumber daya manusia yang mampu membuat sumber daya lainnya dapat bekerja sama. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi tinggi maka karyawan suatu organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitasnya.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif adalah ilmu dan seni yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisa data, dan interpretasi hasil analisis untuk mendapatkan informasi guna penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Penelitian ini akan melakukan survey dengan menggunakan alat kuisioner sebagai instrumen pengumpulan data dan hasil itulah akan diolah dengan software SPSS versi 20.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

Pernyataan	Pelatihan (X ₁)		
	r _{hitung}	r _{tabel} n = 41	Keterangan
1	0.604	0.308	Valid
2	0.294	0.308	Tidak Valid
3	0.398	0.308	Valid
4	0.740	0.308	Valid
5	0.489	0.308	Valid
6	0.642	0.308	Valid
7	0.740	0.308	Valid
8	0.642	0.308	Valid
9	0.501	0.308	Valid
10	0.453	0.308	Valid

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Pelatihan (X₁) seluruh instrument dapat dikatakan valid kecuali pernyataan 2, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 41 (empat puluh satu) yaitu 0.308.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Pernyataan	Motivasi Kerja (X ₂)		
	n	r _{hitung}	r _{tabel} n = 41
1		0.448	0.308
2		0.522	0.308
3		0.519	0.308
4		0.774	0.308
5		0.670	0.308
6		0.663	0.308
7		0.443	0.308
8		0.522	0.308
9		0.774	0.308

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa untuk masing- masing pernyataan pada Motivasi Kerja (X₂) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung}

yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 41$ (empat puluh satu) yaitu 0.308.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Kinerja Karyawan (Y)			
Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{\text{tabel } n = 41}$	Keterangan
1	0.743	0.308	Valid
2	0.484	0.308	Valid
3	0.680	0.308	Valid
4	0.652	0.308	Valid
5	0.543	0.308	Valid
6	0.537	0.308	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n=41$ (empat puluh satu) yaitu 0.308.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Kriteria Tingkat Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
0.0 – 0.20	Kurang Andal
>0.20 – 0.40	Agak Andal
>0.40 – 0.60	Cukup Andal
>0.60 – 0.80	Andal
>0.80 – 1.00	Sangat Andal

Sumber: Hair *et al.* (2010: 125)

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	10

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 5, untuk uji reliabilitas variabel Pelatihan (X_1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.745, sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian mengenai variabel Pelatihan (X_1) adalah Reliabel tinggi.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	9

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 6, untuk uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.774, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian mengenai variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah Reliabel tinggi.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	6

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.659, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah Reliabel tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas One-sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stadardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.97467943
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.653
Asymp. Sig. (2-tailed)		.787

a. Test distribution is normal

b. Calculate from data

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)

2) Uji Multikolineritas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-4.249	3.427		-1.240	.223		
1 X1	.327	.095	.383	3.454	.001	.783	1.277
X2	.395	.081	.541	4.875	.000	.787	1.272

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel *independent* tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolineritas.

3) Uji Linier Berganda (*Multiple*)

Tabel 10 Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.249	3.427		-1.240	.223
1 X1	.327	.095	.383	3.454	.001
X2	.395	.081	.541	4.875	.000

a. Dependent Variable Y

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y' = -4.249 + 0.327 X_1 + 0.395 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien intersep sebesar -4.249 dapat diartikan apabila variabel Pelatihan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) dianggap nol (tidak mengalami perubahan) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) turun sebesar 4.249
- b. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.327, artinya setiap Pelatihan (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.327 satuan, dengan asumsi yang lainnya tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.327 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Pelatihan akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0.327 satuan. Pelatihan yang efektif akan meningkatkan Kinerja Karyawan, semakin banyak Training yang didapat akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.395, artinya setiap perubahan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.395 satuan, dengan asumsi yang lainnya tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.395 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0.395 satuan. Motivasi Kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada Motivasi Kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa malas dan rasa monoton. Maka akan mengganggu Kinerja Karyawan.

4. Uji t

Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil statistik uji t untuk variabel Pelatihan diperoleh thitung sebesar 3.454 sedangkan ttabel untuk $n = 41$ sebesar 2.020. Jadi $3.454 > 2.020$ maka dapat disimpulkan bahwa parsial variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh thitung sebesar 4.875 sedangkan ttabel untuk $n = 41$ sebesar 2.020. Jadi $4.875 > 2.020$ maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y).

1) Uji Simultan (F)

Tabel 11 Hasil Uji Anova (F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	384.704	2	192.352	32.798	.000 ^a
1 Residual	222.857	38	5.865		
Total	607.561	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant, X2, X1)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)

Dari hasil uji ANOVA atau fhitung didapat nilai fhitung sebesar 32.798 dimana lebih besar dari nilai ftabel untuk $n = 41$ sebesar 3.23 atau $32.798 > 3.23$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Model Summary

Tabel 12 Model Summary

Model Summary b

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.796	.633	.614	2.42171

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)

Hasil uji adjusted R *square* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0.633. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja yang dipersepsikan sebesar 63.3%, sedangkan sisanya sebesar 36, 7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kesimpulan

1. Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) British Council Indonesia. Hal ini dibuktikan dari hasil thitung sebesar 3.454 dengan nilai signifikansi sebesar <0.05 , dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,327. Dengan demikian dugaan (hipotesis) bahwa Pelatihan berpengaruh secara partial terhadap Kinerja Karyawan telah terbukti.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) British Council Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil thitung sebesar 4.875, dengan nilai signifikansi sebesar <0.05 , dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.395. Dengan demikian dugaan (hipotesis) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara partial terhadap Kinerja Karyawan telah terbukti.
3. Pelatihan, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan British Council Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Fhitung sebesar 32.798 sedangkan Ftabel untuk $n=41$ sebesar 3.23, dengan signifikansi <0.05 .

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Imas Fitriansyah. (2012). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank BRI*. Jakarta.
- Abdul Aziz. (1998). *Pengaruh motivasi, disiplin dan ethos kerja terhadap produktivitas karyawan yang telah mendapatkan pelatihan di unit kerja bakri PT perkebunan nusantara VII*. Lampung.
- Agusta, L. dan Sutanto, E. M. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CVHaragon Surabaya*, Vol. 1, No. 3.
- Denis, Peggy dan Jantje. (2014). *Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero)*. Manado.
- Dessler, Gary (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ed. 14. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Elvi Latriani (2014). *Pengaruh disiplin terhadap kinerja anggota pada SATLantas Polresta*. Pekanbaru.
- Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2006). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang, Edisi 5.
- Imran (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Terpadu Serambi Mekkah*, Vol. XIV, No.2, September, hlm 60-70.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kadir. 2015. *Statistika Terapan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Leonardo Agusta (2013). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon*. Surabaya.
- Lia Fauziah (2013). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Nadira Prima*. Semarang.
- Mangkunegara, Anwar. 2011. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Manullang. 2011. *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

- Priansa, Donni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. 3. Jakarta: PT Rajawali press.
- Robbins & Judge (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Ed.16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rochaety, E. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sadiyo. (2014). *Uji korelasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta.
- Sangadji. 2010. *Metodologi Penelitian*. Andi Off Set. Yogyakarta.
- Sayudha Patria Adiputera. (2013). *Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Primarindo Asia Infrastructure, Tbk*. Bandung.
- Sugiyono (2011). *Statistik Untuk Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Eddy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik & Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Syarfizar Helmi (2003). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Medan.
- Tri Hardjono (2013). *Analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil*. Jakarta.
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Oryza*. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.