

## **ANALISIS DAMPAK PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FIFGROUP CABANG LAMPUNG**

**I Wayan Eka Sura Atmaja**

Area Instructor, Human Capital Learning and People Development Departement

PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Lampung

Jalan Teuku Umar No. 67 Kedaton, Bandar Lampung

E-mail: iwe.suraatmaja@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Every company or organization certainly wants to live long and keeps growing. To be able to live and grow well, a company is demanded to pay attention to human resource aspects existing in the organization, including job training and work motivation to the employees. This research was conducted at PT FIFGROUP Lampung Branch. The objective of the study was to know the impacts of job training and work motivation on the employee performance at PT FIFGROUP Lampung Branch both partially and simultaneously. It was a quantitative research using census method. The population in the study was all permanent employees of PT FIFGROUP Lampung Branch as 112 employees. The data of the research was collected by using interview, questionnaire, observation, and library research. The data analysis technique used in this research was multiple regression analysis, t-test and F-test assisted with SPSS application in processing the data. The result shows that this research accepts the hypothesis that is the job training and work motivation have a positive and significant impact on employee performance at PT FIFGROUP Lampung Branch either partially and simultaneously. To achieve a better performance, it is suggested to the company to pay attention to cost effectiveness aspects in conducting job training program, improving working hours in the organization and paying attention to job quality of the employees.*

**Keywords:** *Job Training, Work Motivation, Performance*

### **ABSTRACT**

*Setiap perusahaan atau organisasi pasti ingin hidup lama dan terus berkembang. Agar dapat hidup dan tumbuh dengan baik, perusahaan dituntut untuk memperhatikan aspek sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, termasuk pelatihan kerja dan motivasi kerja kepada karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT FIFGROUP Cabang Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT FIFGROUP Cabang Lampung baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT FIFGROUP Cabang Lampung sebanyak 112 karyawan. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan wawancara, kuesioner, observasi, dan penelitian kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji t dan uji F dengan aplikasi SPSS dalam pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini menerima hipotesis bahwa pelatihan kerja dan motivasi*

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT FIFGROUP Cabang Lampung baik secara parsial maupun simultan. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik, disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan aspek efektivitas biaya dalam melakukan program pelatihan kerja, memperbaiki jam kerja di organisasi dan memperhatikan kualitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** *Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja*

## I. PENDAHULUAN

Era global yang ditandai dengan lingkungan bisnis yang semakin kompleks menuntut perusahaan untuk berfikir bagaimana perusahaan mempertahankan hidup (*survive*) dan bagaimana agar dapat terus bertumbuh (*growth*). Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola keuangan semata tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Fenomena bisnis yang terjadi saat ini adalah organisasi terlalu fokus menghadapi persaingan sehingga kondisi dalam organisasi terkadang diperlakukan dengan tidak efektif. Manajemen lebih tertarik pada hasil (*result*) dan cenderung mengabaikan proses (*process*). Padahal menurut Wibowo (2014:7), kinerja organisasi itu tidak semata-mata ditentukan dari hasil kerja melainkan juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung dalam organisasi termasuk bagaimana perusahaan melakukan pelatihan kerja dan memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan. Pelatihan kerja akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan, keahlian

dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan. Ivancevich (2008: 45) dalam Aruan (2013: 566) dan Torang (2014:89) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja. Bahkan menurut Nawawi (2003: 112) dalam Aruan (2013: 565), pelatihan dapat membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain pelatihan, penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar dapat menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan. Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap manajer harus terus menerus membangkitkan gairah kerja setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Gomes (2003: 177) menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (*performance*) selain kemampuan (*ability*) dari setiap karyawan itu sendiri. Motivasi kerja akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Sebagai cabang perintis di Provinsi Lampung, kinerja PT FIFGROUP Cabang Lampung cukup kontras dengan kinerja PT FIFGROUP secara Nasional. Salah satu contohnya dapat dicermati dari *performance profit* yang di raih. Sepanjang bulan Januari 2016 s/d Juli 2016, pencapaian profit PT FIFGROUP Cabang Lampung hanya ada di average 61.16%, sedangkan profit PT FIFGROUP secara Nasional justru ada di angka average 91.23% atau masih lebih baik sekitar 30.08%.

Memburuknya prestasi kerja PT FIFGROUP Cabang Lampung juga dapat dicermati dari pencapaian *Nett Service Asset* (NSA). Berdasarkan data dari Branch Operational Management (BOM) Dept, sepanjang bulan Januari 2016 s/d Juli 2016, pencapaian NSA PT FIFGROUP Cabang Lampung hanya berada di angka average 84.92% masih lebih buruk sekitar 7.37% dari pencapaian NSA PT FIFGROUP secara Nasional yang berada di angka average 92.30%.

Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan analisis permasalahan ini dari sudut pandang pelatihan kerja dan motivasi kerja. Terlebih lagi, tingkat pelaksanaan pelatihan kerja baik secara konvensional maupun secara *e-learning* masih belum optimal. Jenis pelatihan kerja secara konvensional dari bulan Februari s/d Juli 2016 secara rata-rata (*average*) hanya berada di angka 41% dari target 100%. Artinya, masih ada sekitar 59% karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung belum mendapatkan pelatihan kerja secara konvensional dengan semestinya. Selain itu, tingkat pelaksanaan pelatihan kerja melalui *e-learning* terhadap karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung juga masih sangat rendah. Selama bulan Februari s/d Juli Tahun 2016, tingkat pelaksanaan pelatihan kerja melalui *e-learning* terhadap karyawan PT

FIFGROUP Cabang Lampung masih berada di angka *average* sebesar 8% dan itu artinya ada sekitar 92% karyawan yang belum mengakses dan mengikuti pelatihan kerja melalui media *onlinetersebut*.

Selain pelatihan kerja, setiap karyawan juga seharusnya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut Arep dalam Arep dan Hendri (2003: 12), hal tersebut untuk menciptakan semangat dan gairah kerja. Berdasarkan informasi dari Dewi Margareta, selaku HRD PT FIFGROUP Cabang Lampung, menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung masih rendah, seperti datang terlambat, melanggar aturan, indisipliner, serta tidak aktif dalam kegiatan kantor.

Melihat fenomena dan fakta tersebut, didapat beberapa rumusan masalah:

1. Apakah pelatihan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung?
3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berdampak terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung?

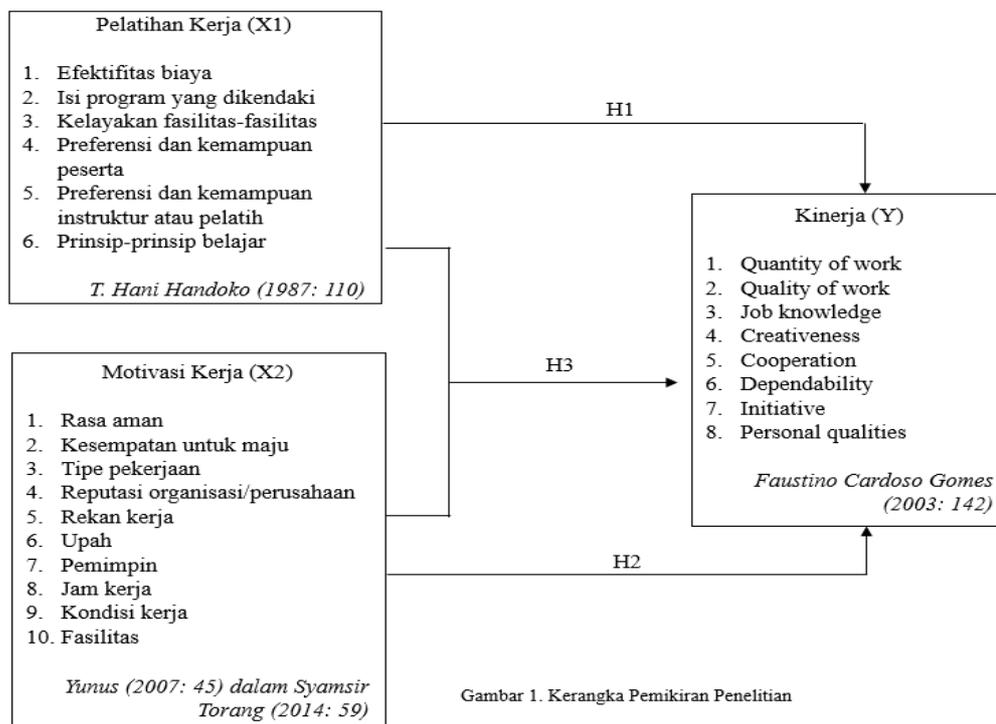
## II. LANDASAN TEORI

Handoko (1987: 110) menyatakan bahwa pelatihan kerja yang baik harus memenuhi faktor-faktor yang terdiri dari: (1) efektivitas biaya, (2) isi program yang dikehendaki, (3) kelayakan fasilitas-fasilitas, (4) preferensi dan kemampuan peserta, (5) preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih dan (6) prinsip-prinsip belajar.

Definisi motivasi mengacu pada pendapat Yunus (2007: 45) dalam Syamsir (2014: 59) yang menyatakan bahwa ada 10 (sepuluh) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu, yaitu: (1) rasa aman, (2) kesempatan untuk maju, (3) tipe pekerjaan, (4) reputasi organisasi/perusahaan, (5) rekan kerja, (6) upah, (7) pemimpin, (8) jam kerja, (9) kondisi kerja dan (10) fasilitas.

Definisi kinerja mengacu pada Gomes (2003: 142), yaitu terdapat 8 indikator untuk menilai kinerja karyawan, yaitu: (1) *quantity of work*, (2) *quality of work*, (3) *job knowledge*, (4) *creativity*, (5) *cooperation*, (6) *dependability*, (7) *initiative* dan (8) *personal qualities*.

Berdasarkan uraian sebagaimana tersebut diatas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

### Hipotesis Penelitian

1. Pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung.
2. Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung.
3. Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. dan dilakukan dengan metode survei. Berdasarkan sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif dan inferensial.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari observasi, wawancara, dan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui penelitian terdahulu, buku,

laporan perusahaan, artikel, jurnal, internet dan dokumentasi lainnya yang relevan.

Penelitian ini dilakukan di PT. FIFGROUP Cabang Lampung yang beralamat di Jalan Teuku Umar No. 67, Kedaton, Kota Bandar Lampung dengan nomor telpon (0721) 773355. Merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan. Penelitian di mulai dari bulan Juli 2016 dan berakhir pada awal bulan September 2016. Populasi dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 112 orang yang merupakan karyawan tetap PT FIFGROUP Cabang Lampung atau menggunakan metode sensus (Sugiyono, 2014: 156).

Pengumpulan data dilakukan dengan memadukan teknik interview (wawancara), kuesioner (angket),

observasi (pengamatan) dan studi kepustakaan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan alat ukur yaitu *Skala Likert*. Jawaban setiap item instrumen akan berupa kata-kata seperti berikut ini:

Tabel 1. Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Score
Sangat Setuju ( SS )	5
Setuju ( S )	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju ( TS )	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kisi-kisi instrumen penelitian dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini terlihat dalam tabel 2.

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Butir	Indikator	Skala Pengukuran
1	Pelatihan Kerja (X1)	1	Efektivitas biaya	Skala Likert (1 s/d 5)
		2	Isi program yang dikehendaki	
		3	Kelayakan fasilitas-fasilitas	
		4	Preferensi dan kemampuan peserta	
		5	Preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih	
		6	Prinsip-prinsip belajar	
<i>T. Hani Handoko (1987: 110)</i>				
2	Motivasi Kerja (X2)	7	Rasa aman	Skala Likert (1 s/d 5)
		8	Kesempatan untuk maju	
		9	Tipe pekerjaan	
		10	Reputasi organisasi/perusahaan	
		11	Rekan kerja	
		12	Upah	
13	Pemimpin	Skala Likert (1 s/d 5)		
14	Jam kerja			
15	Kondisi kerja			
16	Fasilitas			
<i>Yunus (2007: 45) dalam Syamsir Torang (2014: 59)</i>				

No	Variabel	Butir	Indikator	Skala Pengukuran
3	Kinerja (Y)	17	Quantity of Works	Skala Likert (1 s/d 5)
		18	Quality of Works	
		19	Job knowledge	
		20	Creativeness	
		21	Cooperation	
		22	Dependability	
		23	Initiative	
		24	Personal qualities	

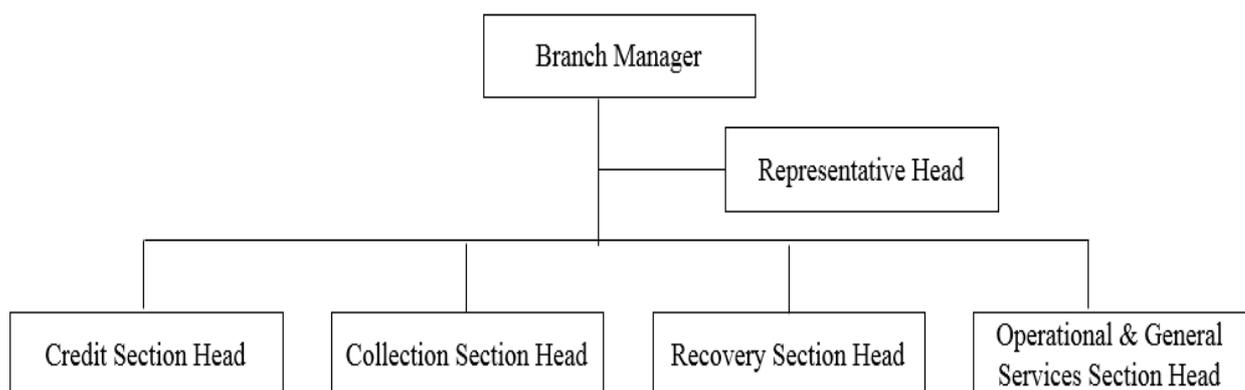
*Faustino Cardoso Gomes (2003: 142)*

#### IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

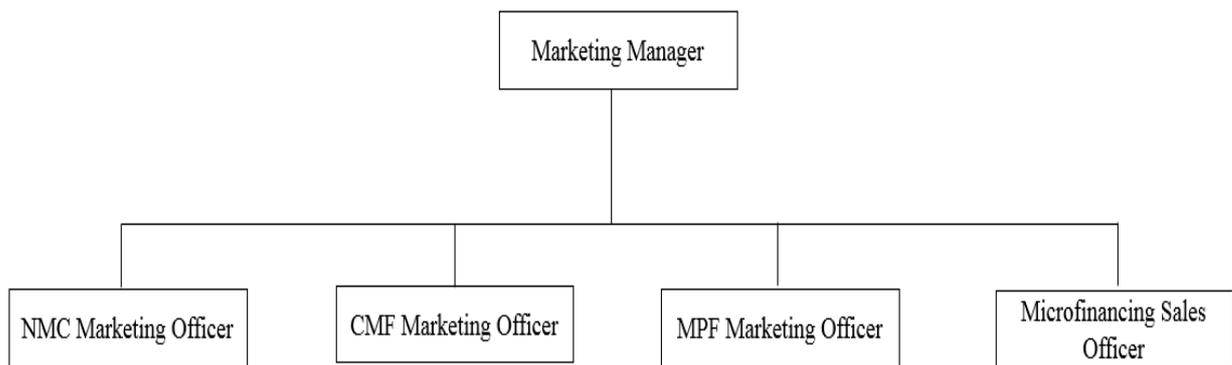
PT FIFGROUP Cabang Lampung sebagai salah satu jaringan (*network*) perseroan saat ini memiliki 4 *Point of Services* (POS) yang terdiri dari 3 POS Reguler dan 1 POS Spektra serta ada 8 kios untuk mendukung operasionalisasi perusahaan. Perusahaan didukung oleh 5 bisnis unit atau *Line of Business* (LOB) yaitu: (1) pembiayaan sepeda motor baru khusus Honda (*New Motor Cycle/NMC*), (2) pembiayaan sepeda motor bekas berkualitas (*Used Motor Cycle/UMC*), (3) pembiayaan ulang sepeda motor bekas (*Used Motor Cycle Financing/UMC Financing*), (4) pembiayaan alat-alat

elektronik dan perabot rumah tangga (*Multi Product Financing/Spektra*), dan (5) pembiayaan mobil baru dan bekas (*Car Financing/CF*).

Untuk menjalankan roda organisasi maka PT FIFGROUP membentuk struktur organisasi di cabang baik di fungsi operational maupun yang ada di fungsi marketing. Adapun struktur organisasi di fungsi operational dan di fungsi marketing diuraikan sebagaimana tersebut di bawah ini yaitu:



Gambar 2. Struktur Organisasi Fungsi Operational



Gambar 3. Struktur Organisasi Fungsi Marketing

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner didapat bahwa responden terdiri dari 101

orang (90%) laki-laki dan sekitar 11 orang (10%) perempuan.

Tabel 3. Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	101	90%
Perempuan	11	10%
Total	112	100%

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Jika responden diklasifikasikan berdasarkan pendidikan terakhir maka responden dalam penelitian ini terdiri dari 1% responden berpendidikan terakhir Magister, 29% responden berpendidikan terakhir di tingkat Sarjana, 13% responden berpendidikan terakhir di

tingkat Diploma, sekitar 56% responden berpendidikan terakhir di tingkat SMA dan hanya 1% responden berpendidikan terakhir di tingkat SMP. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir di tingkat SMA.

Tabel 4. Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
Magister	1	1%
Sarjana	33	29%
Diploma	14	13%
SMA	63	56%
SMP	1	1%
Total	112	100%

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Apabila mengacu pada usia maka responden dalam penelitian ini terdiri dari 1% responden berusia < 20 Tahun, 58% responden berusia antara 20 – 30 Tahun,

37% responden berusia antara 30 – 40 Tahun dan sekitar 4% responden yang berusia > 40 Tahun. Dengan demikian,

mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berusia antara 20 – 30 Tahun.

Tabel 5. Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<20 Tahun	1	1%
20 - 30 Tahun	65	58%
30 - 40 Tahun	41	37%
> 40 Tahun	5	4%
Total	112	100%

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Selanjutnya apabila responden dalam penelitian ini dicermati berdasarkan masa kerja maka sekitar 23% responden memiliki masa kerja di perusahaan kurang dari 1 Tahun, 32% responden memiliki masa kerja di perusahaan antara 1 – 5 Tahun, 24% responden memiliki masa kerja di perusahaan antara 5 – 10

Tahun, 19% responden memiliki masa kerja di perusahaan antara 10 – 15 Tahun dan sekitar 2% responden memiliki masa kerja di perusahaan lebih dari 15 Tahun. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja di perusahaan antara 1 – 5 Tahun.

Tabel 6. Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	26	23%
1-5 Tahun	36	32%
5-10 Tahun	27	24%
10-15 Tahun	21	19%
> 15 Tahun	2	2%
Total	112	100%

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan sensus terhadap 112 responden yang *notabene*-nya adalah karyawan tetap PT FIFGROUP Cabang Lampung, didapat bahwa pernyataan nomor 6 yang merupakan refleksi dari indikator prinsip-prinsip belajar mendapatkan total nilai tertinggi yaitu sebesar 491 (17.25%). Artinya, mayoritas responden merasa

bahwa pada saat pelatihan, karyawan merasa diperhatikan dan dilibatkan, serta penyampaian materi yang dilakukan dengan pengulangan (repetisi) terhadap pokok-pokok materi pelatihan dan instruktur atau pelatih memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan.

Tabel 7. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja

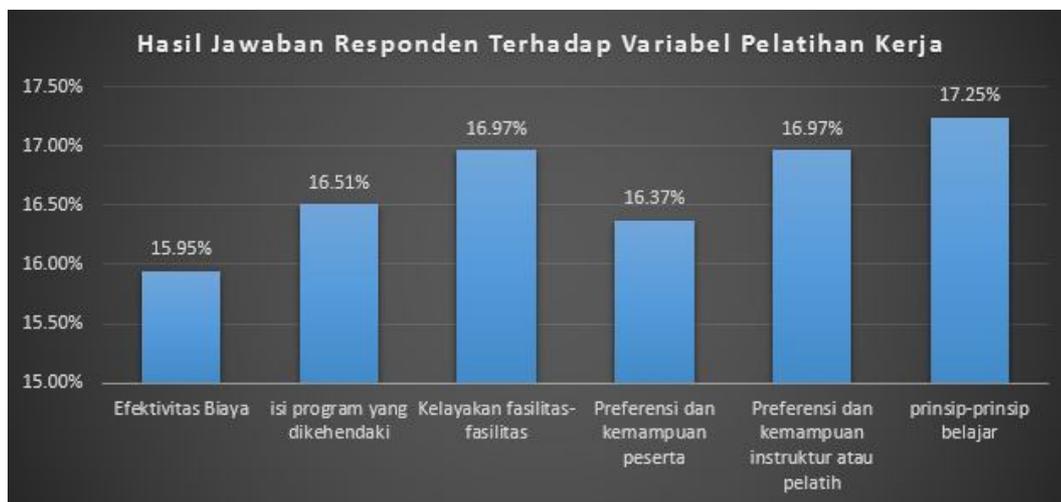
No	Indikator	Total Nilai	In %
1	Efektivitas Biaya	454	15.95%

No	Indikator	Total Nilai	In %
2	Isi program yang dikehendaki	470	16.51%
3	Kelayakan fasilitas-fasilitas	483	16.97%
4	Preferensi dan kemampuan peserta	466	16.37%
5	Preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih	483	16.97%
6	Prinsip-prinsip belajar	491	17.25%
	Total	2847	100.00%

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Sebaliknya, responden memberikan total nilai terendah terhadap pernyataan nomor 1 yang *notabene*-nya mencerminkan indikator efektivitas biaya dalam variabel pelatihan kerja yaitu sebesar 454 (15.95%). Artinya, mayoritas responden

merasa besarnya biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan program pelatihan masih belum efektif. Hal ini harus menjadi catatan bagi manajemen agar permasalahan ini dapat segera diatasi.



Gambar 4. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil jawaban responden, pernyataan nomor 8 dan 10 dalam kuesioner yang mencerminkan indikator kesempatan untuk maju dan reputasi organisasi/perusahaan memperoleh total nilai tertinggi yaitu masing-masing sebesar 486 (10,50%). Hal tersebut menandakan bahwa mayoritas responden

merasa memiliki kesempatan untuk maju dan menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi dan responden merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Hal ini mengindikasikan hal yang baik bagi organisasi dan perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan.

Tabel 8. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

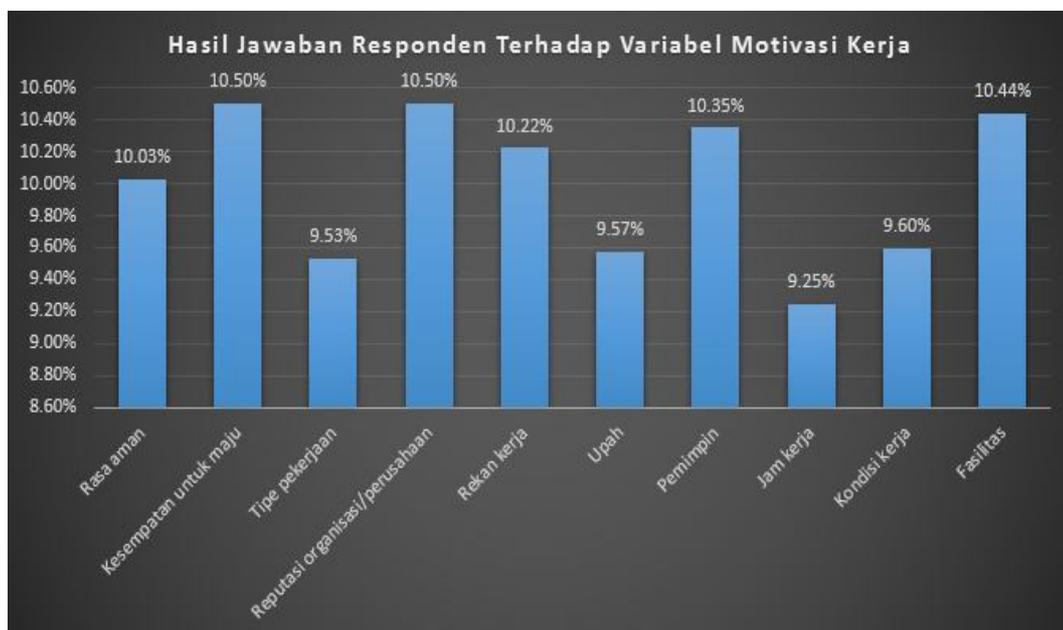
No	Indikator	Total Nilai	In %
7	Rasa aman	464	10.03%
8	Kesempatan untuk maju	486	10.50%
9	Tipe pekerjaan	441	9.53%
10	Reputasi organisasi/perusahaan	486	10.50%

No	Indikator	Total Nilai	In %
11	Rekan kerja	473	10.22%
12	Upah	443	9.57%
13	Pemimpin	479	10.35%
14	Jam kerja	428	9.25%
15	Kondisi kerja	444	9.60%
16	Fasilitas	483	10.44%
	Total	4627	100.00%

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Sebaliknya, pernyataan nomor 14 yang tidak lain merupakan refleksi dari indikator jam kerja memperoleh total nilai terendah yaitu sebanyak 428 (9.25%). Hal tersebut menandakan bahwa

responden merasa jam kerja yang ada di perusahaan tidak teratur setiap harinya. Hal ini harus menjadi bahan evaluasi bagi manajemen untuk segera membenahi kondisi tersebut.



Gambar 5. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Selanjutnya, berdasarkan hasil jawaban responden, pernyataan nomor 22, 23 dan 24 yang pada prinsipnya mencerminkan indikator *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* dalam variabel kinerja memperoleh total nilai tertinggi yaitu masing-masing sebesar 480 (12,71%). Hal ini menandakan bahwa mayoritas responden merasa dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung

jawabnya, selanjutnya responden merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang dapat memperbesar tanggung jawabnya dan responden merasa memiliki kualitas pribadi yang baik seperti kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas. Hal-hal positif seperti ini harus terus ditumbuh kembangkan dalam organisasi.

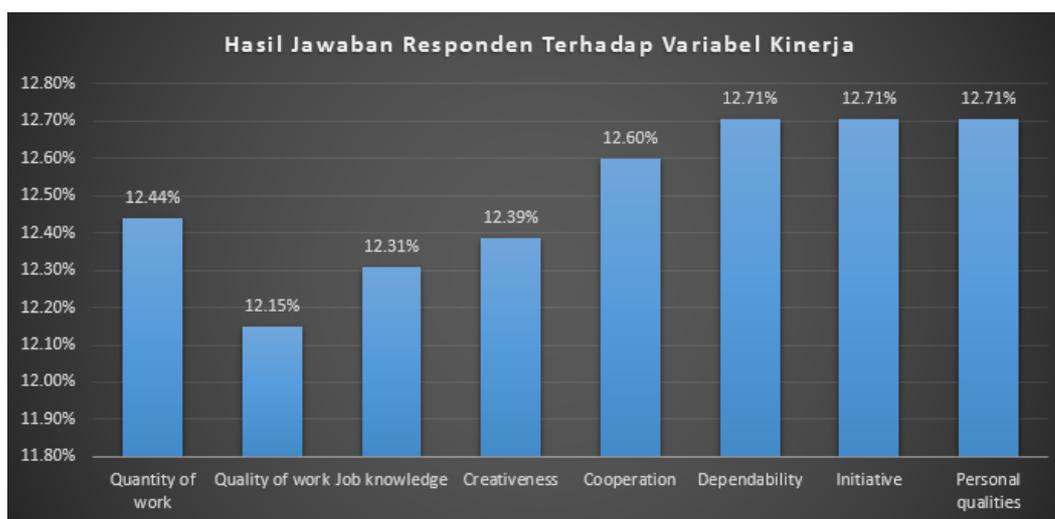
Tabel 9. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Indikator	Total Nilai	In %
17	<i>Quantity of Works</i>	470	12.44%
18	<i>Quality of Works</i>	459	12.15%
19	<i>Job knowledge</i>	465	12.31%
20	<i>Creativeness</i>	468	12.39%
21	<i>Cooperation</i>	476	12.60%
22	<i>Dependability</i>	480	12.71%
23	<i>Initiative</i>	480	12.71%
24	<i>Personal qualities</i>	480	12.71%
	Total	3778	100.00%

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Sebaliknya, nomor pernyataan yang memiliki total nilai terendah yaitu nomor 18 yang *notabene*-nya merupakan refleksi dari indikator *quality of work* dalam variabel kinerja. Hal ini menandakan

mayoritas responden merasa kualitas pekerjaannya selama ini masih belum baik dan belum mampu memenuhi harapan perusahaan.



Gambar

Gambar 6. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

Dalam penelitian ini, uji validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Uji validitas dilakukan dengan *Product Moment Pearson Correlation*. Hasilnya

adalah seluruh butir atau item pernyataan dalam instrumen penelitian dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Kesimpulan
Pelatihan Kerja (X1)	1	0,591	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,724	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Variabel	No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Kesimpulan	
Motivasi Kerja (X2)	3	0,775	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	4	0,780	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	5	0,750	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	6	0,665	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	7	0,604	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	8	0,666	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	9	0,654	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	10	0,604	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	11	0,623	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	12	0,553	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	13	0,540	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	14	0,686	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	15	0,585	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	16	0,598	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	17	0,636	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	18	0,675	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Kinerja (Y)	19	0,751	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		20	0,762	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21		0,728	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
22		0,688	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
23		0,731	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
24		0,739	0,195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji

reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel dapat dipercaya atau reliabel.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,799	6	0,60	Nilai Cronbach's Alpha > 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,806	10	0,60	Nilai Cronbach's Alpha > 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,862	8	0,60	Nilai Cronbach's Alpha > 0,60	Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,113

yang lebih besar dari 0,05. Artinya, data telah terdistribusi normal.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

N	Nilai Signifikansi	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
112	0,113	0,05	Nilai Signifikansi > 0,05	Data Terdistribusi Normal

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS pada ANOVA Table pada baris *Deviation from Linearity* diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) ada diangka 0,054 sedangkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) ada diangka 0,256. Jika mengacu pada ketentuan di atas dalam mengambil keputusan maka diketahui nilai signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki nilai > 0,05 maka artinya terdapat hubungan linieritas antar variabel yang ada.

Selain melihat dari aspek nilai signifikansi, hubungan linieritas antar variabel dapat dicermati juga melalui analisa terhadap  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Berdasarkan hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS pada ANOVA Table diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  antara variabel pelatihan kerja (X1) terhadap

variabel kinerja (Y) ada diangka 1,996 sedangkan nilai  $F_{hitung}$  antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) berada diangka 1,236.

Selanjutnya nilai  $F_{tabel}$  dapat dicermati dari *Distribution Table Nilai  $F_{0,05}$  Degrees of Freedom for Nominator*. Dengan memperhatikan angka df pada hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS diketahui angka df antara variabel pelatihan kerja (X1) dan variabel kinerja (Y) adalah angka pembilang 8 dan angka penyebut 102 maka nilai  $F_{tabel}$ nya adalah sebesar 2,030 sedangkan angka df antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah angka pembilang 16 dan angka penyebut 94 itu artinya nilai  $F_{tabel}$  variabel tersebut adalah sebesar 1,840. Dengan memperhatikan ketentuan dalam mengambil keputusan maka didapatkan nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan itu berarti terdapat hubungan linieritas antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 12. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Kesimpulan
Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)	0,054	0,050	Sig. > Alpha	1,996	2,030	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linier
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)	0,256	0,050	Sig. > Alpha	1,236	1,840	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linier

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diketahui bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan

variabel motivasi kerja (X2) sama-sama memiliki nilai tolerance sebesar 0,661. Jika memperhatikan ketentuan terkait pengambilan keputusan maka apabila

nilai tolerance setiap variabel  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang digunakan.

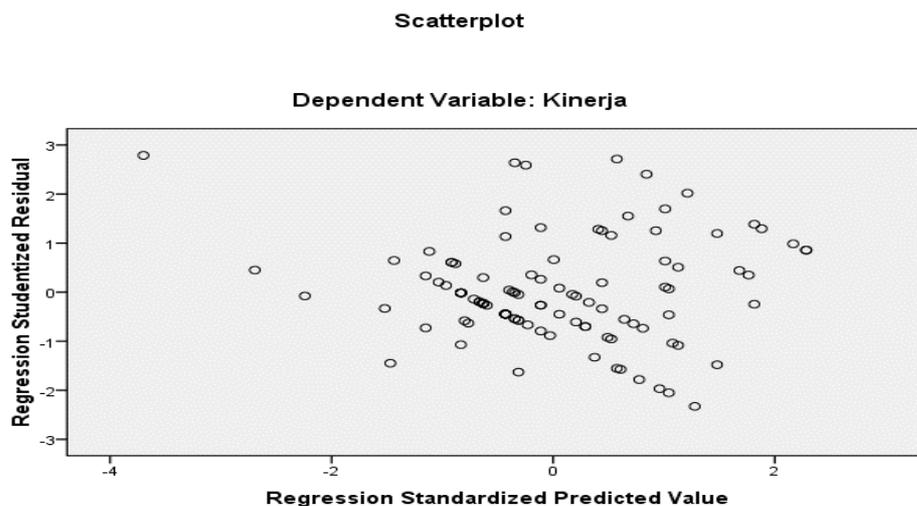
Selain memperhatikan nilai tolerance, untuk menentukan apakah data yang akan dianalisa memiliki multikolonieritas dapat pula mengacu pada nilai VIF. Berdasarkan hasil pengolahan data

dengan menggunakan aplikasi SPSS ditemukan bahwa baik variabel pelatihan kerja (X1) maupun variabel motivasi kerja (X2) sama-sama memiliki nilai VIF sebesar 1,514. Hal ini berarti nilai VIF  $< 10,00$ . Berdasarkan ketentuan dalam uji multikolonieritas apabila nilai VIF  $< 10,00$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	Nilai VIF	Kondisi	Kesimpulan
Pelatihan Kerja (X1)	0,661	Nilai Tolerance $> 0,10$	1,514	Nilai VIF $< 10,00$	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,661	Nilai Tolerance $> 0,10$	1,514	Nilai VIF $< 10,00$	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: Data penelitian diolah (2016)



Gambar 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil grafik scatterplot diatas ternyata titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner selanjutnya di analisis menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan perhitungan didapat bahwa:

Tabel 14. Hasil Perhitungan Coefficients

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai Beta
Konstanta	10,599	
Pelatihan Kerja (X1)	0,240	0,218
Motivasi Kerja (X2)	0,412	0,587

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Berdasarkan hasil pada tabel 14 diatas maka diperoleh hasil persamaan regresinya, yaitu:

$$Y = 10,599 + 0,240 X1 + 0,412 X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

- Koefisien Konstanta**  
Koefisien konstanta disebut juga variabel terikat dan dalam penelitian ini disebut sebagai variabel kinerja (Y). Variabel kinerja adalah sebesar 10,599 satu satuan jika jumlah variabel pelatihan kerja (X1) dan jumlah variabel motivasi kerja (X2) sama dengan nol (0) atau jika kedua variabel bebas tersebut tidak dikerjakan sama sekali
- Koefisien Pelatihan Kerja (X1)**  
Jika jumlah pelatihan kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,240 satu satuan
- Koefisien Motivasi Kerja (X2)**  
Jika jumlah motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,412 satu satuan

Selanjutnya dengan memperhatikan nilai Beta sebagaimana diuraikan pada Tabel

14 diatas, dimana nilai Beta variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,218 dan nilai Beta variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,587, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja jika dibandingkan dengan variabel pelatihan kerja. Adapun pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja sebesar 58,7% sedangkan pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 21,8% dan sisanya sekitar 19,5% kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil model summary sebagaimana diuraikan di Tabel 15 disebutkan bahwa nilai R Square dari variabel pelatihan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,541. Itu artinya, variabel pelatihan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 54,1% dan sisanya sekitar 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Koefisien Determinasi)
Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)	0,735	0,541

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Selanjutnya, nilai R menunjukkan arah hubungan antara pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y) adalah positif artinya apabila nilai pelatihan kerja (X1) dan nilai motivasi kerja (X2) naik maka nilai kinerja (Y) pun akan meningkat. Atau dengan kata lain, antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini memiliki korelasi yang positif.

Tabel 16. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014: 287)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang sudah diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka perlu dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut. Berikut ini akan diuraikan hasil uji t dan hasil uji F dengan menggunakan aplikasi SPSS sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS diperoleh data bahwa  $t_{hitung}$  dari variabel pelatihan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 2,728 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,007. Selanjutnya, variabel motivasi kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 7,343 terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Untuk lebih jelas berikut ini adalah uraiannya:

Tabel 17. Hasil Uji t

Variabel	$t_{hitung}$	Sig.
Pelatihan Kerja	2,728	0,007
Motivasi Kerja	7,343	0,000

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji F, didapatkan hasil nilai  $F_{hitung}$  antara

variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 64,111 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465,904	2	232,952	64,111	0,000
	Residual	396,061	109	3,634		
	Total	861,964	111			

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Sebelumnya telah diuraikan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan kerja terhadap kinerja sebesar 2,728 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Untuk

melakukan analisa lebih lanjut maka kita perlu mencari nilai  $t_{tabel}$ . Untuk mencari  $t_{tabel}$  maka digunakan ketentuan = (tingkat kepercayaan dibagi 2; jumlah responden

dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi 1) atau jika ditulis dalam bentuk rumus maka rumusnya seperti dibawah ini:

$$t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2; 112-2-1)$$

$$t_{tabel} = 0,025; 109$$

Dengan mengacu pada Distribusi Nilai  $t_{tabel}$  dengan  $t_{0,025}$  dan angka df 109 maka

didapatkan angka  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,986. Dengan demikian nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Kesimpulannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Selain itu nilai signifikansi variabel pelatihan kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,007. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga memberikan kesimpulan yang sama yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Tabel 18. Uji t Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Variabel Kinerja

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)	2,728	1,986	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,007	0,05	Nilai Sig. < Alpha	$H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Jika mengacu pada ketentuan atau kriteria dalam mengambil keputusan terkait dengan hasil uji t maka apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian maka pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,240. Apabila jumlah pelatihan kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,240 satu satuan. Nilai Beta pada *tabel coefficients* dari hasil uji regresi sebesar 0,218 menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh sebesar 21,8% terhadap kinerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil uji t ini menerima hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Handoko (1987: 110) yang menyatakan bahwa program pelatihan kerja dapat membantu meningkatkan prestasi kerja.

Selanjutnya, jika memperhatikan hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS diperoleh data bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 7,343. Nilai  $t_{tabel}$  dari variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sama seperti nilai  $t_{tabel}$  diatas yaitu sebesar 1,986. Berdasarkan ketentuan apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Demikian juga apabila kita memperhatikan nilai signifikansi (Sig.) dari uji t variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya adalah sama yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh atau berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal itu berarti pula hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu yang menyatakan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung diterima. Apabila motivasi

kerja dari karyawan meningkat maka kinerjanya pun akan meningkat demikian sebaliknya apabila motivasi kerja dari

karyawan menurun maka kinerja karyawan tersebut akan menurun juga.

Tabel 19. Uji t Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)	7,343	1,986	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,000	0,05	Nilai Sig. < Alpha	Ha diterima dan Ho ditolak

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung. Hal ini didukung oleh koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,412. Apabila jumlah motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,412 satu satuan. Selain itu, nilai Beta pada *tabel coefficients* dari hasil uji regresi sebesar 0,587 menunjukkan motivasi kerja berpengaruh sebesar 58,7% terhadap kinerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung. Hal ini sejalan sebagaimana diungkapkan oleh Saydan (2006: 328) dalam Fatmawati, *et.al* (2012: 32) yang menyatakan bahwa motivasi kerja erat sekali kaitannya dengan peningkatan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil output analisis regresi berganda khususnya dalam hasil ANOVA didapatkan nilai  $F_{hitung}$  dari variabel pelatihan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 64,111.

Selanjutnya, untuk menganalisis pengaruh dari variabel tersebut, perlu mencari nilai  $F_{tabel}$  terlebih dahulu. Caranya adalah dengan menggunakan rumus = (k; n-k) dimana k = jumlah

variabel bebas atau independen dalam penelitian dan n = jumlah responden atau sampel penelitian. Berdasarkan informasi tersebut maka data k=2 dan n=112. Data ini dimasukkan ke dalam rumus = (2; 112-2) sehingga menjadi (2;110). Angka tersebut digunakan untuk mencari nilai  $F_{tabel}$  pada Distribution Table Nilai  $F_{0,05}$  dan ternyata diketahui bahwa nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,09. Itu artinya nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan mengacu pada ketentuan dalam mengambil keputusan maka kesimpulan yang dapat ditetapkan adalah antara variabel pelatihan kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh atau berdampak positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Selain membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , kita bisa melihatnya juga dari nilai signifikansi F yang dihasilkan dari output SPSS. Berdasarkan data pada tabel 20 diatas dinyatakan nilai signifikansi (Sig.) F antara variabel pelatihan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,000. Dengan demikian, nilai signifikansi (Sig.) F < 0,05. Itu artinya Ha diterima dan Ho ditolak atau dengan kata lain antara variabel pelatihan kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh atau berdampak positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Tabel 20. Nilai ANOVA dalam Uji F

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kondisi	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)	64,111	3,09	F <sub>hitung</sub> > F <sub>tabel</sub>	0,000	0,05	Nilai Sig. < Alpha	Ha diterima dan Ho ditolak

Sumber: Data penelitian diolah (2016)

Berdasarkan hasil uji F sebagaimana tersebut diatas maka kesimpulan yang dapat diambil adalah menerima hipotesis ketiga yang telah diajukan dalam penelitian ini yaitu yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung. Apabila pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan demikian sebaliknya apabila pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Dengan mengacu pada nilai R Square yang dihasilkan dalam uji regresi antara variabel pelatihan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja khususnya dalam Model Summary didapatkan nilai R Square sebesar 0,541. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja sebesar 54,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai ini sejalan dengan penelitian Sanusi, Anuar. 2015., yaitu, komitmen kepada organisasi berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja dosen, komitmen kepada organisasi berpengaruh langsung positif terhadap manajemen kinerja, kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap manajemen kinerja, komitmen kepada organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen, dan

manajemen kinerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung. Semakin baik pelatihan kerja maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.
2. Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung. Semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.
3. Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung. Semakin baik pelatihan kerja dan motivasi kerja yang dilaksanakan secara bersama-sama maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut demikian sebaliknya.

### Saran

1. Bagi Perusahaan
  - a. Perusahaan perlu memperhatikan masalah efektifitas biaya dalam melaksanakan program pelatihan kerja. Program pelatihan kerja harus mampu

- menjawab permasalahan yang timbul dalam organisasi
- b. Perusahaan perlu membenahi aspek jam kerja dalam organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan merasa jam kerja yang ada di perusahaan tidak teratur setiap harinya. Apabila hal ini tidak segera diatasi maka karyawan akan merasa demotivasi dan atas hal tersebut tentu akan berimplikasi pada menurunnya kinerja karyawan.
  - c. Perusahaan perlu memperhatikan aspek kualitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa mereka memiliki kualitas kerja yang masih kurang baik. Perusahaan perlu melakukan *supporting* terhadap hal-hal yang dianggap perlu untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang ada dalam organisasi.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
- a. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja. Untuk kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan teori, konsep, variabel dan indikator lainnya yang berbeda dengan penelitian yang sudah ada
  - b. Penelitian yang akan datang dengan tema yang sama diharapkan dapat memperluas lokasi dan populasi penelitian sehingga generalisasi dapat dilakukan dengan lebih presisi dan komprehensif

## DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, L, Eddy. M.S. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Surabaya: Jurnal AGORA Vol. 1, No. 3 .
- Agustina, V., Yoestini. 2012. *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan dan Nilai Pelanggan Dalam Meningkatkan Loyalitas Pelanggan Joglosemar Bus(Studi Pada Wilayah Semarang Town Office)*. Diponegoro Journal of Management Volume 1, Nomor 1.
- Anggaran Dasar dan Akta Pendirian PT Federal International Finance dari Tahun 1989 s/d Tahun 2010*. Jakarta: FIFGROUP.
- Arep, I., Hendri, T. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.
- Arfan, A.D. 2013. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya*. Surabaya: Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1, Nomor 2.
- Fauziah, L. 2013. *Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang*. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro.
- Gary, D. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: Penerbit PT INDEKS.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Handoko, H.T. 1987. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Universitas Gadjah Mada.

- Hasan, I.M. 2005. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kambey, F.L., Suharnomo. 2013. *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vo. 10, No. 2.
- Lubis, K.A. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara (Tesis).
- Mahdani, F., Sofyan, I. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai IAIN Ar-Raniry Banda Aceh*. Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, P. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Mathis, R.L., John, H.J. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Rachmawati, I.K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Reality Tim. 2008. *Kamus Terbaru Bahasa Indonesia*. Cetakan I. Surabaya: Penerbit Reality Publisher.
- Setiawan, D.A., Hari, S., Sari, L. 2014. *Effect of Motivation and Training to Employees Performance (Case Studies on Women Workers in PT Ungaran Sari Garment Unit Pringapus)*. Diponegoro Journal of Social and Politic.
- Rivai, V., Ahmad, F.M.B., Ella, J.S., Silviana, M. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., Ella, J.S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Sanusi, Anuar. 2015. "The role of organizational commitment and trust on performance management and the implications for the lecturers' performance". *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* 18 (Commitment and trust): 391–402. doi:10.14414/jebav.v18i3.413.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugriningsih, R.K., Dadang, I. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Staff PT. Bank XYZ Kota Bandung)*. Jurnal Manajemen Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Telkom University.
- Sulistiyawati, A.I., Rejeki, A.I. 2012. *Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan*.

Semarang: Jurnal Dinamika Akuntansi,  
Vol. 4, No. 2.

Sumarsono, S.H.M. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Torang, S. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Umar, H. 2002. *Research Methods in Finance and Banking*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.

Usman, H. 2013. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Wibisono, D. 2013. *Panduan Penyusunan Skripsi, Tesis & Disertasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.

Wilson, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.