

---

# **PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DISTRIBUTOR OLI DI MEDAN**

**STUDI KASUS:  
PT. INDOTERAS SUMATERA MEDAN DAN  
PT. SUTERA MAS GEMILANG**

**Yuliana**

STMIK IBBI

Jl. Sei Deli No. 18 Medan, Telp. 061-4567111 Fax. 061-4527548

e-mail: mickey\_yuli@rocketmail.com

## **Abstrak**

Penelitian ini di latar belakang oleh kurang rutinnnya motivasi yang dilakukan oleh manajer kepada masing-masing bawahannya sehingga sering terjadi karyawan kurang begitu serius, nyaman dan beradaptasi dengan suasana kerja perusahaan. Selain itu, pada karyawan yang memangku jabatan baru dari rotasi jabatan kurang begitu menguasai pekerjaan barunya sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi menurun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor oli (Studi kasus: PT. Indoteras Sumatera Medan dan PT. Sutera Mas Gemilang Medan) dan untuk menganalisis variabel mana yang paling mempengaruhi antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor oli (Studi kasus: PT. Indoteras Sumatera Medan dan PT. Sutera Mas Gemilang). Metode pengumpulan yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengambilan sampel menggunakan metode stratified random sampling, dimana terlebih dahulu mengklasifikasi suatu populasi. Probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Hasil penelitian pada perusahaan distributor oli di medan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari oleh faktor gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, penghargaan yang diterima, usia yang kurang produktif dan rendahnya tingkat pendidikan karyawan.

**Kata Kunci** : Motivasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

*This research in background overshadow by its important motivate and training at one particular company. Generally, company target conduct the motivation of [at] its employees is to push the individual desire to do the certain activity utilize in reaching target wanted company, while target of training at its employees is to improve and develop the attitude, behaviour, skill and knowledge from its employees as according to company desire. This Research target is to know the influence motivate and training to work performance at company of distributor oli (Case Study: PT. Indoteras Sumatera Medan and PT. Sutera Mas Gemilang Medan) and to analyse the which variable is which most influencing among motivation and training to work productivity of company of distributor oli (Case Study: PT. Indoteras Sumatera Medan and PT. Sutera Mas Gemilang Medan). Gathering method used this research by using kuesioner. Model the data analysis used by doubled linear analysis regresi. Sampel use the method of stratified random sampling, where beforehand clasification of a population into population sub pursuant to certain characteristic from population element. Probability sampling, that is technique of intake sampel giving same opportunity for every element population to be selected to to become the member sampel. The results of this research indicate that, motivation and training variable altogether have an influence on performance; motivation variable has a greater influence on performance rather than training variable; motivation is very important to be noticed by the company because the good training at the company can influence the employees to increase their performance; training at this company still can not fully influence the performance of the employees. This indicates that performance is not yet concerned by the company management.*

**Keywords** : Motivation, Training, Performance

## 1. Pendahuluan

PT. Indoteras Sumatera Medan dan PT. Sutera Mas Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan oli mesin. Cara perusahaan melakukan motivasi adalah masing-masing manajer akan memberikan motivasi kepada bawahannya pada periode waktu tertentu. Sedangkan teknik pelatihan yang diterapkan perusahaan adalah rotasi jabatan dimana karyawan lama yang menjalankan tugas sekarang akan melatih karyawan baru yang akan menjalankan tugas yang selama ini dilakukan oleh karyawan lama sedangkan karyawan lama akan menjalankan tugas baru yang ditunjuk oleh masing-masing manajernya. Alasan dilakukan penelitian ini adalah kurang rutinnnya motivasi yang dilakukan oleh manajer kepada masing-masing bawahannya sehingga sering terjadi karyawan kurang begitu serius, nyaman dan beradaptasi dengan suasana kerja perusahaan. Selain itu, pada karyawan yang memangku jabatan baru dari rotasi jabatan kurang begitu menguasai pekerjaan barunya sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Gomez (2001) bahwa pelatihan yang dilakukan perusahaan seringkali tidak menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan karena pemilihan metode yang salah. Hal ini disebabkan pelatihan yang kurang baik. Pada umumnya, terdapat masalah yang dihadapi para manajer organisasi dalam memotivasi karyawan yaitu bagaimana cara menerapkan motivasi secara efektif untuk memperoleh hasil yang menguntungkan organisasi. (J. Winardi, 2001)

Berdasarkan uraian di atas, perlu dilakukan penelitian untuk melihat pelaksanaan motivasi dan pelatihan pada kedua perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan belum tentu sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian ini, pembahasan yang dilakukan dalam penelitian berkenaan dengan permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah apakah terdapat pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Distributor Oli Di Medan. (Studi Kasus : PT. Indoteras Sumatera Medan dan PT. Sutera Mas Gemilang).

Adapun tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan khusus dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Distributor Oli Di Medan. (Studi Kasus : PT. Indoteras Sumatera Medan dan PT. Sutera Mas Gemilang). Menganalisis variabel yang paling mempengaruhi di antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Distributor Oli Di Medan. (Studi Kasus : PT. Indoteras Sumatera Medan dan PT. Sutera Mas Gemilang).

## 2. Tinjauan Pustaka

Sugiyono dan Wibowo (2007) memberi definisi bahwa kinerja adalah "tentang melakukan pekerjaan adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya."

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memicu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai.

Evaluasi kinerja juga dilakukan terhadap hasil kerja individu dalam organisasi. Keberhasilan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi. Di sisi lain, evaluasi kinerja individu dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi dan penentuan dalam jabatan.

Gray (2005) mengemukakan motivasi merupakan "hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu."

Manullang (2001) menyatakan pelatihan atau *training* adalah "suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan."

Menurut Bambang (2003), hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan adalah "pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan pekerja dapat mempunyai dampak yang paling langsung terhadap kinerja karyawan."

---

### Hasil Penelitian yang Relevan

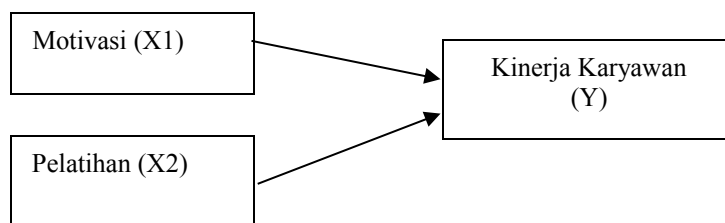
Sebelumnya telah dilakukan penelitian-penelitian yang menguji variabel-variabel yang diperkirakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diantara variabel-variabel tersebut adalah motivasi dan *training*. Ringkasan dari penelitian terdahulu akan ditampilkan pada Tabel 2.1. berikut:

**Tabel 2.1.**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Model Pengumpulan Data
Tony Listianto	2005	Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	- Motivasi (X1) - Kepuasan (X2) - Disiplin Kerja (X3) - Kinerja Karyawan (Y)	Survei
Karimin Jaya	2001	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh KB di BKKBN Kota Jambi.	- Tingkat pendidikan (X1) - Pelatihan (X2) - Motivasi (X3) - Kinerja (Y)	Kuesioner
Nuryakin	2001	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Barito Propinsi Kalimantan Tengah.	- Tingkat Pendidikan (X1) - Pengalaman (X2) - Motivasi (X3) - Kinerja (Y)	Kuesioner
Vera Parlinda	2005	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta.	- Kepemimpinan (X1) - Motivasi (X2) - Pelatihan (X3) - Lingkungan Kerja (X4) - Kinerja Karyawan (Y)	Survei dan Literatur-literatus dokumentasi

### Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir ini diperoleh dari perpaduan sintesa antara variabel yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.



### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penelitian ini memiliki hipotesis, sebagai berikut :

**Hipotesis** : Ada pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Distributor Oli Di Medan. (Studi kasus: PT. Indoteras Sumatera Medan dan PT. Sutera Mas Gemilang).

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kausal komparatif, yaitu merupakan penelitian dengan menentukan akibat lalu menemukan sebab. (Umar, 2001).

Hipotesis yang diuji pada penelitian ini adalah “terdapat pengaruh antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.” Menurut Indriantoro dan Supomo (2002), jika variabel dependen (Y) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (X), maka dapat nyatakan bahwa variabel X menyebabkan variabel Y dan tipe hubungan antar variabel tersebut merupakan hubungan sebab akibat (kausal komparatif). Sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan pelatihan.

Pada PT. Indoteras Sumatera Medan, jumlah karyawan pada perusahaan sebanyak 45 orang. Dari 45 orang ini, sebanyak 5 orang akan diambil secara acak sebagai sampel.

Pada PT. Sutera Mas Gemilang, jumlah karyawan pada perusahaan sebanyak 48 orang. Dari 48 orang ini, sebanyak 6 orang akan diambil secara acak sebagai sampel.

Jumlah sampel yang akan diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah sebanyak jumlah populasi sasaran, sehingga penarikan sampel dalam penelitian ini disebut dengan sensus.

Jumlah kuesioner yang dibagi keperusahaan pada PT. Indoteras Sumatera Medan sebanyak 40 orang dan dikembalikan sebanyak 35 orang. Sedangkan pada PT. Sutera Mas Gemilang yang dibagi keperusahaan sebanyak 42 orang dan dikembalikan kuesioner sebanyak 35 orang.

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Sugiyono dan Wibowo, 2002). Dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu : Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja karyawan (Y), dan sebagai variabel bebas (*independent variabel*) adalah motivasi (X1) dan pelatihan (X2).

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah survei dan alat yang digunakan adalah daftar pertanyaan, dimana daftar pertanyaan akan diberikan kepada karyawan PT. Indoteras dan PT. Sutera Mas Gemilang yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini data yang akan diuji terlebih dahulu dengan uji kualitas data berupa uji reliabilitas dan uji validitas. Selain itu, juga akan dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedestisitas.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono dan Wibowo, 2007:347):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e.$$

Y = variabel kinerja karyawan.

a = konstanta regresi berganda.

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi.

X<sub>1</sub> = variabel motivasi.

X<sub>2</sub> = variabel pelatihan.

e = error (variabel bebas lain diluar model regresi).

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, dengan menggunakan tingkat signifikansi (*p*). Pengaruh antar variabel diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 % atau  $\alpha = 0.05$ . Jika dalam pengujian  $p < 0.05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sedangkan jika  $p > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Pengujian-pengujian diatas dilakukan dengan menggunakan software pengolahan data *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) dengan release 13.0. Kriteria pengujian hipotesis, adalah :

$$H_0 : B_1 = B_2 = 0;$$

Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel independen.

$$H_a : \text{Minimal satu } B_i \neq 0; \text{ Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.}$$

$$i = 1, 2, 3, 4, 5, 6$$

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik, yaitu multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastis. Pada penelitian ini uji autokorelasi tidak dilakukan karena pada data *crossection*, masalah autokorelasi relatif jarang terjadi.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Profil Responden

Profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada Tabel 4.1. berikut :

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Jenis Kelamin pada Perusahaan Distributor Oli Di Medan**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pria	34	48,6
Wanita	36	51,4
Total	70	100,0

Sumber: Data yang Diolah (Lampiran A)

Karyawan yang dijadikan sampel, terbanyak berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 34 orang (48,6 %) dan 36 orang wanita (51,4 %).

Umur merupakan faktor yang cukup penting, mengingat umur seorang mempunyai pengaruh terhadap cara kerja dan hasil kerja. Menurut As'ad (2002) umur antara 25-39 tahun dan 40-45 tahun merupakan golongan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan. Pada Tabel 4.2 terlihat bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok umur 30-40 tahun, yaitu sebanyak 58,6%, berarti sebagian besar responden yang menjadi sampel penelitian berada pada kelompok umur untuk gejala berproduktif yang tinggi.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Usia pada PT. Indoteras Sumatera Medan**

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA	29	41,4
Akademi	21	30,0
Sarjana	20	28,6
Total	70	100,0

Sumber: Data yang Diolah (Lampiran A)

Tingkat pendidikan responden yang memiliki pendidikan formal terakhir sarjana sebanyak 20 (28,6%), Akademi (D3) sebanyak 21 (30,0%), dan SLTA sebanyak 29 (41,4%).

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Pendidikan pada PT. Indoteras Sumatera Medan**

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-30	18	25,7
di atas 30-40	41	58,6
di atas 40-50	11	15,7
Total	70	100,0

Sumber: Data yang Diolah (Lampiran A)

##### Uji Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk memberi gambaran atas jawaban apakah item pernyataan telah mengukur apa-apa yang akan diukur (motivasi, pelatihan, dan kinerja karyawan), dan uji reliabilitas untuk melihat konsistensi jawaban responden. Dikatakan valid jika skor r di atas 0,3 (Sugiyono dan Wibowo, 2007) dan reliabel di atas 0,6 (Gozali, 2005). Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS yaitu dengan melihat nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* dan uji reliabilitas dengan melihat nilai *cronbach alpha*, disajikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Uji Kualitas Data Motivasi dan Tanpa Item Tidak Valid  
Tidak Valid**

Variabel	Cronbach's Alpha	Item	R Hitung	r Kritis	Keterangan
Motivasi Awal	0,6299	1	0,1847	0,30	Tidak Valid
		2	0,6744	0,30	Valid
		3	0,0422	0,30	Tidak Valid
		4	0,6744	0,30	Valid
		5	0,1991	0,30	Tidak Valid
		6	0,3576	0,30	Valid
		7	0,6744	0,30	Valid
		8	0,1774	0,30	Tidak Valid
		9	0,1299	0,30	Tidak Valid
Motivasi Tanpa Item 2,4,6,7	0,8781	2	0,9094	0,30	Valid
		4	0,9094	0,30	Valid
		6	0,3475	0,30	Valid
		7	0,9094	0,30	Valid

Sumber : Data yang Diolah (Lampiran B)

Terdapat variabel motivasi, dari 9 item pernyataan, berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa hanya 4 item saja yang valid yaitu item nomor 2,4,6, dan 7. Keempat item ini, memiliki nilai  $r$  yang lebih besar dari 0,30. Hal ini berarti bahwa untuk pengujian selanjutnya, hanya keempat item ini saja (item nomor 2,4,6 dan item nomor 7) yang digunakan. Keempat item tersebut *reliabel* pada nilai *cronboach alpha* 0,8781.

Kualitas data untuk variabel pelatihan, dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**

**Uji Kualitas Data Pelatihan dan Tanpa Item Tidak Valid pada Perusahaan Distributor Oli Di Medan (Studi kasus :PT. Indoteras Sumatera Medan dan PT. Sutera Mas Gemilang)**

**Tidak Valid**

Variabel	Cronbach's Alpha	Item	R Hitung	r Kritis	Keterangan
Pelatihan Awal	0,6062	1	0,2812	0,30	Tidak Valid
		2	0,4190	0,30	Valid
		3	0,5192	0,30	Valid
		4	0,2429	0,30	Tidak Valid
		5	0,3258	0,30	Valid
		6	0,1716	0,30	Tidak Valid
		7	0,4190	0,30	Valid
		8	0,0834	0,30	Tidak Valid
Pelatihan Tanpa Item 2,3,5,7	0,6847	2	0,7166	0,30	Valid
		3	0,3176	0,30	Valid
		5	0,1733	0,30	Valid
		7	0,7166	0,30	Valid

Sumber : Data yang Diolah (Lampiran B)

Kedelapan item pernyataan variabel pelatihan, berdasarkan hasil pengolahan berbantuan pada program SPSS menunjukkan 4 item adalah valid (item 2,3,5, dan 7), karena nilai  $r$  hitung berada pada nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  kritisnya (0,30). Oleh karena itu, keempat item pernyataan tersebut valid, maka item 2,3,5, dan 7 dapat digunakan pada uji-uji selanjutnya. Keempat item tersebut reliabel pada nilai *cronboach alpha* adalah 0,65847.

Kualitas data untuk variabel kinerja karyawan, dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut :

**Tabel 4.6**  
**Uji Kualitas Data Kinerja Karyawan dan Tanpa Item Tidak Valid Pada**  
**Perusahaan Distributor Oli Di Medan**  
**(Studi kasus :PT. Indoteras Sumatera Medan dan PT. Sutera Mas Gemilang)**  
**Tidak Valid**

Variabel	Cronbach's Alpha	Item	R Hitung	r Kritis	Keterangan
Kinerja Awal	0,6714	1	0,0316	0,30	Tidak Valid
		2	0,4495	0,30	Valid
		3	0,4081	0,30	Valid
		4	0,3495	0,30	Valid
		5	0,2555	0,30	Tidak Valid
		6	0,4115	0,30	Valid
		7	0,2642	0,30	Tidak Valid
		8	0,4758	0,30	Valid
		9	0,4465	0,30	Valid
Kinerja Tanpa Item 2,3,4,6,8,9	0,6936	2	0,4141	0,30	Valid
		3	0,5081	0,30	Valid
		4	0,3531	0,30	valid
		6	0,3856	0,30	valid
		8	0,4788	0,30	valid
		9	0,4178	0,30	Valid

Sumber : Data yang Diolah (Lampiran B)

Kesembilan item pernyataan variabel kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengolahan berbantuan pada program SPSS menunjukkan 6 item adalah valid (item 2,3,4,6,8 dan 9), karena nilai *r* hitung berada pada nilai yang lebih besar dibanding nilai *r* kritisnya (0,30). Oleh karena itu, keenam item pernyataan tersebut valid, maka item 2,3,4,6,8 dan 9 dapat digunakan pada uji-uji selanjutnya. Ke-lima item tersebut reliabel pada nilai *cronboach alpha* adalah 0,6936.

### Uji Normalitas

Normalitas sebaran data selain merupakan salah satu dari asumsi yang harus diuji dalam analisis regresi, juga merupakan syarat penting untuk menentukan alat uji yang akan digunakan untuk menjawab hipotesis. Untuk itu, maka dalam penelitian ini, uji asumsi normalitas dilakukan dengan melihat nilai rasio skewness.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Perusahaan Distributor Oli Di Medan (Studi kasus :PT. Indoteras Sumatera Medan dan PT. Sutera Mas Gemilang) seperti pada lampiran D menunjukkan bahwa nilai rasio *skewness* berada di antara -2 sampai +2. Hasil perhitungan menunjukkan besarnya nilai rasio *skewness* yaitu nilai *skewness/standard error skewness*, adalah  $-0,200/0,287 = -0.0969$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi di antara variabel bebas. Multikolinieritas diuji dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflative Factor (VIF)*. Dari hasil perhitungan pada PT. Indoteras Sumatera Medan (lampiran D) uji multikolinieritas ini diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Multikolinieritas Pada Perusahaan Distributor Oli Di Medan**  
**(Studi Kasus : PT. Indoteras Sumatera Medan dan PT. Sutura Mas Gemilang)**

Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,947	1,056
Pelatihan	0,947	1,056

Sumber : Data yang Diolah (Lampiran D)

Dari pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS menunjukkan bahwa nilai *tolerance* seluruh 172variable lebih besar 172variable172g 0,1 ( $>0,1$ ) dan nilai VIF lebih kecil 10 ( $<10$ ). Hasil perhitungan ini, menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas di antara 172variable-variabel bebas.

### Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas yang dilakukan melalui uji Glejser dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini.

**Tabel 4.8**  
**Uji Heteroskedastisitas Pada Perusahaan Distributor Oli Di Medan**  
**(Studi Kasus :PT. Indoteras Sumatera Medan dan PT. Sutura Mas Gemilang)**

Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi	1,207	0,232
Pelatihan	0,958	0,342

Sumber : Data yang Diolah (Lampiran D)

Heteroskedastisitas terdeteksi apabila nilai signifikansi berada di bawah angka 0,05. Pada tabel di atas, terbukti bahwa nilai masing-masing variabel bebas di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi adalah homoskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian ini motivasi dan pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Ringkasan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Koefisien	Standar	t-Value	p	Keterangan
	Beta	Error			
Motivasi	0,153	0,092	1,661	0,101	S
Pelatihan	- 0,053	0,100	- 0,526	0,600	S
Konstanta	2,815	0,344	8,178	0,000	S
R Square = 0,040			F = 1,391	p = 0,000	n = 70
Adj R Square = 0,011					

Sumber : Data yang Diolah (Lampiran D)

Hasil uji hipotesis menunjukkan, nilai F test tidak signifikan pada  $\alpha = 0,05$  ( $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ), yang berarti bahwa persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu  $Y = 2,815 + 0,153X_1 - 0,053X_2 + e$  dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan. Besar kinerja karyawan, jika tidak ada motivasi dan pelatihan adalah 2,815 %. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,153 %, jika terjadi penambahan motivasi sebesar 1 %. Sedangkan, jika pelatihan bertambah 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,053 %.

Nilai Adj. R square sebesar 1,1 %, yang berarti bahwa kinerja karyawan dijelaskan sebesar 1,1 % oleh motivasi dan pelatihan, sedangkan sisanya 98,9 % adalah variabel lainnya.



Hasil analisis di atas, menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) tidak signifikan pada  $\alpha = 0,05$ , dimana nilai  $p = 0,101$  ( $p > 0,05$ ). Pelatihan ( $X_2$ ) juga tidak signifikan pada  $\alpha = 0,10$ , dimana nilai  $p = 0,600$  ( $p > 0,10$ ). Hal ini berarti motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka disimpulkan hipotesis ( $H_a$ ) ditolak.

## Pembahasan

Pada pembahasan ini, akan bertujuan untuk menjelaskan secara teoritis disertai dukungan empiris terhadap hasil pengujian hipotesis, dan analisis pengaruh di antara variabel independen dan variabel dependen penelitian ini.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Umumnya, motivasi dapat digunakan sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik tenaga kerja maupun sumber daya yang lainnya. Akan tetapi, dalam hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat didasari oleh jumlah gaji, kondisi kerja, hubungan kerja dan penghargaan yang tidak mendukung kinerja karyawan.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Umumnya, pelatihan ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mendorong semangat kerja. Akan tetapi, dalam hasil penelitian ini diketahui bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat didasari oleh jumlah usia karyawan yang kurang produktif lagi dan rendahnya tingkat pendidikan karyawan.

### Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini, diketahui bahwa motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan karena faktor gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, penghargaan yang diterima, usia yang kurang produktif dan rendahnya tingkat pendidikan karyawan.

## 5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Distributor Oli Di Medan (Studi Kasus: PT. Indoteras Sumatera Medan dan PT. Sutera Mas Gemilang Medan), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut variabel motivasi dan pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan didasari oleh jumlah gaji, kondisi kerja, hubungan kerja dan penghargaan yang tidak mendukung kinerja karyawan. Tidak adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan didasari oleh jumlah usia karyawan yang kurang produktif lagi dan rendahnya tingkat pendidikan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka berikut ini akan diajukan saran yang kiranya bermanfaat bagi perusahaan, atau bagi para peneliti yang ingin mengembangkan penelitian sejenis. Adapun saran yang dapat diajukan adalah perlunya pimpinan untuk mempertimbangkan jumlah gaji, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk memacu semangat karyawan dalam bekerja. Perlunya pimpinan untuk menciptakan suatu kondisi kerja dan hubungan kerja yang baik. Perlunya pimpinan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya, seperti melakukan perekrutan karyawan yang masih produktif, dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan tugas/pekerjaan yang dibebankan.

### Daftar Pustaka:

- [1] Indriantoro, Supomo. (2002). **Riset Akuntansi**. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [2] Manullang, M. (2001). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ke-1. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Sugiyono dan Wibowo, E. (2007). **Statistik Penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- [4] Umar, Husein. (2001). **Riset Akuntansi**, Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [5] Winardi, J. (2007). **Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen**, Edisi-1. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

