

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI AGRO NIAGA JAYA ABADI UNGGUL JABUNG MALANG

Oleh :

Santoso

Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Secara umum koperasi merupakan suatu badan usaha bersama yang bergerak dalam bidang perekonomian, beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi secara sukarela dan terbuka atas dasar persamaan hak, berkewajiban melakukan suatu usaha yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan para anggotanya. Badan usaha koperasi mempunyai tujuan utama tidak untuk mencari laba tetapi untuk melayani anggota koperasi agar lebih sejahtera dengan berdasarkan asas kekeluargaan.

Dengan memberikan pelatihan secara terus menerus, penyuluhan dan mengenalkan kepada media informasi seperti Penerbitan Buletin dan banyak kegiatan penyemangat yang lain, pemberian harga yang kompetitif, bonus dan insentif kepada anggota. Maka diharapkan kinerja karyawan menjadi meningkat.

Dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia, koperasi dapat menempuh pendekatan baik struktural maupun kultural. Pendekatan struktural merupakan cara pengembangan koperasi sebagai lembaga ekonomi di mana pelatihan harus benar-benar efektif, misalnya dengan magang dan pelatihan-pelatihan baik di koperasi itu sendiri maupun ditempat yang lain.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung Malang?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung Malang?
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung Malang?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung Malang?
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung Malang?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Soedarto (2009) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kemampuan Individu, Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja. Kemudian Ulfa (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Wawa Husada

Kepanjen- Malang”. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan dan parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Karakteristik kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja. Selanjutnya Pravitasari (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai”. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pelatihan

Pelatihan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan sumber daya manusia sebelum memasuki pasar kerja dengan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dalam proporsi tertentu diharapkan dapat memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Pelatihan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus memacu terhadap kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerjanya dan nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pelatihan, pengembangan dan pelatihan (Irianto 2001:75).

Pelatihan ditunjukkan untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut pilar melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, pelatihan mempunyai peranan dan fungsi untuk mendidik seorang warga negara agar memiliki dasar-dasar karakteristik seorang tenaga kerja yang dibutuhkan terutama oleh masyarakat modern, sedangkan pelatihan mempunyai karakteristik yang diinginkan oleh lapangan kerja. Pelatihan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk dapat mengerjakan sesuatu yang lebih cepat dan tepat. Sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja dengan demikian semakin tinggi tingkat pelatihan dan latihan seseorang semakin besar tingkat produktifitas yang dicapai, dengan demikian pelatihan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi dengan menekankan pada kemampuan konektif, efektif dan psikomotor.

2.2.2 Motivasi

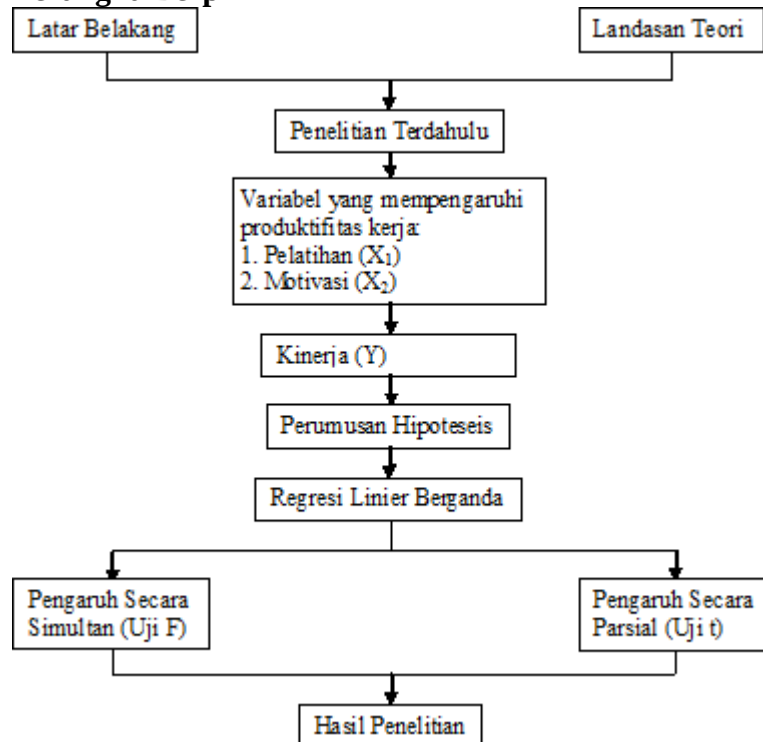
Salah satu cara untuk membina dan meningkatkan produktifitas kerja dari para karyawan adalah dengan jalan memberikan motivasi kepada mereka. Motivasi pada dasarnya merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kerja seseorang agar dapat melakukan sesuatu yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dewasa ini, beranekaragam definisi diberikan tentang motivasi, suatu hal yang lumrah dalam ilmu-ilmu pengetahuan yang sifatnya tidak eksak. Dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata “Movere” dalam bahasa latin, yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi yang bersangkutan.

2.3 Hubungan Antara Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Siagian (2009:160) mengatakan bahwa pelatihan yang efektif dengan analisis kebutuhan dan sasaran pelatihan, seleksi peserta pelatihan, penentuan materi pelatihan, seleksi instruktur pelatihan, efektifitas pelatihan dan metode serta teknik pelatihan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008:146) bahwa salah satu dari tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan dan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi

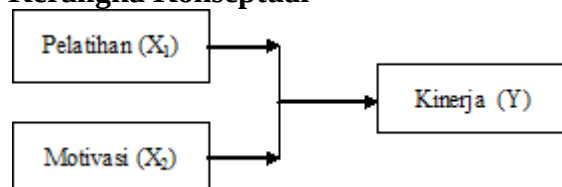
akan mencapai peningkatan produktifitas yang tinggi dan sebaliknya mereka yang produktifitasnya rendah cenderung disebabkan motivasi yang rendah. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1
Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pelatihan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y).
2. Hipotesis 2
Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel pelatihan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y).
3. Hipotesis 3
Pelatihan (X_1) berpengaruh secara dominan terhadap kinerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Dilihat dari sifat penelitian, penelitian ini bersifat replika pengembangan yaitu penelitian yang memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian sebelumnya, namun

ada beberapa perbedaan yang bertujuan untuk mengembangkan penelitian terdahulu. Akan tetapi bila dilihat dari jenisnya, penelitian ini termasuk *Explanatory Research*. Ciri dari *Explanatory Research* adalah menggunakan data yang sama serta menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Koperas Agro Niaga Jabung Kabupaten Malang.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bulan Juli 2016 - Januari 2017.

3.2 Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung Kabupaten Malang yang berjumlah 95 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus yaitu pengambilan sampel dengan memasukkan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuisioner yang dikirim secara langsung dengan disertai surat permohonan kepada karyawan Koperasi Agro Niaga sesuai dengan kriteria yang telah disyaratkan untuk menjadi responden. Selanjutnya untuk memperoleh informasi lebih mendalam maka dalam penelitian ini juga dilakukan wawancara kepada beberapa responden terpilih.

3.4 Alat Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Regresi berganda berguna untuk meramalkan pengaruh dua variabel prediktor atau lebih untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam melakukan penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Regresi berganda berguna untuk meramalkan pengaruh dua variabel prediktor atau lebih untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).

3.6 Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi dapat dijadikan alat estimasi yang baik jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Oleh karena itu pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala *multikolinieritas*, *heteroskedastisitas* dan gejala *autokorelasi*.

3.7 Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada konsep regresi linier adalah pengujian mengenai apakah model regresi yang didapatkan benar-benar dapat diterima. Uji F atau yang disebut dengan uji

simultan bertujuan untuk menguji apakah antara variable-variabel bebas (X) dan terikat (Y) benar-benar terdapat hubungan linier (linier relation).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variable bebas X benar-benar memberikan kontribusi terhadap variabel terikat Y. Dalam pengujian ini ingin diketahui apakah jika secara terpisah, suatu variabel X masih memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel terikat Y.

c. Uji Hipotesis Ketiga

Pengujian selanjutnya atas analisa regresi adalah tentang manakah diantara variabel independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para responden, yaitu pegawai pada Koperasi Agro Wilayah Jabung Kabupaten Malang sebanyak 95 pegawai, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Responden yang berada pada usia < 30 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 23%. Responden yang berusia antara 30 – 40 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 37%. Responden yang berada pada usia > 40 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 30%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Koperasi Agro Wilayah Jabung Kabupaten Malang berusia antara 30 – 40 tahun.

4.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang dengan persentase 47%. Responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 orang dengan persentase 53%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Koperasi Agro Wilayah Jabung Kabupaten Malang adalah perempuan.

4.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden yang memiliki pendidikan terakhir SD sebanyak 25 orang dengan persentase 26%. Pendidikan terakhir SLTP sebanyak 35 orang dengan persentase 37%. Pendidikan terakhir SLTA sebanyak 20 orang dengan persentase 21%. Pendidikan terakhir S-1 sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 16%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Koperasi Agro Wilayah Jabung Kabupaten Malang memiliki pendidikan terakhir SLTP.

4.2 Distribusi Jawaban Responden

4.2.1 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X_1)

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X_1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{1.1}$	-	-	8	8,4	23	24,2	38	40	26	27,4	95	100
$X_{1.2}$	-	-	6	6,3	26	27,4	40	42,1	23	24,2	95	100
$X_{1.3}$	-	-	7	7,4	23	24,2	43	45,3	22	23,2	95	100
$X_{1.4}$	-	-	8	8,4	23	24,2	37	38,9	27	28,4	95	100
$X_{1.5}$	-	-	6	6,3	26	27,4	41	43,2	22	23,2	95	100
$X_{1.6}$	-	-	7	7,4	23	24,2	42	44,2	23	24,2	95	100

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui untuk indikator analisa kebutuhan dan analisa sasaran ($X_{1.1}$), dari hasil jawaban responden diketahui bahwa 8

responden atau 8,4% menjawab tidak setuju, 23 responden atau 24,2% menjawab netral, 38 responden atau 40% menjawab setuju, 28 responden atau 27,4% menjawab sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa pelatihan dengan analisis kebutuhan dan analisis sasaran harus di prioritaskan.

Pada pernyataan atau item ke-dua ($X_{1.2}$) untuk indikator seleksi peserta pelatihan, sebanyak 6 responden atau 6,3% menjawab tidak setuju, 26 responden atau 27,4% menjawab netral, 40 responden atau 42,1% menjawab setuju, 23 responden atau 24,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan pernyataan tersebut maka mayoritas responden menyatakan setuju jika peserta pelatihan harus diseleksi terlebih dahulu.

Pada pernyataan atau item ke-tiga ($X_{1.3}$) untuk indikator penentuan materi pelatihan, sebanyak 7 responden atau 7,4% menjawab tidak setuju, 23 responden atau 24,2% menjawab netral, 43 responden atau 45,3% menjawab setuju, 22 responden atau 23,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa materi pelatihan harus ditentukan terlebih dahulu.

Pada pernyataan atau item ke-empat ($X_{1.4}$) untuk indikator seleksi instruktur, sebanyak 8 responden atau 8,4% menjawab tidak setuju, 23 responden atau 24,2% menjawab netral, 37 responden atau 38,9% menjawab setuju, 27 responden atau 28,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa seleksi instruktur harus dilakukan sebelum melakukan pelatihan.

Pada pernyataan atau item ke-lima ($X_{1.5}$) untuk indikator efektivitas pelatihan, sebanyak 6 responden atau 6,3% menjawab tidak setuju, 26 responden atau 27,4% menjawab netral, 41 responden atau 43,2% menjawab setuju, 22 responden atau 23,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa ekektifitas pelatihan harus dapat dilaksanakan.

Pada pernyataan atau item ke-enam ($X_{1.6}$) untuk indikator metode dan teknik pelatihan, sebanyak 7 responden atau 7,4% menjawab tidak setuju, 23 responden atau 24,2% menjawab netral, 42 responden atau 44,2% menjawab setuju, 23 responden atau 24,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan jawaban tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju terhadap metode dan tehnik pelatihan yang digunakan.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X_2)

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X_2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{2.1}$	-	-	9	9,5	24	25,3	41	43,2	21	22,1	95	100
$X_{2.2}$	-	-	3	3,2	37	38,9	32	33,7	23	24,2	95	100
$X_{2.3}$	-	-	8	8,4	28	29,5	44	46,3	15	15,8	95	100
$X_{2.4}$	-	-	6	6,3	30	31,6	30	31,6	29	30,5	95	100

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui untuk indikator kecakapan ($X_{2.1}$), dari hasil jawaban responden diketahui bahwa 9 responden atau 9,5% menjawab tidak setuju, 24 responden atau 25,3% menjawab netral, 41 responden atau 43,2% menjawab setuju, 21 responden atau 22,1% menjawab sangat setuju.

Pada pernyataan atau item ke-dua ($X_{2,2}$) untuk indikator kemampuan, sebanyak 3 responden atau 3,2% menjawab tidak setuju, 37 responden atau 38,9% menjawab netral, 32 responden atau 33,7% menjawab setuju, 23 responden atau 24,2% menjawab sangat setuju.

Pada pernyataan atau item ke-tiga ($X_{2,3}$) untuk indikator keterampilan, sebanyak 8 responden atau 8,4% menjawab tidak setuju, 28 responden atau 29,5% menjawab netral, 44 responden atau 46,3% menjawab setuju, 15 responden atau 15,8% menjawab sangat setuju.

Pada pernyataan atau item ke-empat ($X_{2,4}$) untuk indikator potensi, sebanyak 6 responden atau 6,3% menjawab tidak setuju, 30 responden atau 31,6% menjawab netral, 30 responden atau 31,6% menjawab setuju, 29 responden atau 30,5% menjawab sangat setuju.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y_1	-	-	5	5,3	23	24,2	42	44,2	25	26,3	95	100
Y_2	-	-	5	5,3	22	23,2	43	45,3	25	26,3	95	100
Y_3	-	-	5	5,3	22	23,2	43	45,3	25	26,3	95	100

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui untuk indikator kuantitas pekerjaan (Y_1), dari hasil jawaban responden diketahui bahwa 5 responden atau 5,3% menjawab tidak setuju, 23 responden atau 24,2% menjawab netral, 42 responden atau 44,2% menjawab setuju, 25 responden atau 26,3% menjawab sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien.

Pada pernyataan atau item ke-dua (Y_2) untuk indikator apakah responden mendapat pekerjaan sesuai dengan keahliannya, sebanyak 5 responden atau 5,3% menjawab tidak setuju, 22 responden atau 23,2% menjawab netral, 43 responden atau 45,3% menjawab setuju, 25 responden atau 26,3% menjawab sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mendapat pekerjaan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.

Pada pernyataan atau item ke-tiga (Y_3) untuk indikator apakah responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, sebanyak 5 responden atau 5,3% menjawab tidak setuju, 22 responden atau 23,2% menjawab netral, 43 responden atau 45,3% menjawab setuju, 25 responden atau 26,3% menjawab sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

4.3 Hasil Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode r product moment sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil uji validitas

Item	r product moment	Sig	Keterangan
$X_{1,1}$	0,826	0,000	Valid
$X_{1,2}$	0,798	0,000	Valid
$X_{1,3}$	0,798	0,000	Valid
$X_{1,4}$	0,833	0,000	Valid

X _{1.5}	0,792	0,000	Valid
X _{1.6}	0,791	0,000	Valid
X _{2.1}	0,770	0,000	Valid
X _{2.2}	0,767	0,000	Valid
Item	r product moment	Sig	Keterangan
X _{2.3}	0,744	0,000	Valid
X _{2.4}	0,826	0,000	Valid
Y ₁	0,817	0,000	Valid
Y ₂	0,798	0,000	Valid
Y ₃	0,817	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas dalam tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *r* product moment dengan tingkat signifikansi masing-masing $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian bersifat valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Dengan demikian *reliabilitas* menunjuk pada tingkat keterhandalan suatu instrument (Arikunto, 202:154)

Rumus yang digunakan untuk menghitung *reliabilitas* dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*. Berdasarkan rumus tersebut, suatu instrument dapat dikatakan handal atau *reliable* apabila memiliki nilai koefisien kehandalan atau *alpha* lebih dari atau sama dengan 0,6.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	X ₁	0,892	Reliabel
2.	X ₂	0,782	Reliabel
3.	Y	0,739	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari hasil uji *reliabilitas* pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan adalah *reliabel*, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai *r Alpha* $> 0,6$. Artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi

Uji asumsi klasik digunakan agar model persamaan regresi berganda dapat digunakan dengan baik. Ada beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam menganalisa data.

4.4.1.1 Hasil Uji Multikolineiritas

Uji *muktikolineiritas* digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat variabel bebas yang saling berkorelasi satu sama lain (Triton, 2006, 154). Jika terdapat korelasi, maka akan terjadi problem *multikolineiritas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Pedoman suatu model regresi yang bebas *multikolineiritas* yaitu mempunyai *VIF* < 10 dan angka tolerance < 1 .

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Colineary Statistic	
		Tolerance	VIF

1.	X_1	0,867	1,856
2.	X_2	0,870	1,584

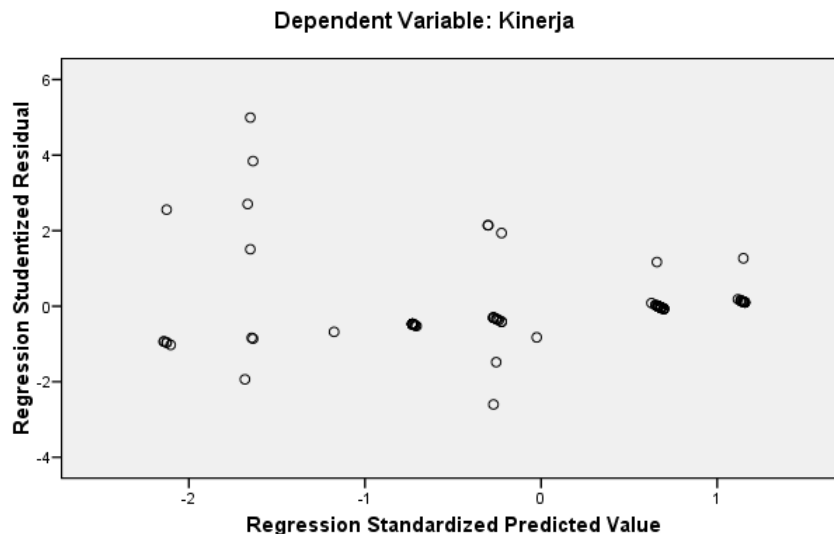
Sumber: Data primer Diolah (2017).

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk pelatihan sebesar 0,867 dan nilai VIF sebesar 1,856 dan motivasi 0,870 dan nilai VIF sebesar 1,584. Berarti dalam penelitian ini model regresi ini memenuhi pedoman model regresi yang bebas dari *multikolineiritas* karena syarat model regresi yang bebas *multikolineiritas* yaitu mempunyai nilai $VIF < 10$ dan angka *tolerance* < 1 . Sehingga model regresi ini sudah dapat dikatakan baik dan layak untuk penelitian.

4.4.1.2 Hasil Uji *Heterokedaktisitas*

Uji *Heterokedaktisitas* digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada model regresi yang baik tidak terjadi *heterokedaktisitas*.

Heterokedaktisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Sperman*, yaitu mengkorelasi antara absolut residual hasil regresi linier berganda dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi $< 0,05$ maka persamaan regresi mengandung *heterokedaktisitas* dan jika signifikansi hasil korelasi $> 0,05$ maka asumsi terpenuhi (*Homoskedaktisitas*)



Gambar 3 Hasil Uji *Heterokedaktisitas*

Berdasarkan gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa titik-titik berada diatas dan dibawah garis Y yang tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model tidak terkena *heterokedaktisitas*.

4.4.1.3 Hasil Uji *Normalitas*

Uji *normalitas* bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel *dependen*, variabel *independen* atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Pribadi, 2009:135). Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal, maka digunakan pengujian *Kolmogprov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Apabila nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov Goodness of Fit Test* $> 0,05$ (*standar error*) maka bisa dikatakan bahwa sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal.

Disamping itu, *normalitas* dapat terlihat dari Grafik Normal Q-Q Plot. Apabila sebaran titik-titik residual berada disekitar garis normal, maka model regresi memenuhi asumsi *normalitas* (Triton, 2005:130).

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	asyp. Sig	Standar	Keterangan
X ₁	0,296	> 0,05	Normal
X ₂	0,132	> 0,05	Normal
Y	0,294	> 0,05	Normal

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Dari tabel 4.10 tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu sebesar 0,296 untuk X₁, 0,132 untuk X₂ dan sebesar 0,284 untuk Y. Berdasarkan syarat bahwa nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* harus lebih besar dari 0,05, maka berdasarkan gambar (lampiran) terlihat bahwa titik-titik residual berada disekitar garis normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi persyaratan *normalitas*.

4.4.2 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah pelatihan dan motivasi, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja.

Adapun hasil uji analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,863	0,646		3,078	0,003
Pelatihan	0,427	0,029	0,863	14,812	0,000
Motivasi	0,414	0,025	0,819	10,315	0,001
R	0,909				
R Square	0,820				
Adjusted R ²	0,816				
F _{hitung}	209,632				
Sig.	0,000				

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil regresi diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,863 + 0,427 X_1 + 0,414 X_2$$

Berikut interpretasi hasil analisis adalah :

1. Konstanta (a) = 1,863, hal ini berarti jika variabel bebas pelatihan (X₁) dan Motivasi (X₂) bernilai nol, maka Kinerja sebesar 1,863.
2. Koefisien (b₁) = 0,427, hal ini berarti jika variabel pelatihan (X₁) meningkat satu satuan dan variabel bebas yang lain dianggap konstan, maka kinerja meningkat sebesar 0,427 satuan. Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan akan meningkatkan kinerja.
3. Koefisien (b₂) = 0,414, hal ini berarti jika variabel motivasi (X₂) meningkat satu satuan dan variabel bebas yang lain dianggap konstan, maka kinerja meningkat sebesar 0,414 satuan. Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja.
4. Koefisien Determinasi (R²).

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai R square (R^2) sebesar 0,82, hal ini berarti bahwa sebesar 82 % perubahan yang terjadi pada Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi dan sisanya sebesar 12 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model atau penelitian.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan maka dilakukan pengujian dengan uji statistik sebagai berikut:

4.4.3.1 Hasil Uji F (*F-test*)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel *independent* secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel *dependen*

$H_{10} = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_{1a} \neq 0$, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$: H_{1a} diterima, H_{10} ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$: H_{1a} ditolak, H_{10} diterima

Dari tabel 4.12 tersebut dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 41,465 sedangkan nilai F table adalah sebesar 3,23. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $F < 5\%$ ($0,000 < 0,005$). Artinya bahwa secara bersama-sama (simultan) kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja.

4.4.3.2 Hasil Uji t (*t-Test*)

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial atau per variabel.

Hipotesis dalam pengujian ini:

$H_{20} = 0$, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel pelatihan (X_1) dengan variabel kinerja (Y).

$H_{2a} \neq 0$, berarti terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi (X_2) dengan variabel kinerja (Y).

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$: H_{2a} ditolak, H_{20} diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$: H_{2a} diterima, H_{20} ditolak

Dari tabel tersebut diatas diketahui bahwa:

1. Pada t test antara variabel pelatihan (X_1) dengan variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,226 sedangkan t tabel adalah sebesar 1,021. Selain itu variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig\ t < 5\%$. Maka secara parsial variabel pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Karena koefisien regresi bertanda positif (+) mengindikasikan hubungan keduanya positif atau searah. Artinya semakin sering pelatihan akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja.
2. Pada t test antara variabel motivasi (X_2) dengan variabel kinerja (Y) menunjukkan besarnya t_{hitung} sebesar 1,953 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1.328. Selain itu, variabel motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig\ t < 5\%$. Maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Karena koefisiern bertanda positif (+) mengindikasikan hubungan keduanya positif atau

searah. Artinya semakin tinggi motivasi pegawai akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja.

Dengan demikian dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

4.5 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka akan dilakukan pembahasan atas hasil tersebut dikaitkan dengan hipotesis penelitian yang diajukan dan dipandang dari sisi konsepsi dan teori yang berkaitan. Diharapkan dari pembahasan ini didapatkan pemahaman yang lebih mendalam atas permasalahan yang diangkat dan terungkap fakta-fakta empiris obyek penelitian dan pada akhirnya akar berguna.

a. Pengaruh Pelatihan terhadap kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi sebelumnya, didapatkan hasil bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi Agro Wilayah Jabung Kabupaten Malang. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Franko (1991) yang mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seseorang pegawai yang melaksanakan pekerjaan tertentu. Dengan pelatihan keseluruhan kegiatan digunakan untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan produktifitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat ketrampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat dari Siagian (2008) yang menyatakan bahwa dengan pelatihan yang terstruktur dan terjadwal mulai dari sasaran pelatihan, seleksi peserta, materi pelatihan, instruktur, efektifitas pelatihan dan metode dan tehnik pelatihan yang baik, maka produktifitas kerja dapat ditingkatkan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah Pravitasari (2009).

Dibagian sebelumnya telah diulas bahwa sebagian besar responden penelitian berpendapat bahwa instruktur pelatihan tepat akan membuat efektifitas pelatihan. Berdasarkan hal ini, maka dapat dijelaskan jika lembaga menginginkan hasil pelatihan bermanfaat dan tepat sasaran maka hendaknya didalam pelatihan harus dicarikan instruktur yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada bagian sebelumnya, diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai tujuan untuk mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan kinerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan efisiensi.

Dengan demikian perlu digali pengetahuan mengenai kondisi motivasi kerja pegawai Koperasi Agro Wilayah Jabung Kabupaten Malang. Jika memang faktanya kondisi motivasi masih rendah, maka perlu dilakukan upaya-upaya manjerial yang strategis dan praktis untuk memperbaikinya. Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur dengan mendasarkan diri pada pendapat Hasibuan dalam Maslow bahwa orang akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi. Kebutuhan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kebutuhan aktualisasi diri yaitu kemampuan, ketrampilan, kecakapan dan penghargaan. Didapatkan juga gambaran mengenai dimensi instrumentalitas dalam variabel motivasi bahwa pegawai Koperasi Agro Wilayah Jabung Kabupaten Malang merasa jarang menunjukkan produktifitas kerja agar mendapatkan pujian. Hal ini dapat dilihat jika pegawai mempunyai ketrampilan, kecakapan dan kemampuan yang

baik maka kurang mendapatkan apresiasi dari pimpinan sehingga hal ini menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sudarto (2004), Ulfa (2009).

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

v Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan dan parsial pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Agro Wilayah Jabung Kabupaten Malang.
2. Variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Koperasi Agro Wilayah Jabung Kabupaten Malang.

5.2 Saran

Terhadap hasil yang telah diperoleh ada beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan sumbangan dalam bentuk ide atau pemikiran sehingga nantinya dapat meningkatkan kemajuan instansi. Adapun saran yang diberikan adalah:

1. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan masalah pelatihan karena dengan pelatihan yang baik dan terencana kinerja pegawai menjadi meningkat, disamping itu karena variabel ini mempunyai pengaruh yang dominan maka pihak koperasi lebih memberikan perhatian yang serius.
2. Koperasi dapat lebih memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan motivasi kerja yaitu pengakuan terhadap aktualisasi diri.
3. Bagi peneliti yang akan datang apabila ingin meneliti dengan topik yang sama kami sarankan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja sehingga penelitian akan lebih baik, disamping itu disarankan untuk menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM).