**PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANGUN CIPTA MANDIRI**

**Deri siswanto1), Lin Yan Syah2), Andrian Noviardy3)**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

*deri.siswanto@ymail.com, linyansyah@gmail.co.id, andrian.noviardy@binadarma.ac.id*

***ABSTRAK***

*Effect of Training and Motivation of the performance of employees of PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang results of computer calculations show that the regression coefficients for the variables 0.461 Training, Motivation of .444, and also produces a constant value of 3332 so that the multiple regression equation of this study are as follows: ý = 3.332 + 0,444X2 0,461X1 + + e. The constant of 3.332 then the Employee Performance score remained at 3,332 units. By looking at the magnitude of the regression coefficient that variable training 0.461 or equal to 46.1%. Then lead to a change or an increase in the variable Employee Performance also 46.1% with a significance level of 5%. Work motivation variable regression coefficient of 0.444. This means that it will cause a change or an increase also in the Employee Performance 44.4% with significant pengujianT these variables with a significance level of 5%. That between the variables of Training, Motivation has a significant connection to variable Employee Performance there is a correlation of 0.752 included in the category level very close relationship and the positive and significant correlation.*

***Keywords****: Variable Performance, Variable Variable Training and Work Motivation*

1. **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi telah menetapkan tujuan sebelum melaksanakan aktivitasnya. Sama halnya dengan organisasi sosial, dalam melaksanakan aktivitasnya akan berpedoman kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kunci keberhasilan suatu pembangunan tidak hanya dilihat dari pendekatan ekonomi saja, tetapi juga diperlukan pendekatan secara interdisipliner ( *interdiciplinary approach* ) yang menyangkut pendekatan di bidang sosial, politik, budaya, pendidikan dan sebagainya. Dengan demikian bahwa titik permasalahan yang menjadi pokok pembahasan terletak pada peranan sumberdaya manusia pada suatu organisasi, jika hal ini diabaikan oleh organisasi, maka kegagalan yang akan dicapai. Untuk mendapatkan kinerja yang meningkat dalam suatu organisasi, pimpinan harus dapat menyadari sepenuhnya bahwa manusia di dalam organisasi merupakan “*tools of management*” dan harus benar-benar dalam keadaan produktif.

PT. Bangun Cipta Mandiri  Palembang berdiri awal tahun 2010 tepatnya di bulan Januari 2010, sebuah perusahaan anak negeri berdiri di kota Palembang, di tengah maraknya perusahaan-perusahaan asing yang sudah lebih dahulu bermunculan. Perusahaan ini bernama PT.Bangun Cipta Mandiri. Sesuai dengan namanya, perusahaan ini dibangun dan diciptakan secara mandiri dengan modal dan usaha sendiri tanpa ada bantuan dari pihak luar. Dengan menggunakan prinsip Bisnis Syariah, PT. Bangun Cipta Mandiri  Palembang lebih mengutamakan kesejahteraan bagi seluruh karyawan dibanding hanya mensejahterakan sekelompok orang Diklat yang dilakukan pada PT bangun cipta mandiri yaitu meliputi **Skill training, Retraining, Creativity Tarining, dan team training.** Penyelenggaraan Diklat karyawan dimaksudkan agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan para karyawan meningkat mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan global yang cukup cepat terutama dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Selain diklat, Motivasi juga dinilai dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Dari sebab itu Motivasi memiliki peranan yang sangat penting, karena motivasi adalah hal yang mendorong perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat guna mencapai hasil yang baik. Dengan adanya motivasi cara PT bangun cipta mandiri agar setiap karyawan giat bekerja karyawan di beri insentif atau upah lebih bagi karyawan yang bisa menjual produk penyarinagan air mnum ini lebih dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam pemberian motivasi kepada pegawai ada kalanya berbeda antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya, karena adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja. Pemberian upah ini dilakukan atau diberikan pada akhir tahun.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini adalah hubungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan faktor diatas, maka semakin besar prestasi kerja yang bersangkutan. Kinerja yang ada pada PT bangun cipta mandiri yang terutama adalah di bidang pemasaran dan pemasangan alat penyaringan air minum atau filter air minum dan segmen pasarnya adalah rumah tangga dan perusahaan kecil Setiap karyawab pada PT.Bangun Cipta Mandiri harus bisa memahami keunggulan produk dan cara pengopreasionalan alat tersebut. Sejalan dengan itu maka perusahaan akan rutin setiap tahun melakukan kegiatan diklat kegiatan ini bersifat pengenalan teknologi baru maupun penyegaran pengetahuan baik tentang produk dan tehnik perbaikan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Diklat dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang “.

**2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

**Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2014 : 75), Pengembangan Karyawan (Diklat) adalah usaha – usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Diklat pada hakekatnya adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kualitatif sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditentukan dengan mempertimbangkan kepentingan – kepentingan individu karyawan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi – tingginya didalam organisasi.

**Pengertian Motivasi kerja**

Kata dasar Motivasi (*motivation*) adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu Motivasi dapat berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan seseorang suatu perbuatan/ kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Definisi Motivasi menurut Gitosudarmo (2010 : 28) adalah faktor-faktor yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan redaksional yang berlainan namun memiliki makna yang sama, Siagian (2012 : 102) mendefinsikan Motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi bersangkutan.

**Pengertian Kinerja**

Menurut Steers (Magdalena, 2014:147), “…kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga factor penting, (1) kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; (2) kejelasan dan penerimaan atau penjelasan penentu seorang pekerja; dan (3) tingkat Diklat pekerja. Kemampuan, perangai dan minat karyawan merupakan ciri-ciri individu yang sangat menentukan. Kemampuan karyawan memberikan sumbangan, pada suatu organisasi karyawan yang sangat menentukan kehendak karyawan untuk menyumbang.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini mengacu kepada tiga aspek yang mendasar yaitu Kinerja Karyawan PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang , Diklat dan Motivasi kerja. Dan berdasarkan Permasalahan serta kajian teori yang ada, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Di duga Terdapat Pengaruh Diklat dan Motivasi kerja secara bersama-sama dengan karyawan PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang .

H1 : Diduga Terdapat Pengaruh Diklat dengan kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang .

H1 : Di duga Terdapat Pengaruh positif Motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang .

**3.METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian dari karya ilmiah ini adalah PT. Bangun Cipta Mandiri yang beralamtkan di Jl. Kolonel H. Burlian Km 09 Palembang.

**Jenis Variabel**

Variabel adalah sekumpulan satu set data yang nilainya bervariasi. Setiap variabel harus dapat dijelaskan secara konsepsional oleh sejumlah teori ilmiah. Untuk menjabarkan variabel dipergunakan teori, variabel adalah layaknya sebuah konsep, konstruk atau kaidah. Sekumpulan fakta adalah data yang difungsikan untuk mendukung adanya sebuah konsep atau konstruk. Sedangkan fakta adalah data pendukung dan tidak dapat dijadikan sebagai variabel penelitian.

a. Variabel terikat ;

Kinerja Karyawan (Y) merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu, yang ditunjukkan dari hasil kerja individu , perubahan prilaku, dan ciri atau sifat dari individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Variabel Bebas terdiri dari :

Diklat (X1) merupakan adalah usaha pengembangan Sumber Daya Manusia melalui jalur pendidikan formal maupun nonformal guna meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja .

Motivasi kerja (X2) adalah dorongan pada diri pegawai untuk bekerja yang ditandai dengan keinginan maju, hasil kerja , kerja sama, persaingan dan pemenuhan kebutuhan.

**Analisis Statistik Inferensial**

Uji Persyaratan, yang terdiri dari ; Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linearitas

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap semua item pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dan reliabel. Alat bantu analisis ini adalah pengujian statistika non parametrik : uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Suatu sebaran data dikatakan normal apabila nilai hasil perhitungan *Kolmogorov Smirnov* Z positif.

### 2. Uji Homogenitas

Pengujian ini dilakukan untuk mencari keseragaman data dari varian. Hal ini dapat dilihat dari signikansi yang lebih besar dari 0,05 dan angka Levene Statistic yang diperoleh.

### 3. Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai Pengaruh yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi Lianear dan Korelasi. Dua variabel dikatakan mempunyai Pengaruh yang linear apabila signifikansi *(linearity)* kurang dari 0,05.

Setelah Uji persyaratan kemudian dilakukan Analisis Statistik Inferensial yaitu uji koefisien korelasi, Regresi Berganda dan Koefesien Berganda ::

1. Koefisien Korelasi

Pada kasus diatas, untuk mengetahui keeratan Pengaruh antara Diklat, Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan, digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Korelasi adalah salah satu teknik statistic yang digunakan untuk mencari Pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini tidak ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Nilai koefisien korelasi berkisar antar -1 dan 1. Semakin mendekati satu nilai absolut koefisien korelasi maka Pengaruh antara variabel tersebut semakin kuat, sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolute koefisien korelasi maka Pengaruh antara variabel tersebut semakin lemah. Tanda positif atau negatif menunjukkan arah Pengaruh.

Kuat atau lemahnya korelasi antara variabel tidak ada ukuran yang pasti. Menurut Young (2002;317), ukuran korelasi diterjemahkan sebagai berikut :

1. 0,70-1,00 (baik positif atau negatif) menunjukkan adanya derajat asosiasi yang tinggi.
2. 0,40 - < 0,70 (baik positif atau negatif) menunjukkan Pengaruh yang subtansial.
3. 0,20-0,40 (baik positif atau negatif) menunjukkan adanya korelasi yang rendah
4. < 0,20 (baik positif atau negatif) korelasi dapat diabaikan.
5. Regresi Linear Berganda

Persamaannya adalah : **Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e**

Dimana :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X1 : Variabel Diklat

X2 : Variabel Motivasi kerja

b1, b2 : Koefisien regresi

e : Residu

**Uji – F**

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan [F tabel](http://www.statistikian.com/2012/07/f-tabel-dalam-excel.html), jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak Ha diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan dengan [SPSS](http://www.statistikian.com/p/spss.html), Gunakan [Uji Regresi](http://www.statistikian.com/2012/08/regresi-linear-sederhana-dengan-spss.html) dengan Metode Enter/Full Model). Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri, ilmu sosial biasanya paling besar alpha 10%, atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

**UJI - T**

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan mambandingkan t hitung dengan [t tabel](http://www.statistikian.com/2012/08/membuat-r-tabel-dalam-excel.html) atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan [SPSS](http://www.statistikian.com/p/spss.html) pada Coefficient Regression Full Model/Enter). Atau bisa diganti dengan Uji metode Stepwise.

**4.PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

Hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Diklat dengan Kinerja Karyawan memberikan petunjuk**,** bahwa koefisien regresi variabel Diklat (X1) 0,461 atau sama dengan 46,10% dapat memprediksi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dan koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,752 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, artinya variabel inimemiliki pengaruh dan Pengaruh positif serta determinasi yang signifikan (berarti). Hasil penelitian ini menjadi dasar bagi pencapaian kinerja Karyawan melalui variabel Diklat. Dengan demikian kinerja Karyawan tidak akan tercapai apabila Diklat tidak dilaksanakan dengan sesungguhnya, begitu pula sebaliknya.

Hasil analisis regresi dan korelasi antara variabel Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan memberikan petunjuk, bahwa koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X2) 0,444 atau sama dengan 44,40% dapat memprediksi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dan koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,752 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, artinya variabel ini memiliki pengaruh dan Pengaruh positif serta determinasi yang signifikan (berarti). Temuan ini menjadi dasar bagi pencapaian kinerja Karyawan melalui variabel Motivasi kerja. Dengan demikian kinerja Karyawan tidak akan tercapai apabila Motivasi kerja tidak dilaksanakan dengan sesungguhnya, begitu pula sebaliknya.

Hasil analisis regresi berganda dan korelasi jamak antara variabel Diklat dan Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan memberikan petunjuk, bahwa model persamaan regresi Y = 3.332 + 0,461X1 + 0,444X2  + e dengan koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,752 dan koefisien determinasi sebesar 0,566 didukung oleh tingkat signifikansi sebesar 5%. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang berarti antara variabel Diklat dan Motivasi kerja dengan kinerja Karyawan secara bersama-sama, dimana 56,60% variasi yang terjadi pada kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Diklat dan Motivasi kerja . Artinya, kinerja Karyawan memiliki arah Pengaruh positif dari kedua variabel Diklat dan Motivasi kerja. Dengan demikian bila terjadi perubahan kearah positif dari kedua variabel bebas tersebut akan memberikan pengaruh yang positif pula pada kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan data yang terkumpul dari 35 responden dari tiap variabel yang diteliti ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel. 9**

**Uji Validitas terhadap Kinerja (Y)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Butir Pertanyaan | r Pearson Moment | Keterangan |
| Butir 1 | 0.744 | Valid |
| Butir 2 | 0.588 | Valid |
| Butir 3 | 0.696 | Valid |
| Butir 4 | 0.616 | Valid |
| Butir 5 | 0.525 | Valid |
| Butir 6 | 0.673 | Valid |
| Butir 7 | 0.554 | Valid |
| Butir 8 | 0.690 | Valid |
| Butir 9 | 0.708 | Valid |
|  Butir 10 | 0.795 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah

Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total diatas 0,3, sehingga semua butir pertanyaan/instrumen variabel Kinerja Karyawan dengan 10 butir pertanyaan dapat dinyatakan valid.

 **Tabel. 10**

**Uji Validitas terhadap Diklat (X1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Butir Pertanyaan | r Pearson Moment | Keterangan |
| Butir 1 | 0.582 | Valid |
| Butir 2 | 0.729 | Valid |
| Butir 3 | 0.496 | Valid |
| Butir 4 | 0.551 | Valid |
| Butir 5 | 0.816 | Valid |
| Butir 6 | 0.656 | Valid |
| Butir 7 | 0.600 | Valid |
| Butir 8 | 0.383 | Valid |
| Butir 9 | 0.077 | Tidak Valid |
|  Butir 10 | 0.704 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah

Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi 9 butir pertanyaan di atas memiliki skor total diatas 0,3, sehingga semua butir pertanyaan/instrumen variabel Diklat dinyatakan valid, kecali untuk butir pertanyaan nomor 9 yang nilainya koofesien korelasinya hanya 0,077 dinyatakan tidak valid.

**Tabel. 11**

**Uji Validitas terhadap Motivasi kerja (X2)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Butir Pertanyaan | r Pearson Moment | Keterangan |
| Butir 1 | 0.536 | Valid |
| Butir 2 | 0.585 | Valid |
| Butir 3 | 0.560 | Valid |
| Butir 4 | 0.645 | Valid |
| Butir 5 | 0.503 | Valid |
| Butir 6 | 0.644 | Valid |
| Butir 7 | 0.488 | Valid |
| Butir 8 | 0.689 | Valid |
| Butir 9 | 0.450 | Valid |
|  Butir 10 | 0,455 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah

.

**2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi instrumen penelitian , instrumen dinyatakan reliabel jika alat ukur yang digunakan aman karena bekerja dengan baik pada waktu dan kondisi yang berbeda , hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item yaitu 30 pertanyaan menunjukkan bahwa 10 pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan, 10 pertanyaan dari variabel Diklat dan 10 pertanyaan variabel Motivasi kerja adalah reliabel dengan nilai alpha pada tabel berikut :

**Tabel 12**

**Hasil Analisis** **Uji Reliabilitas**

| Variabel | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| --- | --- |
| KINERJA (Y) | .853 |
| DIKLAT (X1) | .778 |
| MOTIVASI KERJA (X2) | .748 |

Sumber : Data Primer diolah

### Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai alpha *Cronbach* lebih besar dari 0,6 (Siswoyo Haryono,2007; 8). Dengan demikian setiap pernyataan untuk semua kategori Kinerja Karyawan, Diklat, dan Motivasi kerja, yang sudah valid adalah reliabel.

### 4.3.2. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan analisis statistik deskriptif dan inferensial selanjutnya pengujian persyaratan analitis, berupa Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linearitas sebagai berikut .

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dipergunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap semua item pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dan reliabel. Alat bantu analisis ini adalah pengujian statistika non parametrik : uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Suatu sebaran data dikatakan normal apabila nilai hasil perhitungan *Kolmogorov Smirnov* Z positif. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini,

**Tabel 13**

**Hasil Analisis** **Uji Normalitas**

****

Sumber : Hasil Data Primer diolah

Dari hasil data pengolahan diatas sebaran data hasil penelitian baik variabel Diklat, variabel Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan terdistribusi secara normal, sehingga penggunaan statistik untuk pengujian hipotesa dapat dilakukan.

### 2. Uji Homogenitas

### Pengujian ini dilakukan untuk mencari keseragaman data dari varian. Hal ini dapat dilihat dari signikansi yang lebih besar dari 0,05 dan angka Levene Statistic yang diperoleh. Hasil pengujian Homogenitas dari ketiga variabel sebagai berikut :

**Tabel.14**

**Uji Homogenitas Variabel Kinerja**

****

Sumber : Hasil Pengolahan data

### Dari Hasil diatas dapat diketahui ketiga variabel penelitian mempunyai varian sama (homogen), karena signifikansinya lebih besar dari 0,05.

### 3. Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai Pengaruh yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi Lianear dan Korelasi. Dua variabel dikatakan mempunyai Pengaruh yang linear apabila signifikansi *(linearity)* kurang dari 0,05.

Adapun hasil pengujian didapat sebagai berikut

**Tabel.15**

**Uji Linearitas Variabel Diklat terhadap Kinerja**

****

Sumber : Hasil Pengolahan data

**Tabel.16**

**Uji Linearitas Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja**



Sumber : Hasil Pengolahan data

 Hasil Penelitian

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2014 : 75) Diklat adalah upaya untuk meningkatkan kualitas, target, kecakapan, pengetahuan, keahlian dan karakter karyawan yang dilakukan melalui Diklat. Diklat yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan yang dibutuhkan, sehingga peningkatan kualitas karyawan akan benar – benar terpenuhi. Dari hasil kuisioner Diklat (X1) bahwa pada butir pernyataan ‘’ Pendidikan dan pelatihan dapat membantu kelancaran dalam target yang telah di tetapkan’’ dengan nilai rata-rata 4,54 hal ini menunjukan bahwa Diklat yang dilakukan pada PT bangun cipta mandiri telah mendapat respon yang baik dari setiap karyawan yang telah mingikuti diklat dan mempengaruhi dari kinerja di perusahaan.

Menurut Gitosudarmo (2010 : 28) Motivasi adalah faktor-faktor yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan atau mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan redaksional yang berlainan namun memiliki makna yang sama. Dari hasil kuisioner yang diperoleh dari variabel Motivasi kerja (X2) bahwa pada butir pernyataan ‘’Harus mempunyai harapan kedepan’’ dengan menunjukan nilai rata-rata 4,06 hal ini menunjukan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas nya masing-masing. sehingga bisa berpengaru terhadap kinerja pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014 : 105) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dari hasil kuisioner yang didapatkan dari variabel kinerja (Y) terdapat pada butir pernyataan ‘’Harus bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan’’ dengan menunjukan nilai rata-rata sebesar 4,14 hal menunjukan bahwa para karyawan harus memiliki raasa tanggung jawab terahadap pekerjaan yg telah di berikan agar tercapai apa yang di inginkan perusahaan.

Hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Diklat dengan Kinerja Karyawan memberikan petunjuk**,** bahwa koefisien regresi variabel Diklat (X1) 0,461 atau sama dengan 46,10% dapat memprediksi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dan koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,752 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, artinya variabel inimemiliki pengaruh dan Pengaruh positif serta determinasi yang signifikan (berarti). Hasil penelitian ini menjadi dasar bagi pencapaian kinerja Karyawan melalui variabel Diklat. Dengan demikian kinerja Karyawan tidak akan tercapai apabila Diklat tidak dilaksanakan dengan sesungguhnya, begitu pula sebaliknya.

Hasil analisis regresi berganda dan korelasi jamak antara variabel Diklat dan Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan memberikan petunjuk, bahwa model persamaan regresi Y = 3,332 + 0,461X1 + 0,444X2  + e dengan koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,752 dan koefisien determinasi sebesar 0,566 didukung oleh tingkat signifikansi sebesar 5%. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang berarti antara variabel Diklat dan Motivasi kerja dengan kinerja Karyawan secara bersama-sama, dimana 56,60% variasi yang terjadi pada kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Diklat dan Motivasi kerja . Artinya, kinerja Karyawan memiliki arah Pengaruh positif dari kedua variabel Diklat dan Motivasi kerja. Dengan demikian bila terjadi perubahan kearah positif dari kedua variabel bebas tersebut akan memberikan pengaruh yang positif pula pada kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya.

**5.KESIMPULAN**

**Simpulan**

 Didasarkan dari pengolahan data dan pembahasan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, variabel Diklat terdapat Pengaruh secara nyata dengan Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji –t dimana nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% (∝=0,05), demikian juga variabel Motivasi kerja terdapat Pengaruh secara nyata dengan Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji –t dimana nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% (∝=0,05).
2. Secara simultan, variabel Diklat (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji –F dimana nilai F-hitung lebih kecil dari nilai F-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% (∝=0,05).
3. Dilihat dari korelasi parsial variabel Diklat dan variable Motivasi kerja terdapat Pengaruh yang erat dan positif (searah) dengan Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai r lebih besar dari 0,50 dengan tingkat signifikansi 5% (∝=0,05).
4. a. Dari hasil koefisien korelasi R = 0,752, artinya Pengaruh antara variabel Diklat dan Motivasi kerja sangat erat dan searah (korelasi positif) sebesar 75,20 %.

 b. Diperoleh koefisien Determinasi ( R2 = 0,566). Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya 56,60% secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Diklat (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap variable Kinerja Karyawan, sedang sisanya 43,40% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**B. Saran**

Bertolak dari kesimpulan hasil penelitian di atas, berikut ini diajukan beberapa saran yang kiranya dapat berguna sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang.

* 1. Agar pihak Pimpinan terus menerus berupaya untuk memberikan Diklat yang produktif dan memberikan kesempatan yang sama untuk diikutkan sebagai peserta dalam meningkatkan kompetensi Karyawan, sehingga dengan sadar mereka secara bersama – sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai indikator variabel Kinerja Karyawan.
	2. Agar pihak lembaga terus menerus berupaya untuk memberikan motivasi kerja, sehingga visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai indikator variabel Kinerja karyawan dapat tercapai.
	3. Diharapkan dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji masalah-masalah Kinerja Karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan berbagai variabel bebas lainnya.

**6.REFERENSI**

[1] As’ad, M. 2009. *Seri Sumber Daya Manusia:* Psikologi Industri. Edisi Keempat. Liberty Yogyakarta

 [2] Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek.* Edisi Revisi III. : Rineka Cipta Jakarta.

[3] Hadari, Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*.: Gajah Mada University Yogyakarta.

[4] Haryono, Siswoyo, 2009, *Panduan Keberhasilan Menulis Tesis*, MM-UTP Palembang

[5] Handoko, Hani, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE. Jogyakarta.

[6] Husein, Umar. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

[7] Malayu SP. Hasibuan 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi , Bumi Aksara, Jakarta.

[8] Moekijat , 2009, *Manajemen Personalia*, CV. Akademi Pustaka, Jakarta.

[9] Young 2002*, ukuran korelasi*, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.