

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUTA NIAGA LOGISTIK DI BATAM

Josepin Harianja¹, Keenvin²

josepinharianja@stiebpbatam.co.id, keenvin21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan yang berjumlah 150 orang. Sampel berjumlah 109 orang karyawan menggunakan rumus Slovin dalam pengambilan sampel. Teknik analisis yang digunakan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian membuktikan bahwa: Nilai t hitung motivasi adalah sebesar 3,057 dengan tingkat signifikan 0,011 ($\alpha < 0,05$). H_a diterima dan H_0 ditolak atau motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai t hitung pelatihan adalah sebesar 5,457 dengan tingkat signifikan 0,000 ($\alpha < 0,05$). H_a diterima dan H_0 ditolak atau pelatihan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai t hitung penghargaan adalah sebesar 2,103 dengan tingkat signifikan 0,038 ($\alpha < 0,05$). H_a diterima dan H_0 ditolak atau pelatihan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan nilai beta, diketahui bahwa (X_1 , X_2 , X_3) yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan (X_2) dengan nilai beta sebesar 0,492 atau 49,2%. Dari uji F hitung variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 yaitu sebesar 253,535 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari alpha 0,05 yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang memiliki arti bahwa motivasi (X_1), pelatihan (X_2), dan penghargaan (X_3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan, Penghargaan dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of motivation, training and rewards on employee performance. The population of this study is employees, amounting to 150 people. A sample of 109 employees uses the Slovin formula in sampling. The analysis technique used is t-test and F-test. The results of this study prove that: The t-value of motivation is 3.057 with a significant level of 0.011 ($\alpha < 0.05$). H_a is accepted and H_0 is rejected or motivation partially affects employee performance. The calculated t value for training is 5.457 with a significant level of 0.000 ($\alpha < 0.05$). H_a is accepted and H_0 is rejected or training partially affects employee performance. The t value for the award is 2.103 with a significant level of 0.038 ($\alpha < 0.05$). H_a is accepted and H_0 is rejected or work training partially affects employee performance. Based on the beta value, it is known that (X_1 , X_2 , X_3) which has the most dominant effect on employee performance is training (X_2) with a beta value of 0.492 or 49.2%. From the F test, the independent variables X_1 , X_2 , and X_3 were counted as 253.535 with a significant level of 0.000. This significant value is smaller than alpha 0.05 which indicates that H_a is accepted and H_0 is rejected which means that motivation (X_1), training (X_2), and appreciation (X_3) simultaneously or jointly have a positive and significant influence on employee performance (Y).

Keywords: Motivation, Training, Rewards and Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat dalam bisnis logistik yang di sebabkan oleh tingginya pemakai *internet* di Indonesia membuka

peluang bisnis jual beli secara *online* (*e-commerce*). Di era globalisasi persaingan perusahaan logistik semakin tinggi sehingga setiap perusahaan di tuntut

untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsif agar dapat terus bertahan dan terus berkembang. Banyak hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dan menjadi faktor yang paling menentukan perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja yang dihasilkan.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2007:233) Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang berhubungan terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan

perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Indikator motivasi dari teori Maslow dalam Sunyoto (2012: 194) terdiri dari: Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*), Kebutuhan rasa aman (*safety-need*), Kebutuhan sosial (*Social-need*), Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*), Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*).

Menurut Wexley dan Yuki (seperti dikutip Ma’ruf: 2014) pengembangan lebih berfokus meningkatkan pengambilan keputusan dan keterampilan hubungan manusia manajemen tingkat menengah dan atas. Sedangkan pelatihan melibatkan karyawan tingkat yang lebih rendah persentasi materi pembelajaran yang lebih faktual dan lebih subjektif. Pendapat Wexley dan Yuki tersebut lebih menjelas penggunaan istilah pelatihan dan pengembangan, mereka berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap sikap pegawai atau karyawan.

Pelaksanaan pelatihan bagi karyawan dapat tercapai bila didasarkan pada prinsip-prinsip berikut: *Individual difference, Relation to job analysis, Motivation, Active Participation, Selection of trainees, Selection of trainer, Trainer for trainee, Training method, Principle of learning*. Menurut Wilson (2012:202) pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Manfaat lainnya dari pelatihan karyawan dengan semakin terampilnya karyawan akan mengurangi penggunaan biaya pada perkerjaannya, dengan

demikian akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas.

Menurut Byars dan Rue (seperti dikutip Ade Sanjaya 2015) Penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Menurut Ghani (2001:83), penghargaan akan berjalan efektif apabila memenuhi koridor sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan.
- b. Ada aturan yang jelas, transparan dan *accountable*, sehingga setiap pekerjaan mengetahui persis rambu-rambu sistem dan prosedur.
- c. Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen.

Pemberian penghargaan yang berhasil dapat meningkatkan *tangible outcomes* seperti individual, kelompok, kinerja organisasi, kuantitas, dan kualitas kerja. Selain itu penghargaan juga dapat mengarahkan tindakan dan perilaku dalam *teamwork*, kerjasama dan pengambilan resiko, serta kreativitas.

Sedangkan menurut Sedamaryanti (2001: 83) untuk dapat efektif, sistem penghargaan organisasional harus menyediakan 4 hal yaitu:

- a. Tingkat penghargaan yang cukup untuk membeli kebutuhan dasar perusahaan.
- b. Kesamaan dengan pasar tenaga kerja eksternal

c. Kesamaan didalam organisasi

d. Perlakuan yang berdasarkan kebutuhan individual terhadap setiap anggota organisasi.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Muchlisin (2014) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (seperti dikutip Muchlisin 2014) Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi antara lain: 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, 3) Memiliki tujuan yang realitis, 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

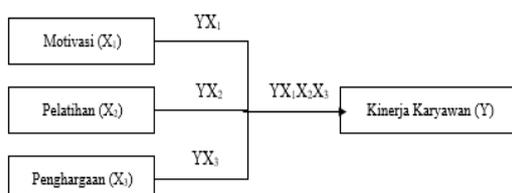
PT Duta Niaga Logistik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa kurir yang didirikan pada tanggal 23 Oktober 2015 berdasarkan surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. AHU-2463727.AH.01.01.TAHUN 2015 30 Oktober 2015 yang beralamat di Komplek Ruko Nagoya Newton Blok C no. 3A, kantor cabang baru yang berlokasi di Komp Ruko Nusa Jaya Blok A no. 18, Komp Ruko Limanda Blok A no. 2 dan Komp. Ruko Odessa Blok A16 No. 11.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui pendekatan survei. Survei merupakan suatu metode penelitian deskriptif non-eksperimental untuk mengumpulkan fenomena yang tidak dapat diamati secara langsung dan digunakan untuk menilai karakteristik dari apa yang diamati. Alasan menggunakan pendekatan survei karena bersifat menjelaskan hubungan pengaruh dan pengujian hipotesis. Selain metode kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan wawancara dan pembicaraan informal yang lebih mendalam tentang kinerja karyawan di PT Duta Niaga Logistik dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Desain Penelitian ini didasari tiga hipotesis yang diajukan untuk penelitian. Berdasarkan hipotesis penelitian, desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Desain Penelitian



Definisi Variabel Penelitian

Variabel Bebas Motivasi menurut Saleleng dan Soegoto (2015: 697-708) berasal dari kata latin *movere* berarti dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya proses individu ke arah pencapaian sasaran yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu

kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Variabel Bebas Pelatihan menurut Yani (2012:81) adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan kerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan tujuan perusahaan dengan baik.

Variabel Bebas Penghargaan menurut Saleleng dan Soegoto (2015: 697-708) adalah balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Variabel Terikat Kinerja Karyawan menurut Saleleng dan Soegoto (2015: 697-708). Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya .

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Duta Niaga Logistik di Batam yang berjumlah 150 orang. Menurut Sugiyono (2012:62) Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam penentuan sampel, penelitian ini menggunakan menggunakan metode

Simple Random Sampling yaitu suatu metode yang pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi. Penarikan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dengan tingkat kesalahan 5% dan ukuran sampel (jumlah responden) ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Na^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

a = Tingkat ketidak telitian (dalam persen)

Dengan menggunakan tingkat kesalahan 5 persen, maka jumlah sampel penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{150}{1 + 150 (0,05)^2} \\ &= \frac{150}{1 + 150 (0,0025)} \\ &= \frac{150}{1 + 0,375} \\ &= \frac{150}{1,375} = 109 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel diperoleh dalam penelitian ini adalah sebanyak 109 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 109 responden (n = 109). Dan dari 109 karyawan itu terdiri atas 11 orang dengan posisi jabatan di bagian keuangan, 10 orang di bagian pemasaran, 15 orang di bagian admin, dan 73 orang di bagian operasional.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer.

Menurut Anwar Sanusi (2011:104) Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas:

- a. Studi Kepustakaan bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Studi kepustakaan dilakukan dengan mempelajari buku-buku, jurnal, dan hasil laporan lain yang ada referensinya. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya.
- b. Menurut Rianse (2009:217) Kuesioner Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada subjek penelitian. Metode kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, kuesioner disebarikan kepada responden. Jumlah pernyataan yang tersedia di dalam kuesioner penelitian ini yaitu 20 butir pernyataan yang terbagi menjadi, variabel bebas motivasi (X_1), pelatihan (X_2), penghargaan (X_3) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y), yang masing-masing terdiri dari 5 butir pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tempat dan waktu penelitian di PT Duta Niaga Logistik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa kurir yang beralamat di Komplek Ruko Nagoya Newton Blok C no. 3A dengan kantor cabang baru yang berlokasi di Komp Ruko Nusa Jaya Blok A no. 18, Komp Ruko Limanda Blok A no. 2 dan Komp. Ruko Odessa Blok A16 No. 11.

Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima)

kategori yaitu, jenis kelamin, usia, divisi, pendidikan dan masa kerja. Kategori-kategori tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai identitas masing-masing responden. Distribusi data responden berdasarkan kategori usia, menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu berusia 20-30 Tahun sebanyak 70 orang responden. Berdasarkan kategori jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden berkelamin perempuan sebanyak 25 orang dan laki-laki sebanyak 84 orang. Berdasarkan kategori pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa responden yang paling dominan yaitu responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 79 orang. Berdasarkan kategori masa kerja, responden bermayoritas memiliki masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 70 orang. Berdasarkan kategori jabatan, responden yang dipilih sesuai dengan 4 kriteria jabatan yaitu keuangan, pemasaran, admin dan operasional.

Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *alpha cronbach*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* > 0,60 (lebih besar dari angka 0,60). Output SPSS mengenai reliabilitas variabel motivasi, disiplin kerja, penghargaan dan kinerja dapat dibaca pada tabel *reliability statistics* (lampiran hal 79) yang menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* untuk variabel motivasi yaitu sebesar 0,882. Nilai *alpha cronbach* untuk variabel pelatihan yaitu sebesar 0,840. Nilai *alpha cronbach* untuk variabel penghargaan yaitu sebesar 0,829 dan nilai *alpha cronbach* untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,823. Hal ini berarti masing-masing variabel mempunyai nilai *alpha cronbach* di atas

0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Sedangkan nilai *alpha cronbach* untuk semua variabel (motivasi, pelatihan, penghargaan dan kinerja karyawan) yaitu sebesar 0,961 yang berarti motivasi, pelatihan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi karena berada pada interval 0,80 – 1,00

Pengujian validitas ini bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir pernyataan atau pertanyaan yang ada di dalam sebuah kuesioner. Model pengujian validitas ini dilakukan dengan melihat nilai pada *pearson correlation* minimal 0,30 yang berarti butir pernyataan dianggap valid. Hasil output SPSS mengenai validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan untuk variabel bebas motivasi (X_1), pelatihan (X_2), penghargaan (X_3) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) yang telah dijawab oleh responden dinyatakan valid, karena nilai dari *pearson correlation* lebih besar dari 0,30.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residul terdistribusi normal atau tidak. Hasil output SPSS mengenai normalitas data, diketahui bahwa nilai Asymp Sig, sebesar 0.967 lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji Normalitas di penelitian ini menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Uji

multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode *VIF* dan *tolerance*. Jika nilai *VIF* lebih besar dari angka 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari angka 1 (satu) maka, dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas. Hasil uji asumsi multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas X_1 (motivasi), X_2 (pelatihan) dan X_3 (penghargaan) memiliki nilai *VIF* < 10 atau tidak melebihi angka 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 atau tidak melebihi dari angka 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linear berganda berdasarkan tabel di atas yaitu:

$$Y = 1,446 + 0,263 X_1 + 0,469 X_2 + 0,178 X_3$$

Fungsi regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *constant* sebesar 1,446 memberikan pengertian bahwa jika motivasi (X_1), pelatihan (X_2), dan penghargaan (X_3) pada PT Duta Niaga Logistik di Batam tetap maka, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,446.
2. Nilai koefisien korelasi dari motivasi (X_1) yaitu sebesar 0,263 yang memiliki arti mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,263 satuan.
3. Nilai koefisien korelasi dari pelatihan (X_2) yaitu sebesar 0,469 yang memiliki arti mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Jika pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga

akan mengalami peningkatan sebesar 0,469 satuan.

4. Nilai koefisien korelasi dari penghargaan (X_3) yaitu sebesar 0,178 yang memiliki arti mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Jika penghargaan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,178 satuan.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama antar X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y . Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut maka, akan dilakukan uji t dan uji f untuk menentukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau tidak maka harus dilihat dari *level of significant alpha* = 0.05. jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan apabila jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 dari alpha 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Sendiri-sendiri (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas motivasi (X_1), pelatihan (X_2), dan penghargaan (X_3) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Tabel 1. Koefisien Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,446	0,558		2,590	0,011
	Total_Motivasi	0,263	0,086	0,290	3,057	0,003
	Total_Pelatihan	0,469	0,086	0,492	5,457	0,000
	Total_Penghargaan	0,178	0,085	0,184	2,103	0,038

Berdasarkan tabel 1 koefisien di atas, hubungan secara parsial antara X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

- a. Nilai t hitung variabel bebas motivasi adalah sebesar 3,057 dengan tingkat signifikan 0,011 ($\alpha < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas motivasi secara parsial mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan di PT Duta Niaga Logistik Batam.
- b. Nilai t hitung variabel bebas pelatihan adalah sebesar 5,457 dengan tingkat signifikan 0,000 ($\alpha < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas pelatihan secara parsial mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan di PT Duta Niaga Logistik Batam.
- c. Nilai t hitung variabel bebas penghargaan adalah sebesar 2,103 dengan tingkat signifikan 0,038 ($\alpha < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas pelatihan secara parsial mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan di PT Duta Niaga Logistik Batam.
- d. Berdasarkan nilai beta, diketahui bahwa variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah variabel bebas pelatihan (X_2) dengan nilai beta sebesar 0,492 atau 49,2%.

Uji Serempak (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas motivasi (X_1), pelatihan (X_2), dan penghargaan (X_3) secara simultan atau bersama-sama

berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Uji F dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance/anova*).

Tabel 2. Anova
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1733,743	3	577,914	253,535	0,000 ^b
Residual	239,340	105	2,279		
Total	1973,083	108			

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 yaitu sebesar 253,535 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari α 0,05 yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang memiliki arti bahwa variabel bebas motivasi (X_1), pelatihan (X_2), dan penghargaan (X_3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 3. Koefisien Determinasi
(R^2) dan Korelasi (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,937 ^a	0,879	0,875	1,510

Tabel di atas menunjukkan nilai R square sebesar 0,879 atau 87,9% yang memiliki arti bahwa 87,9% variabel motivasi, pelatihan dan penghargaan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan atau 87,9% perubahan variabel terikat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel bebas motivasi,

pelatihan dan penghargaan. Sedangkan sisanya sebesar 12,1% variabel terikat kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa nilai R yang mengukur arah dan keeratan hubungan antara variabel bebas motivasi, pelatihan dan penghargaan terhadap variabel terikat kinerja karyawan yaitu sebesar 0,937 atau 93,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi, pelatihan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sangat kuat atau sangat baik karena berada pada interval 0,80 - 1,00.

Berikut ini dijelaskan jawaban dari hipotesis penelitian:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS* versi 21 yang dilakukan terhadap 109 orang sampel menunjukkan bahwa, variabel bebas motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki arah pengaruh yang searah, yang memiliki arti bahwa apabila motivasi ditingkatkan atau meningkat sebesar 1% atau 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Duta Niaga Logistik sebesar 1 satuan. Walaupun motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi untuk setiap kontribusi dari setiap indikator motivasi dalam penelitian ini yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki kontribusi yang rendah terhadap kinerja

karyawan yaitu sebesar 0,263 atau 26,3%.

2. Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS* versi 21 yang dilakukan terhadap 109 orang sampel menunjukkan bahwa, variabel bebas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki arah pengaruh yang searah, yang memiliki arti bahwa apabila pelatihan ditingkatkan atau meningkat sebesar 1% atau 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Duta Niaga Logistik sebesar 1 satuan. Walaupun pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi untuk setiap kontribusi dari setiap indikator pelatihan dalam penelitian ini memiliki kontribusi yang rendah terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,469 atau 46,9%.

3. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS* versi 21 yang dilakukan terhadap 109 orang sampel menunjukkan bahwa, variabel bebas penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki arah pengaruh yang searah, yang memiliki arti bahwa apabila penghargaan ditingkatkan atau meningkat sebesar 1% atau 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Duta Niaga Logistik sebesar 1 satuan. Walaupun penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi untuk setiap kontribusi dari setiap indikator penghargaan dalam penelitian ini yang meliputi gaji dan upah, jaminan sosial, promosi, insentif dan penghargaan

antar pribadi memiliki kontribusi yang rendah terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,178 atau 17,8%. Hipotesis pertama, kedua dan ketiga diuji dengan melakukan uji-t. output SPSS dengan uji-t (tabel 3.1) menunjukkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (H_a diterima dan H_0 ditolak). Sedangkan hipotesis keempat dilakukan dengan uji F. Output SPSS menunjukkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (H_a diterima dan H_0 ditolak).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), pelatihan (X_2), dan penghargaan (X_3) baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti manajemen PT Duta Niaga Logistik di Batam harus memperhatikan motivasi, pelatihan, dan penghargaan sebagai hal yang mempengaruhi atau hal yang menentukan peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini telah terbukti.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yang sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Patricia M. Sahangggamu yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nosheen Khan yang menunjukkan bahwa penghargaan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 109 responden

tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Duta Niaga Logistik Batam dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi, pelatihan dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi motivasi 0,003, pelatihan 0,000 dan penghargaan 0,038 yang berarti lebih kecil dari nilai alpha 0,05.
2. Secara simultan atau bersama-sama motivasi, pelatihan dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keputusan ini didasarkan pada tingkat signifikansi nilai F sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha 0,05.
3. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yang sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Patricia M. Sahangggamu dan Silvy L. Mandey dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya pada tahun 2014" dan Nosheen Khan, Hafiz Waqas dan Rizwan Muneer dengan penelitian yang berjudul "Impact of Rewards (*Intrinsic* and *Extrinsic*) on Employee Performance with Special Reference to Courier Companies of City Faisalabad, Pakistan Pada Tahun 2017" yang menunjukkan bahwa, motivasi, disiplin kerja dan penghargaan secara simultan maupun secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan di atas menegaskan bahwa baik secara parsial maupun simultan kualitas motivasi, pelatihan dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di

PT Duta Niaga Logistik Batam. Korelasi antar ketiga variabel bebas tersebut adalah sangat baik (93,7%) artinya bahwa ketiga variabel bebas tersebut menjadi faktor yang sangat menentukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara yang lebih maksimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

Dalam penelitian ini telah diketahui bahwa motivasi, pelatihan dan penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Duta Niaga Logistik Batam, maka dari itu manajemen PT Duta Niaga Logistik harus memperhatikan dengan baik mengenai motivasi, pelatihan dan penghargaan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yg di berikan oleh perusahaan. Kualitas pelatihan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka dari itu hendaknya manajemen PT Duta Niaga Logistik dapat memberikan suatu pelatihan yang baik kepada para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kualitas baik dari segi perusahaan maupun sumber daya manusia nya.

Bagi peneliti berikutnya diharapkan untuk dapat menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi, pelatihan dan penghargaan karena 12,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh hal lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-maqassary, Ardi. *Indikator Disiplin Kerja*, diakses dari <http://www.e-jurnal.com/2013/09/indikator-disiplin-kerja.html>, September 2013
- Ghani, dan A., Mohammad. *SDM Perkebunan dalam perspektif*. Jakarta: Ghalia, 2007
- Graha, Gunawan. *Pengertian Kerangka Berpikir*, diakses dari <http://www.pengertianilmu.com/2016/03/pengertian-kerangka-berpikir.html>, 19 Maret 2016
- H. M. Ma'ruf Abdullah, SH. MM, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014)
- Herzberg. *Motivasi Kerja*. Diakses dari <https://library.binus.ac.id/eColls/eThesiscoll/Bab2/2013-2-00155-PS%20Bab2001.pdf>.
- M. Yani, *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media 2012
- Rianse & Abdi. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: CV. Alfabeta, 2009.
- Riadi, Muchlisin. *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*, diakses dari <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>, 12 januari 2014
- Saleleng, M. dan Soegoto, A.S. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Emba* Volume 3, No. 3, Tahun 2015.
- Sanjaya, Ade. *Pengertian Penghargaan (Reward) Kriteria Manfaat dan Jenis*, diakses dari, <http://www.landasanteori.com/2015/0>

7/pengertian-penghargaan-reward-kriteria.html, 6 Juli 2015

Sedarmayanti. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju, 2009.

Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju, 2007.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta, 2012.

Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta, 2012.

Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta, 2015.

Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2012.

Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress, 2014.

Wilson Bangun, S.E., M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2012