

Pengaruh Pelatihan Dan Tunjangan Terhadap PT. Dexa Konstruksindo Persada Medan

Free Antonius Simanjuntak

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: freeantonius.simanjuntak@pmci.ac.id

Abstract. *The use of an effective and directed workforce is the key to employee motivation so that a company policy is needed to drive employees to work more productively in accordance with a predetermined plan. The Employees expect that the work will be positively related to the benefits provided by the company. The purpose of the research at PT. Dexa Konstruksindo Persada. In carrying out this research, data collection techniques were carried out by means of interviews, observations, and questionnaires, document analysis and literature review, and data collection taken from books. The population in this study are some employees of PT. Dexa Konstruksindo Persada as many as 58 people. The respondents who were sampled in this study were 30 people. The data analysis model used to answer the hypothesis is multiple linear analysis. From the results of the study it was stated that the results of the F test or simultaneously showed that there was a significant effect between training and benefits on the work motivation of PT. Dexa Konstruksindo Persada. The results of the t test or partially show that the training partially influences the work motivation of the employees of PT. Dexa Konstruksindo Persada and allowances have a partial effect on the work motivation of PT. Dexa Konstruksindo Persada. The coefficient of determination test results show that the magnitude of the effect of benefits and training on work motivation is equal to 0.381 or 38.1% while the remaining 61.9% is influenced by other factors outside of this study such as: work safety, communication, career development, satisfaction work, and so on.*

Keywords: *Training, Benefits, Work Motivation.*

Abstrak. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari motivasi kerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Para karyawan mengharapkan bahwa hasil kerja akan berhubungan positif dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian di PT. Dexa Konstruksindo Persada. Dalam melaksanakan penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan kuesioner, analisis dokumen dan kajian pustaka, serta pengumpulan data yang diambil dari buku-buku. Populasi pada penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Dexa Konstruksindo Persada sebanyak 58 orang. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis linier berganda. Dari hasil penelitian dikemukakan bahwa hasil uji F atau secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan tunjangan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dexa Konstruksindo Persada. Hasil uji t atau secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dexa Konstruksindo Persada dan tunjangan berpengaruh

Received September 30, 2021; Revised Oktober 2, 2021; November 22, 2021

* Free Antonius Simanjuntak, freeantonius.simanjuntak@pmci.ac.id

secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dexa Konstruksindo Persada. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tunjangan dan pelatihan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,381 atau 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti : keselamatan kerja, komunikasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

Kata kunci: Pelatihan, Tunjangan, Motivasi Kerja

LATAR BELAKANG

PT. Dexa Konstruksindo Persada Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Kontraktor. Rendahnya motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan , ditambah tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan yang dijanjikan perusahaan PT.Dexa Konstruksindo Persada Medan.

Pelatihan sangat penting bagi perusahaan yang ingin maju, apa lagi dalam mengantisipasi kemajuan teknologi. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian bagi karyawan, karena keterampilan dan keahlian sangat diperlukan dalam setiap aktivitas perusahaan. Apabila setiap karyawan telah memiliki keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, maka hal ini mendorong karyawan ke arah peningkatan kualitas kerjanya.

Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Pemberian tunjangan sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya tunjangan juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan, apabila tunjangan yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan tunjangan dilakukan perusahaan antara lain : untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, dan tunjangan dapat memotivasi para karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul, **“Pengaruh Pelatihan dan Tunjangan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Dexa Konstruksindo Persada Medan.”**

KAJIAN TEORITIS

2.1 Pelatihan

Menurut Yani (2014:82), “pelatihan lebih ditekankan pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan spesifik saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa mendatang.” Menurut Suparyadi (2015:185), “pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.”

2.2 Tunjangan

Menurut Fajar dan Heru (2015:152). “Kompensasi adalah seluruh *ekstrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah, atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan (*benefits*)” Menurut Hasibuan (2016:118), “kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

2.3 Motivasi Kerja

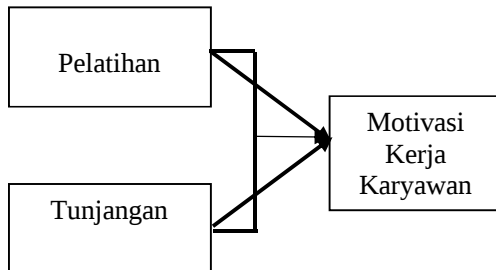
Menurut Feriyanto dan Triana (2015:71), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya.” Menurut Triatna (2015:84), “Motivasi merupakan suatu proses yang dilandasi oleh suatu dorongan. Dorongan inilah yang disebut kebutuhan.”

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Widodo (2015:188), perlu diingat bahwa tidak semua masalah kinerja yang buruk disebabkan karena kurangnya motivasi pelakunya. Kurangnya pelatihan (pengembangan) dapat mencegah orang yang bermotivasi melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Di samping itu tidak memadainya sarana dan prasarana serta material yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan juga dapat mencegah orang bermotivasi melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Demikian pula dengan tidak jelasnya apa yang diharapkan jika ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak jelasnya aturan permainan dan tidak jelasnya apa yang seharusnya ingin dicapai akan menyebabkan karyawan juga kurang bermotivasi.

Menurut Suparyadi (2015:185), motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal itu disebabkan oleh dua hal, yaitu pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya,

maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, kedua, pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi, sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis

Menurut Sujarweni (2015:43), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat.” Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dexa Konstruksindo Persada Medan
- H2 : Tunjangan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dexa Konstruksindo Persada Medan
- H3 : Pelatihan dan tunjangan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dexa Konstruksindo Persada Medan

METODE PENELITIAN

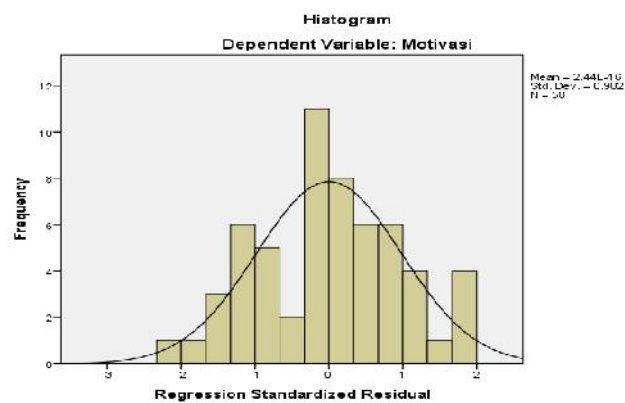
Penelitian dilakukan pada PT. Dexa Konstruksindo Persada Medan yang beralamat di Jalan Pasar III no.96 Medan. Waktu penelitian dimulai dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Januari 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lindung Jaya Makmur Medan yang berjumlah 58 Karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu berupa jumlah keseluruhan karyawan PT. Lindung Jaya Makmur Medan yang berjumlah 58 Karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini

dengan menggunakan wawancara, kuesioner atau angket, studi dokumen, kajian pustaka (Sujarweni, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

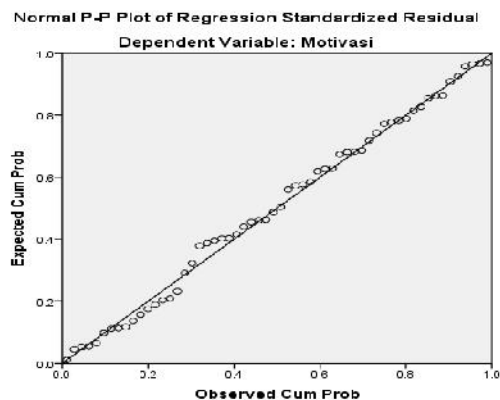
4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 dibawah ini, dapat dilihat bahwa garis pada grafik histogram mengikuti satu garis lurus diagonal dan kurva membentuk melengkung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram di atas berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Histogram

Uji normalitas juga dapat dilihat dari grafik P-Plot, sebagai berikut: Berdasarkan Gambar 2 dibawah ini menunjukkan bahwa hasil uji data menyebar mengelilingi di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.



Gambar 3. Gambar Grafik Normal P-Plot

Uji normalitas dapat juga dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan melihat data residual apakah berdistribusi normal. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan:

- Jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* > 0,05, maka berdistribusi normal
- Jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* < 0,05, maka tidak berdistribusi normal

Tabel 1. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58
	Std. Deviation	.0000000
Most Extreme Differences	Absolute	3.58431064
	Positive	.066
	Negative	.054
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Jika dilihat dari tabel di atas, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah : sebesar 0,200 dan nilai tersebut di atas persyaratan 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

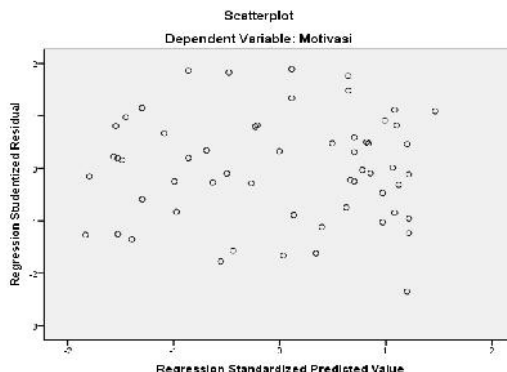
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.372	2.285		
	Pelatihan	.392	.171	.531	1.884
	Tunjangan	.337	.133	.531	1.884

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Dari tabel di atas dapat terlihat nilai *tolerance* dari variabel pelatihan dan tunjangan adalah : 0,531 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,1 dan melihat semua nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel pelatihan dan tunjangan adalah : 1,884 dan nilai tersebut lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini dari

variabel-variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

4.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Uji Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Motivasi berdasarkan memasukkan variabel pelatihan dan tunjangan. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode kolerasi *Spearman's rho*.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Kolerasi Spearman's rho

Correlations					
			pelatih an	tunjang an	Unstandardized Residual
Spearman's rho	pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.708**	-.010
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.939
		N	58	58	58
	tunjangan	Correlation Coefficient	.708**	1.000	.027
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.841
		N	58	58	58
	Unstandardiz ed Residual	Correlation Coefficient	-.010	.027	1.000
		Sig. (2-tailed)	.939	.841	.
		N	58	58	58

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat variabel pelatihan mempunyai signifikansi 0,939 pada kolom unstandardized di mana lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan dapat digunakan pada model

regresi yang baik. Pada variabel tunjangan mempunyai signifikansi 0,841 pada kolom unstandardized di mana lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dan dapat digunakan pada model regresi yang baik

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Korelasi Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.142	1.314		1.630	.109
Pelatihan	.099	.098	.185	1.010	.317
Tunjangan	-.064	.076	-.154	-.837	.406

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi karena nilai signifikan (sig) pelatihan adalah : 0,317 dan tunjangan adalah : 0,406. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

4.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji DW (Durbin-Watson)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.635 ^a	.403	.381	3.64890	1.988

a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Motivasi

Tabel Durbin Watson menunjukkan bahwa dengan sampel sebesar 58 orang maka diperoleh nilai dL sebesar 1,3635 dan dU sebesar 1,6475. Berdasarkan kalkulasi di atas, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,988. Syarat tidak terjadinya autokorelasi adalah : $dU < d_{hitung} < 4 - dU$

$$1,6475 < 1,988 < 4 - 1,6475$$

$$1,6475 < 1,988 < 2,3525$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, tidak terjadi autokorelasi.

4.5 Uji Linearitas

Tabel 5. Uji Linearitas variabel Pelatihan (X₁)

		Mean Square	F	Sig.
Moti vasi * Pelati han	Betw een Grou ps	(Combi ned) Lineari ty Deviati on from Lineari ty	42.343 407.958 14.219	2.874 .000 .965
	Within Groups		14.732	
	Total			

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Dari tabel di atas, nilai linearity yang diperoleh adalah : sebesar 0,000 dan nilai tersebut kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan mempunyai hubungan linear dengan variabel motivasi karyawan.

Tabel 6. Uji Linearitas variabel Tunjangan (X₂)

		Mean Square	F	Sig.
Moti vasi * Tunja ngan	Betw een Grou ps	(Combi ned) Lineari ty Deviati on from Lineari ty	48.181 424.048 21.333	4.019 .000 1.779
	Within Groups		11.990	.075
	Total			

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Dari tabel di atas, nilai linearity yang diperoleh adalah : sebesar 0,000 dan nilai tersebut kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan mempunyai hubungan linear dengan variabel motivasi karyawan.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5.372	2.285
Pelatihan	.392	.171
Tunjangan	.337	.133

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Dari tabel di atas kolom *unstandardized coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 5,372 + 0,392 X_1 + 0,337 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,372 menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan akan meningkat secara konstan sebesar 5,372 jika tidak dipengaruhi variabel X_1 (pelatihan) dan X_2 (tunjangan).
2. Jika X_1 (pelatihan) bertambah satu unit maka Y (motivasi) akan bertambah 0,392 unit dengan catatan variabel lain dianggap konstan.
3. Jika X_2 (tunjangan) bertambah satu unit maka Y (motivasi) akan bertambah 0,337 unit dengan catatan variabel lain dianggap konstan.
4. Berdasarkan pengolahan data tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja adalah pelatihan karena nilai koefisien regresinya lebih besar daripada variabel tunjangan

4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.381	3.64890

a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Nilai koefisien determinasi (R Square) menyatakan bahwa variabel pelatihan dan tunjangan mampu menjelaskan motivasi sebesar 0,403 atau 40,3% sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti : keselamatan kerja, komunikasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lain

sebagainya.

4.8 Uji Serempak (Uji F)

Tabel 9. Uji Serempak (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	493.981	2	246.990	18.551	.000 ^b
Residual	732.295	55	13.314		
Total	1226.276	57			

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Nilai ftabel diperoleh dari :

- $df_1 = k - 1 - 3 - 1 = 2$, di mana k adalah : jumlah variabel dependen dan independen
- $df_2 = n - k = 58 - 3 = 55$, di mana n adalah : jumlah sampel dapat dilihat dari baris ke 55, kolom ke 2. ftabel sesuai dengan tabel F adalah 3,16.

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 18,551 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja. Hal ini juga dapat dilihat dari Fhitung (18,551) > Ftabel (3,16), maka H3 diterima yang berarti bahwa variabel pelatihan dan tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap variabel motivasi pada PT. Dexa Konstruksindo Persada Medan.

4.9 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5.372	2.285		2.351	.022
Pelatihan	.392	.171	.328	2.292	.026
Tunjangan	.337	.133	.364	2.542	.014

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Nilai t ditentukan signifikan 5% dan derajat bebas : $df = n - k$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan) yaitu $df = 58 - 3 = 55$. Uji thitung yang dilakukan adalah : uji dua arah maka ttabel yang digunakan adalah $t_{5\%}$ atau $t_{0,05}(55) = 2,0001$

Dari hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel pelatihan, diperoleh thitung (2.292) > ttabel (2,001) serta nilai probabilitas (0,026) < 0,05, maka

H1 diterima berarti ada pengaruh signifikan positif dari variabel tunjangan terhadap motivasi karyawan PT. Deka Konstruksindo Persada Medan. Lalu, untuk variabel pelatihan, diperoleh thitung (2,542) > ttabel (2,001) serta nilai probabilitas (0,014) < 0,05, maka H2 diterima berarti ada pengaruh signifikan positif dari variabel tunjangan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Deka Konstruksindo Persada Medan.

4.10 Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t, diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Deka Konstruksindo Persada Medan. Hasil tersebut memiliki kesamaan dengan hasil penelitian oleh hasil penelitian Syarifuddin. (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lokawisata Batur Raden. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Widodo (2015:188), yang menjelaskan perlu diingat bahwa tidak semua masalah kinerja yang buruk disebabkan karena kurangnya motivasi pelakunya. Kurangnya pelatihan (pengembangan) dapat mencegah orang yang bermotivasi melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Di samping itu tidak memadainya sarana dan prasarana serta material yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan juga dapat mencegah orang bermotivasi melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Demikian pula dengan tidak jelasnya apa yang diharapkan jika ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak jelasnya aturan permainan dan tidak jelasnya apa yang seharusnya ingin dicapai akan menyebabkan karyawan juga

2. Pengaruh Tunjangan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t, diketahui bahwa tunjangan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Deka Konstruksindo Persada Medan.

Hasil tersebut memiliki kesamaan dengan hasil penelitian oleh hasil penelitian Hanifah (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel tunjangan

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Suparyadi (2015:185), yang menjelaskan bahwa motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal itu disebabkan oleh dua hal, yaitu pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, kedua, pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi, sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.

3. Pengaruh Pelatihan dan Tunjangan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan uji F, diketahui bahwa pelatihan dan tunjangan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Dexa Kontruksindo Persada Medan.

Hasil tersebut memiliki kesamaan dengan hasil penelitian oleh hasil penelitian Raharjo (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Notoatmodjo (2015:142), kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi finansial merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja (prestasi kerja), motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi finansial diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi finansial itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka kinerja (prestasi kerja), motivasi dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dexa Kontruksindo Persada Medan.
2. Tunjangan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dexa

Kontruksindo Persada Medan.

3. Pelatihan dan tunjangan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dexa Kontruksindo Persada Medan.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang peneliti ajukan untuk dapat dijadikan masukan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu :

Adapun pihak perusahaan dapat membuat metode pelatihan yang lebih baru sehingga karyawan bersemangat dalam mengikuti pelatihan yang dilaksanakan seperti : melakukan penyusunan materi terbaru dalam pelatihan, melaksanakan makan siang bersama sebelum pelatihan, mencari pelatih yang berkualitas dalam menyajikan materi pelatihan kepada karyawan. Jika ketiga hal ini mampu dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan, maka pelatihan yang dilaksanakan akan lebih bermanfaat untuk membantu pengembangan diri karyawan dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H.M. Ma'ruf, 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Badeni. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komaria. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. Pengantar Manajemen (3 IN 1) Untuk Mahasiswa dan Umum. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Mediatara.
- Fajar, Al Siti dan Tri Heru. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 23,. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jakarta: Penerbit Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Bandung: Penerbit PT.Remaja Rosdakarya.

Mulyadi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Cetakan kedua. Bogor: Penerbit In Media.

Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Noor, Juliansyah. 2013 Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis). Cetakan Pertama, Jakarta : Penerbit Prenadamedia Group..

Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.

Priansa, Donni Juni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Cetakan Kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Priyatno, Duwi. 2014. SPSS 22 Pengelola Data Terpraktis. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Raymond, A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright. 2014. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit PT.Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. a Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta : Pustaka Baru.

Surjaweni, V. Wiratna. 2015. b SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Pusataka Baru Press.

Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit PT.Caps.

Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Triatna, Cepi. 2016. Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.

Zhoifah, I'anatut. 2016. Statistika Pendidikan Dan Metode Penelitian Kuantitatif. Penerbit Madani.

Widodo, Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.

Yani, H.M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media,

Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.