

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TENUN IKAT BANDAR KIDUL KEDIRI

(Studi UD.Medali Mas)

Zahrotul Jannah¹), Dymas Yulia Putri Kusumaningtyas²)

¹ Institut pesantren Sunan Drajat, Lamongan, Indonesia

² Institut pesantren Sunan Drajat, Lamongan, Indonesia

Email zzahro511@gmail.com¹, dyms.demarvellous@gmail.com²,

Abstract:

The development of increasingly advanced technology requires every company to look for quality human resources so that the company becomes the best. To get quality human resources, a company must be able to provide situations and conditions that might improve the abilities and skills of employees. In this case UD.Medali Mas provides skills for employees through providing training and providing encouragement through motivation. This study aims to answer, describe and analyze the formulation of the problem; 1) How is the effect of training on the performance of UD. Medali Mas weaving employees. 2) How is the influence of motivation on the performance of UD. Medali Mas weaving employees. 3) How is the simultaneous influence of training and motivation on the performance of UD.Medali Mas ikat employees. This type of research uses quantitative research methods with data collection using questionnaires, interviews, documentation. While the data analysis technique used was multiple regression test, T test and F test. The results of this study are 1). There is a positive effect of training on the performance of UD. Medali Mas weaving employees. Because based on the test which shows that the T count is 2.656 while the T table is 1.984. 2). There is a positive influence of motivation on the performance of UD. Medali Mas ikat employees. This is because based on the test which shows that the T count is 2.306 while the T table is 1.984. 3). The results of the simultaneous analysis showed that there was a positive and significant influence between the variables of training and motivation on the performance of the ikat weaving employees at UD. Medali Mas. With the calculated F result of 47,033 and the F table of 3,09.

Keywords: Training; Motivation; Employee performance.

Abstrak:

Perkembangan teknologi yang semakin maju mengharuskan setiap perusahaan untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas sehingga perusahaan menjadi terbaik. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan harus mampu memberikan situasi dan kondisi yang mungkin bisa meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Dalam hal tersebut UD.Medali Mas memberikan keterampilan untuk karyawan melalui pemberian pelatihan dan pemberian dorongan melalui motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab, mendeskripsikan dan menganalisis rumusan masalah; 1) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tenun ikat UD.Medali Mas. 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tenun ikat UD.Medali Mas. 3) Bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tenun ikat UD.Medali Mas. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan menggunakan uji regresi berganda, uji T dan uji F. Hasil penelitian ini ialah 1). Terdapat pengaruh yang positif pelatihan terhadap kinerja karyawan tenun ikat UD.Medali Mas. Dikarenakan berdasarkan dari pengujian yang menunjukkan bahwa T hitung sebesar 2,656 sedangkan T tabel sebesar 1,984. 2). Terdapat pengaruh yang positif motivasi terhadap kinerja karyawan tenun ikat UD.Medali Mas. Hal ini dikarenakan berdasarkan dari pengujian yang menunjukkan bahwa T hitung sebesar 2,306 sedangkan T tabel sebesar 1,984. 3). Hasil analisis secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tenun ikat UD.Medali Mas. Dengan hasil F hitung sebesar 47,033 dan F tabel sebesar 3,09.

Kata Kunci: Pelatihan; Motivasi; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin maju setiap perusahaan dituntut untuk mencari, mendapatkan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga perusahaan menjadi terbaik dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Dalam menjadikan perusahaan terbaik di butuhkan adanya beberapa faktor - faktor yang salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia (SDM) karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam upaya mengembangkan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia menjadi perhatian penting dalam jalannya perusahaan, bertahan atau tidaknya perusahaan bisa dilihat dari sumber daya manusianya.¹ Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang unggul untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini dibutuhkan adanya tenaga kerja, dimana tenaga kerja merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan dan yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu tenaga kerja dituntut menjadi pribadi yang unggul, berkualitas di bidangnya masing-masing.²

Untuk mencapai keberhasilannya, perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mungkin akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan menjadi lebih optimal. Untuk itu perusahaan dapat memberikan pelatihan melalui kursus-kursus keterampilan atau memberikan perhatian melalui pengadaan motivasi kerja dan pelatihan pada karyawan. Menurut Hamalik dalam buku manajemen pelatihan dan pengembangan oleh Bernadetha Nadeak, Pelatihan adalah suatu proses atau rangkaian upaya yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu perusahaan.³ Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.⁴ Sedangkan kinerja sendiri dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu dengan tugas yang sudah disepakati diawal.

¹ Indri Andesta Dyastuti, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam," (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018), 4.

² Habibi, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kerta Api Indonesia (persero) Devisi Regional III Palembang, Palembang," (Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang, 2018.), 1.

³ Dr.dr. Bernadetha Nadeak, M.Pd., PA. *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan* (Jakarta: UKI Press, 2019), 17.

⁴ Minto Waluyo, *Psikologi Industri* (Jakarta Barat: Akademia Permata, 2013), 63.

Industri Indonesia yang beragam kurang lebih 52 industri mulai dari pertanian hingga industri alat berat diindonesia juga akan mendukung untuk peningkatan perekonomian.⁵ Jawa timur sendiri ada sekitar 24 golongan pokok indutri. Jawa timur yang memiliki 29 kabupaten dan 9 kota terdaftar ada 862.450 perusahaan, dengan tenaga kerja 2.380.673. yang memiliki jumlah nilai produksi 84.938.207.342 ribu rupiah. Dari jumlah tersebut kabupaten Kediri dan kota Kediri jika digabungkan dengan berdasarkan data diatas maka ada terdaftar 27.620 perusahaan, dengan tenaga kerja 51.256 dan memiliki jumlah nilai produksi 4.670.899.252 ribu rupiah.⁶

Dalam perannya meningkatkan dan melestarikan industri-industri di Kediri yang dimana ada beberapa industri Kediri yang mempunyai cerita hestoriakal pemerintah Kediri dinas perindustrian dan perdagangan mempunyai tujuan seperti mengadakan pelatihan-pelatihan, melakukan pameran-pameran agar dapat melestarikan industrinya. Salah satu industri dikediri yang mempunyai historikal adalah industri kain tenun ikat.⁷ Tenun ikat yang berada di kediri merupakan tenun ikat yang dulunya dikenalkan oleh etnis tionghoa pada tahun 1950, etnis tersebut masuk ke Kediri tepatnya di daerah Bandar kidul untuk berdagang kain. Sehingga sampai saat ini produk kaintenun yang paling terkenal adalah kain tenun ikat Bandar kidul. Di Bandar kidul terdapat sekitar 20 rumah industri yang memproduksi kain tenun ikat. Masyarakat yang mempunyai rumah produksi tersebut rata-rata adalah turunan dari tiga generasi sebelumnya.⁸ Dalam jumlah rumah produksi tenun ikat Kediri ada 5 yang telah masuk pada UKM yaitu:⁹

Nama perusahaan	Alamat
MEDALI MAS	Jl. KH.Agus Salim Gg.8 No. 54C
KURNIAWAN	Jl. KH. Agus salim VIII/43 Kediri
SAHABAT	Jl. KH.Agus salim VIII Kediri
SEMPURNA	Ds. Bandar Kidul VII/19,Kediri
SINAR BAROKAH	Ds.Bandar Kidul VIII,Kediri

Pemerintah kediri sendiri sangat mendukung akan kemajuan tenun ikat, dengan memberikan dorongan melalui penguatan branding dan perluasan pemasaran.¹⁰ Dari

⁵ [https://www.dataindustri.com/produk/laporan-data-pertumbuhan-52-industri-di-indone ma-2011-2021](https://www.dataindustri.com/produk/laporan-data-pertumbuhan-52-industri-di-indone%20ma-2011-2021), diakses 21 april 2021, 12:20.

⁶ BPS, Jawa Timur,*Provinsi Jawa Timur Dalam Angka 2021*. PT: Sinar Murni Indo Printing, 2021. Diakses 12 juli 2021, 16:07.

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*

⁹ Website resmi dinas perindustrian dan perdagangan kota Kediri. Diakses 13 juli 2021, 11:36.

¹⁰ <https://kedirikota.go.id/p/produk-unggulan/11138693/tenun-ikat>, diakses 20 april 2021, 13:27

beberapa perusahaan diatas untuk saat ini yang paling dikenal karena awal berdirinya dan yang sudah banyak mengantongi penghargaan adalah UD. Medali Mas diantaranya Sertifikat dari dinas social, tenaga kerja, dan transmigrasi (sebagai instruktur pelatihan pengembangan tenun, 2011), menerima penghargaan Upakarti kategori kepeloporan 2010, UKM Award Parasanya Kerta Nugraha 2008, Nominasi terbaik kategori perorangan lomba karya penanggulangan kemiskinan (pro poor) award dari gubernur Jawa Timur 2012.¹¹ UD. Medali Mas sudah berdiri sejak tahun 1989. Industri tenun ikat ini berada di Jl. KH. Agus Salim Gg. 8 No. 54C Bandar Kidul, Mojoroto, Kota Kediri. Medali Mas memiliki beberapa motif historikal yang dipertahankan hingga sekarang. Enam diantaranya adalah motif ceplok (khas Kediri), tirtotirjo, loong, salur, gunung dan kuncup. Medali Mas juga menerima permintaan motif yang diinginkan konsumen untuk memberikan pengetahuan kepada generasi muda.¹²

Tenun ikat Medali Mas memiliki kurang lebih 50 unit alat tenun bukan mesin dan 98 karyawan dari masyarakat sekitar lokasi industri, dengan setiap harinya mampu menghasilkan 60 kain tenun dengan adanya 6 hari kerja dalam seminggu. Pelatihan yang diadakan pemerintah Kediri sudah beberapa kali diadakan lebih dari 3 kali karyawan UD. Medali Mas ikut bergabung dalam pelatihan tersebut. Dari pemaparan diatas, menjelaskan bahwa suatu perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuannya bersama kinerja karyawan yang baik dengan penunjang pemberian dukungan melalui motivasi dari perusahaan serta pemberian pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan karyawan.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif atau biasa disebut metode tradisional.¹³ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di rumah produksi kain tenun ikat UD. Medali Mas, populasi sendiri adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁴ Untuk sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 98 dikarenakan jumlah subjek kurang dari 100 maka harus diambil keseluruhan. teknik pengumpulan data melalui metode pembagian

¹¹ Website resmi dinas perindustrian dan perdagangan kota Kediri. Diakses 13 juli 2021, 11:36.

¹² Abi Abdul Jabbar, *Tenun Ikat Kediri Mempertahankan Sejarah Ditengah Modernisasi* (Madani News, 2019), diakses 23 Februari 2021, 20:05.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2012), 12.

¹⁴ Sugiyono *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta. 2012), 115.

kuesioner, wawancara, dan dokumentasi dengan analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, regresi linear berganda, uji T dan uji F.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

1. Kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah implementasi dari suatu rencana yang telah disusun atau bisa juga berpengertian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang tersebut menurut Mangkunegara. Sedangkan Menurut Agus W. Smith kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.¹⁵ Menurut Wiraman indikator-indikator tersebut dapat diukur berdasarkan kriteria standart tertentu. Melalui sebagai berikut:

a. Kuantitas (seberapa banyak)

Ukuran kuantitas dapat diukur hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

b. Kualitatif (seberapa baik)

Kualitatif disini diukur dengan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil yang harus dicapai.

c. Ketepatan waktu

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.¹⁶

2. Pengertian pelatihan

Menurut Hamalik, Pelatihan adalah suatu proses atau rangkaian upaya yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga professional dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu perusahaan.¹⁷

Adapun beberapa indikator-indikator pelatihan sebagai berikut:

a. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu diadakan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

b. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus benar-benar nyata dan dapat diukur, maka dari itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta dapat mencapai kinerja yang maksimal.

¹⁵ Suwanto dan Donni Juli Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), 196.

¹⁶ Wiraman, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2019), 5.

¹⁷ Dr.dr.Bernadetha Nadeak, M.Pd.,PA.*Manajemen pelatihan dan pengembangan* (Jakarta: UKI Press,2019),17.

c. Materi

Materi pelatihan bisa berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

d. Metode yang digunakan

Metode yang digunakan merupakan metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan studi banding.

e. Kualifikasi peserta

Peserta adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

f. Kualifikasi pelatih

Pelatih yang akan memberikan materi harus memenuhi kualifikasi persyaratan yaitu: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

g. Waktu banyaknya sesi

Banyaknya waktu sesi materi mempengaruhi kemampuan dan keterampilan yang didapatkan oleh karyawan. Semakin banyak sesi materi maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.¹⁸

3. Pengertian motivasi

Edi Sutrisno mengemukakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.¹⁹ Hasibuan mengemukakan bahwa ada 2 jenis motivasi yaitu:

a. Motivasi positif

Motivasi positif adalah memotivasi karyawan melalui pemberian hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Melalui pemberian motivasi dengan cara di atas umumnya akan meningkatkan semangat kerja karyawan karena kebanyakan orang akan menerima sesuatu yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah memotivasi bawahan melalui cara pemberian hukuman. Dengan cara yang berbanding terbalik dari motivasi sebelumnya ini

¹⁸ Marto Tambunan, Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Cabang Kota Padangsidimpuan, jurnal.2015.

¹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Preneda Media Group.2015), 146.

semangat kerja karyawan akan meningkat karena mereka takut dihukum, dengan catatan motivasi negative ini diadakan dengan jangka waktu pendek.²⁰

4. Analisis Hasil Penelitian

Tenun ikat kediri yang berasal dari Bandar Kidul adalah tenun ikat yang dulunya diperkenalkan oleh seorang tioghoa yang berdagang dikediri pada tahun 1950-an. Ada beberapa perusahaan tenun ikat yang berada dikediri salah satunya adalah tenun ikat dari UD. Medali Mas. UD. Medali Mas beralamatkan di JL. KH. Agus Salim, gang VIII No. 54 c. Kelurahan Bandar Kidul Kota Kediri. Usaha yang dimiliki ibu ruqoyah saat ini adalah usaha yang dijalankan secara turun-temurun yang sekarang memasuki generasi ketiga. Motif-motif yang diproduksi perusahaan diantaranya adalah, motif ceplik (motif bunga tertata), motif loong (bunga tidak beraturan), motif tirjo, zig-zag, dan motif gelombang air sebagai penggambaran sungai brantas yang membelah kota kediri. UD. Medali Mas sendiri tidak hanya memproduksi kain tenun lembaran tapi juga memproduksi barang jadi seperti, sepatu, tas, syal dan juga kemeja yang semuanya berbahan kain tenun ikat. Dari berbagai produk tersebut tetap kain tenun ikat lembaran yang paling banyak diproduksi dengan alasan karena banyaknya permintaan pada kain tenun ikat lembaran. Dengan presentasi kisaran 70 % kain lembaran, 20% sarung goyor dan 10% untuk produk-produk seperti tas, syal dan sepatu. Untuk harga kaintergantung dari kualitas kainnya patokan harga dimulai dari Rp 185.000 hingga sutra yang mencapai harga kurang lebih Rp. 370.000, harga juga bisa melihat dari tingkat kesulitan motif.

UD. Medali Mas mempunyai 98 karyawan dengan jumlah laki-laki 42 dan perempuan 56 orang. Dari hasil penelitian rata-rata yang bekerja berusia 31-40 tahun dan rata-rata usia SMA dengan rata-rata sudah bekerja 5-8 tahunan.

a. Distribusi jawaban responden mengenai pelatihan (X1).

Tabel 1
Deskripsi Variabel Pelatihan

ITEM	STS		TS		RG		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1					2	2%	81	83%	15	15%
X2							39	40%	59	60%
X3					10	10%	29	30%	59	60%
X4					1	1%	39	40%	58	59%
X5			1	1%	3	3%	62	63%	32	33%
X6					1	1%	30	31%	67	68%
X7							27	28%	71	72%

Sumber: Data Primer, 2021

²⁰ Melayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktifitas)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 92.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan antara jawaban setuju dan sangat setuju memiliki perbandingan yang sangat tipis, namun diantara keduanya mayoritas jawaban adalah sangat setuju dari 7 pertanyaan yang 5 pertanyaan mendapat presentase yang berpengaruh X2 dan X3 sebesar 60% dengan jumlah responden 59 orang, X4 sebesar 59% dengan responden 58 orang, X6 sebesar 68% dengan jumlah responden 67 orang dan X7 sebesar 72% dengan responden sebanyak 71 orang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pelatihan sangat dibutuhkan dan penting bagi karyawan.

b. Distribusi jawaban responden mengenai motivasi (X2)

Tabel 2
Deskripsi Variabel Motivasi

ITEM	STS		TS		RG		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1					3	3%	62	63%	31	32%
X2					1	1%	48	49%	49	50%
X3					7	7%	43	44%	38	39%
X4							49	50%	49	50%
X5					6	6%	50	51%	42	43%
X6					1	1%	38	39%	59	60%
X7					3	3%	34	35%	51	52%

Sumber: Data Primer, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi perbandingan antara jawaban setuju dan sangat setuju memiliki perbandingan yang tipis, namun dari keduanya perbandingan presentase yang lebih banyak adalah jawaban setuju dimana dari 7 pertanyaan 3 dari itu berpengaruh X1 sebesar 63%, X3 sebesar 44%, X5 sebesar 51 % dan 1 pertanyaan dengan perbandingan jawaban sama 50%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi sangat berpengaruh pada kinerja, dan sangat dibutuhkan bagi karyawan.

c. Distribusi jawaban responden mengenai kinerja (Y)

Tabel 3
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

ITEM	STS		TS		RG		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1							35	36%	63	64%
X2					2	2%	55	56%	41	42%
X3					10	10%	51	52%	37	38%
X4					1	1%	48	49%	49	50%
X5					2	2%	53	54%	43	44%
X6					2	2%	52	53%	44	45%

X7					1	1%	43	44%	54	55%
----	--	--	--	--	---	----	----	-----	----	-----

Sumber: Data Primer, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel kinerja karyawan mayoritas responden menjawab setuju dengan pertanyaan no 1 yang berpengaruh sebesar 56% . Hal ini menunjukkan bahwa indikator kinerja sudah melebihi rata-rata.

1. 1. Analisis Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 25. Dalam uji validitas berdasarkan pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut dikatakan valid.
- b. Apabila r hitung lebih kecil dar r tabel, maka variabel tersebut dikatakan tidak valid.

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 98 responden. Dari jumlah tersebut dapat diketahui besarnya r tabel adalah 0,167 dengan taraf kesalahan sebesar 0,05. Jadi, data dikatakan valid ketika nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,167. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

No Item	<i>Corrected Item Total Coreelation</i>	r- table	Keterangan
X1.1	0,341	0,167	Valid
X1.2	0,294	0,167	Valid
X1.3	0,466	0,167	Valid
X1.4	0,425	0,167	Valid
X1.5	0,219	0,167	Valid
X1.6	0,487	0,167	Valid
X1.7	0,197	0,167	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan pengujian validitas diatas pada tabel 4.9, deiketahui bahwa r-hitung lebih besar dari r-tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari instrumen pelatihan (X1) yang digunakan pada penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan r-hitung pada *Corrected Item Total Coreelation* lebih besar dari r-tabel yaitu 0,167.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

No Item	<i>Corrected Item Total Coreelation</i>	r- table	Keterangan
X2.1	0,280	0,167	Valid
X2.2	0,328	0,167	Valid

X2.3	0,181	0,167	Valid
X2.4	0,239	0,167	Valid
X2.5	0,380	0,167	Valid
X2.6	0,409	0,167	Valid
X2.7	0,495	0,167	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan pengujian validitas diatas pada tabel 4.10, deiketahui bahwa r-hitung lebih besar dari r-tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari instrumen pelatihan (X2) yang digunakan pada penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan r-hitung pada *Corrected Item Total Corelation* lebih besar dari r-tabel yaitu 0,167.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No Item	<i>Corrected Item Total Corelation</i>	r- table	Keterangan
Y1	0,219	0,167	Valid
Y2	0,257	0,167	Valid
Y3	0,425	0,167	Valid
Y4	0,265	0,167	Valid
Y5	0,393	0,167	Valid
Y6	0,266	0,167	Valid
Y.7	0,434	0,167	Valid

Berdasarkan pengujian validitas diatas pada tabel 4.11, deiketahui bahwa r-hitung lebih besar dari r-tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari instrumen pelatihan (Y) yang digunakan pada penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan r-hitung pada *Corrected Item Total Corelation* lebih besar dari r-tabel yaitu 0,167.

2. Analisis Hasil Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan suatu instrumen yang dapat dipakai penelitian guna mendapatkan informasi akurat dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data serta mampu mengungkapkan informasi yang berdasarkan kenyataan dilapangan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawabannya terhadap pernyataan menunjukkan hasil yang sama atau konsisten. Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alfha, dikatakan konstruk jika memiliki Cronbach Alfha > 0,60.

Tabel 7
Hasil Uji Reabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,721	Reliable

Pelatihan (X2)	0,703	Reliable
Kinerja (Y)	0,681	Reliable

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 diatas. Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar 0,721 untuk variabel pelatihan (X1), sebesar 0,703 untuk variabel motivasi (X2), dan sebesar 0,681 untuk variabel kinerja (Y). Jadi dari hasil pengujian reabilitas disimpulkan bahwa variabel- variabel tersebut dinyatakan reliabel karena r alpha lebih besar dari 0,60.

3. Hasil Uji Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih independen dengan satu variabel dependen. Analisa regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung pengaruh variabel independen (X1,X2) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen.

Tabel 8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,234	4,443		7,255	,000
Total_X1	,076	,100	,077	2,656	,000
Total_X2	,029	,096	,031	2,306	,002

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.13 diatas, maka dapat dijelaskan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 12,234 + 0,077 X_1 + 0,031 X_2$$

Dari fungsi diatas dapat ditarik persamaan sebagai berikut:

- Angka konstanta dari koefisien regresi. Dalam hal ini nilainya sebesar 12,234 yang mempunyai arti bahwasanya jika tidak ada pelatihan (X1) dan motivasi (X2) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 12,234.
- Angka koefisien regresi pada variabel pelatihan sebesar 0,077 artinya jika pelatihan ditingkatkan dalam satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,077. Dengan variabel motivasi nilainya tetap.
- Angka koefisien regresi pada variabel motivasi sebesar 0,031 artinya jika motivasi ditingkatkan dalam satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,031. Dengan catatan variabel pelatihan nilainya tetap.

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwasannya nilai Koefisien Regresi Beta pada variabel pelatihan sebesar 0,077. Arah koefisien regresi pada pelatihan akan

meningkatkan kinerja karyawan kain tenun ikat bandar kidul kediri di rumah produksi kain tenun ikat UD.Medali Mas. Artinya semakin tinggi tingkat pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwasannya nilai Koefisien Regresi Beta pada variabel motivasi sebesar 0,031 yang berarti pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,031 . Arah koefisien regresi pada motivasi juga akan meningkatkan kinerja karyawan kain tenun ikat bandar kidul kediri di rumah produksi kain tenun ikat UD.Medali Mas. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

4. Uji Hipotesis

A. Uji T

Uji t digunakan untuk memenuhi hubungan antara pengaruh dar masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$). Pengambilan keputusan persial sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ (hipotesis ditolak) maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ (hipotesis diterima) maka variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,234	4,443		7,255	,000
Total_X1	,076	,100	,077	2,656	,000
Total_X2	,029	,096	,031	2,306	,002

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data SPSS 25 diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1) Hipotesis Pelatihan

Ho= pelatihan secara persial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha= pelatihan secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Angka T hitung sebesar 2,656 dan nilai signifikan sebesar 0,000.

Kriteria pengujian

Jika t hitung < t tabel jadi Ho diterima

Jika t hitung > t tabel jadi Ho ditolak

Berdasarkan signifikasi:

jika signifikasi > 0,05 maka Ho diterima.

jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa uji hipotesis memperoleh hasil uji t hitung sebesar 2,656 dengan $df\ n - 2 = 98 - 2 = 96$ maka t tabel sebesar 1,984. Nilai T hitung $> T$ tabel ($2,656 > 1,984$) artinya H_0 ditolak dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara persial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan kain tenun ikat Bandar Kidul Kediri Di rumah produksi kain tenun ikat UD.Medali Mas.

2) Hipotesis Motivasi

H_0 = motivasi secara persial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a = motivasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Angka T hitung sebesar 2,306 dan nilai signifikan sebesar 0,002.

Kriteria pengujian:

Jika t hitung $< t$ tabel jadi H_0 diterima.

Jika t hitung $> t$ tabel jadi H_0 ditolak

Berdasarkan signifikansi:

jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa uji hipotesis memperoleh hasil uji t hitung sebesar 2,306 dengan $df\ n - 2 = 98 - 2 = 96$ maka t tabel sebesar 1,984. Nilai T hitung $> T$ tabel ($2,306 > 1,984$) artinya H_0 ditolak dan signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara persial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan kain tenun ikat Bandar Kidul Kediri Di rumah produksi kain tenun ikat UD.Medali Mas.

B. Uji Signifikasi simultan (Uji F)

Uji F yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dijelaskan pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Pengujian F simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,843	2	799,852	47,033	,000 ^b
Residual	147,330	95	17,006		
Total	148,173	97			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data SPSS 25, 2021

Hipotesis

H_0 = pelatihan dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a = pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. .

Kriteria pengujian

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak

Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan tabel 4.15 diatas maka F_{tabel} diperoleh sebesar 3,09 (f_{tabel} a 0,05, numerator = 2 dan denominator = 95). Sehingga diperoleh bahwasanya f_{hitung} (47,033) $> f_{tabel}$ (3,09) dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$) maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya H_0 ditolak yang berarti pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan kain tenun ikat Bandar Kidul Kediri Di rumah produksi kain tenun ikat UD.Medali Mas.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tenun ikat Bandar Kidul Kediri (studi rumah produksi kain tenun ikat UD. Medali Mas , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, yang artinya semakin baik pelatihan diberikan maka akan berdampak semakin tinggi kinerja karyawan UD.Medali Mas. Demikian juga sebaliknya, jika tidak diberikan pelatihan maka akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan berdasarkan dari pengujian yang menunjukkan bahwa T_{hitung} sebesar 2,656 sedangkan T_{tabel} sebesar 1,984. Sehingga dari hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasanya $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan.
2. Hasil analisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, yang artinya semakin sering pemberian motivasi dilakukan maka akan berdampak semakin tinggi kinerja karyawan UD.Medali Mas. Demikian juga sebaliknya, jika kurang dalam pemberian motivasi maka akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan berdasarkan dari pengujian yang menunjukkan bahwa T_{hitung} sebesar 2,306 sedangkan T_{tabel} sebesar 1,984. Sehingga dari hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasanya $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti pemberian motivasi bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan.
3. Hasil analisis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tenun ikat UD. Medali Mas. Hal ini didapatkan berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan bahwasanya F_{hitung} sebesar 47,033 dan F

tabel sebesar 3,09, jadi $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Yang artinya pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Abdul Jabbar, Tenun Ikat Kediri Mempertahankan Sejarah Ditengah Modernisasi , Madani News, 2019.
- BPS, Jawa Timur,Provinsi Jawa Timur Dalam Angka 2021. PT: Sinar Murni Indo Printing, 2021. Diakses 12 juli 2021
- Dr.dr.Bernadetha Nadeak, M.Pd.,PA.Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Jakarta: UKI Press,2019,17.
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Kencana Preneda Media Group.2015, 146.
- Habibi."Pengaruh Pelatihan,Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kerta Api Indonesia (persero) Devisi Regional III Palembang, Palembang,"Skripsi,UIN Raden Fatah Palembang,2018.
- <https://kedirikota.go.id/p/produk-unggulan/11138693/tenun-ikat>, diakses 20 april 2021.
- <https://www.dataindustri.com/produk/laporan-data-pertumbuhan-52-industri-di-indone ma-2011-2021>, diakses 21 april 2021.
- Indri Andesta Dyastuti,"Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam,"Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018,4.
- Marto Tambunan,Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Cabang Kota Padangsidimpun, jurnal.2015.
- Melayu S.P. Hasibuan, Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktifitas), Jakarta: Bumi Aksara, 2008, 92.
- Minto Waluyo, Psikologi Industri , Jakarta Barat: Akademia Permata,2013, 63.
- Sugiyono Metode Penelitian Bisnis Bandung: Alfabeta.2012, 115.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta,2012, 12.
- Suwanto dan Donni Juli Priansa, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta, 2013, 196.
- Website resmi dinas perindustrian dan perdagangan kota Kediri. Diakses 13 juli 2021,
- Website resmi dinas perindustrian dan perdagangan kota Kediri. Diakses 13 juli 2021,
- Wiraman, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Jakarta: Salemba Empat, 2019, 5

