

## **Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Quality Control CV.Mustika Karyajaya Sakti**

Prayossy Finzza Indra Pratama<sup>1</sup> Mokhammad Taufik<sup>2</sup> Ainun Jariah<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang  
[yossganteng181194@gmail.com](mailto:yossganteng181194@gmail.com)

### **Abstrak**

Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif, inovatif, dan profesional dalam menghadapi suatu masalah dalam berorganisasi. Seiring dengan persaingan yang semakin maju perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada aspek kehidupan manusia serta organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan pelatihan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan bagian *quality control* CV.Mustika Karyajaya Sakti. Penelitian ini dilakukan pada 42 orang karyawan. Dengan menguakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *quality control* CV.Mustika Karyajaya Sakti. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 92,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya yaitu 7,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi, dan sebagainya. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti motivasi dan pelatihan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya pada periode dan layanan internet yang berbeda.

**Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.**

### **Abstract**

*The role of human resource management in organization is not only administrative, but able to develop human resource potential to be creative, innovative and professional in facing a problem in organizing. Along with the increasingly advanced competition rapid technological changes and the environment so drastic in aspects of human life as well as the organization requires a professional human resources. This study aims to determine the motivation and job training that are significant simultaneously and partially to the performance employees of CV. Mustika Karyajaya Sakti's quality control. This research was conducted 42 employees. By using multiple linear regression analysis technique. The result of this study indicate that partially and simultaneously motivation and job training affect the employee performance of the quality control CV. Mustika Karyajaya Sakti. The coefficient of determination showed that 92,6% of employee performance can be explained by independent variables of motivation and job training, while the rest is 7,4% employee performance is influenced by other variables not examined in this study, for example work environment, job stress, compensation, etc. Limitations of this study is to examine the motivation and job training as a factor affecting employee performance while other variables that can affect employee performance is expected to be examined by further researchers on different periods and internet services.*

**Keyword: Motivation, Job Training, Employee Performance**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia

agar menjadi kreatif, inovatif, dan profesional dalam menghadapi suatu masalah dalam berorganisasi. Seiring dengan persaingan yang semakin maju perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada aspek kehidupan manusia serta organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang profesional.

Upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang berkualitas, dapat dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan program pelatihan dan pemberian motivasi demi tercapainya kinerja yang baik, dan yang harus terus dikembangkan karena akan sangat menentukan berkembangnya dan suksesnya sebuah perusahaan. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tersebut, karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya. Selain faktor motivasi kerja, terdapat faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan kerja.

Dengan adanya pelatihan kerja karyawan dapat memperbaiki, mengembangkan ketrampilan dan kemampuannya yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Motivasi meliputi pikiran dan pengalaman yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan guna menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien serta untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut Hasibuan dalam Sutrisno, (2009: 110) "motivasi suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai". Adapun definisi motivasi menurut Suwatno, (2011: 171) "motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Serta potensi motivasi menurut Hasibuan, (2011:57) "Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan". Pada motivasi memiliki fungsi yang penting bagi individu menurut Windiadi dan Aruan, (2013:6) "motivasi suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan". Adapun faktor – faktor yang mendorong adanya motivasi menurut Hariandja, (2002:6) "Motivasi faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah".

Dalam penelitian ini adapun pendorong motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu diadakanya pelatihan kerja. Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi serta untuk menjadikan individu maju dalam pola pikir guna menghadapi kerasnya persaingan di dunia kerja. Pelatihan sangat di perlukan dalam perusahaan. Pegawai telah di latih dan telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung jawab yang telah di berikan kepada mereka dimasa mendatang. Para pegawai baru biasanya sudah memiliki kecakapan dan ketrampilan dasar yang di butuhkan perusahaan. Meskipun kegiatan pelatihan mampu membantu pegawai untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam berorganisasi motivasi dan pelatihan kerja mampu membuat kinerja karyawan menjadi meningkat, karena fungsi dari motivasi dan pelatihan kerja mempunyai peran penting untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik ,karena seseorang individu harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa, (2014:269) "kinerja ialah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranya dalam organisasi". Adapun fungsi kinerja yang dapat meningkatkan perkembangan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya menurut Hasibuan, (2012:94) "kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguh". Serta arti dari kinerja menurut

Mangkunegara, (2012:9) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Adanya tujuan manajemen kinerja Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014: 199), “Manajemen kinerja proses yang bertujuan meningkatkan kinerja individu pegawai, kinerja tim kerja, dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi. Proses manajemen kinerja dilakukan bersama antara manajer dan pegawai.”

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa mendatang dan memotivasi para karyawannya.

Menurut Mulyadi, (2015:87) “motivasi suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu”. Dalam motivasi dapat menentukan sifat individu menurut menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2009:179) “Motivasi kekuatan energi yang berasal dari dalam dan dari luar diri karyawan yang menimbulkan usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas, dan ketekunan”. Dari beberapa definisi yang diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu kegiatan untuk membangun minat atau rangsangan seseorang untuk melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan organisasi sesuai yang direncanakan.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja agar karyawan semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya, menurut Chan dalam Priansa (2014: 175) “Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.” Menurut Biech dalam Priansa (2014: 176) “Pelatihan adalah tentang perubahan, tentang transformasi, tentang pembelajaran. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru. Akibatnya, pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya”.

Menurut Biech dalam Priansa (2014: 176) “Pelatihan adalah tentang perubahan, tentang transformasi, tentang pembelajaran. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru. Akibatnya, pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya”. Menurut Sjafrri Mangkuprawira dalam Yani, (2012: 82) “Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.”

Dari beberapa definisi yang diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses pembelajaran bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja agar karyawan semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

### **Kinerja karyawan**

Kinerja ialah proses yang dibentuk untuk meningkatkan kinerja baik secara organisasi, tim, maupun individu antara manajer dan pegawai. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014: 199), “Manajemen kinerja merupakan proses yang bertujuan meningkatkan kinerja individu pegawai, kinerja tim kerja, dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi. Proses manajemen kinerja dilakukan bersama antara manajer dan pegawai.” Menurut Armstrong dan Baron dalam Abdullah (2014: 3) “kinerja adalah Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungankuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”. Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, maka di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah

hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan mencari hubungan kausal "Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal, dimana hubungan yang diteliti bersifat sebab akibat"(sugiyono,2008:36)". Desain penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menjelaskan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya "(Umar, 2008:166).Rancangan penelitian yang dilakukan adalah bersifat kuantitatif yakni "Penelitian asosiatif (*explanatory research*), penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel –variabel bebas terhadap variabel terikat serta besarnya arah hubungan yang terjadi "(Umar, 2008:166).Untuk menganalisis variabel (X) yang terdiri dari variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut dapat di uji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu motivasi kerja (X1) pelatihan kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan.

### **Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan bagian *Quality Control* CV. Mustika Karyajaya Sakti. Jadi responden dalam penelitian ini adalah sebesar 42 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

1. Wawancara  
Wawancara yang dilakukan peneliti ini adalah wawancara dengan Pimpinan CV. Mustika Karyajaya Sakti.
2. Observasi  
Observasi yang dilakukan peneliti adalah datang dan mengamati secara langsung objek penelitian yaitu dengan mengamati motivasi kerja dan pelatihan kerja yang diterapkan oleh CV. Mustika Karyajaya Sakti terhadap karyawan.
3. Dokumentasi  
Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa data- data jumlah karyawan CV. Mustika Karyajaya Sakti.
4. Kuesioner  
Berupa daftar pertanyaan atau angket tertulis. Sampel yang sesuai dengan karakteristik diberi kuesioner mengenai masalah penelitian. Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada karyawan bagian *quality control* CV. Mustika Karyajaya Sakti. Dengan menyebarkan kuesioner diharapkan akan mendapatkan data tentang hubungan motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap produktifitas kinerja karyawan bagian *Quality Control* CV. Mustika Karyajaya Sakti.

Pengukuran data untuk variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap produktifitas kinerja dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari beberapa pertanyaan dari kuesioner untuk mengetahui sikap dalam penelitian ini digunakan skala likert.

### **Metode Analisis Data**

#### **Pengujian Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen dilakukan dengan pengujian validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pengujian reliabilitas atau tingkat keandalan, ketetapan atau keajegan (*consistency*-konsistensi) adalah tingkat kemampuan instrumen riset untuk mengumpulkan data secara konsisten dari sekelompok individu. Instrumen yang mempunyai tingkat reliabilitas tinggi cenderung menghasilkan data yang sama tentang suatu variabel atau unsur-unsurnya, jika diulangi pada waktu yang berbeda pada

pada sekelompok individu yang sama. Sehingga instrumen tersebut dapat dinilai reliabel (dapat diandalkan).

### **Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda**

Pengujian asumsi dasar regresi linier berganda dilakukan dengan pengujian normalitas data adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arahgaris diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas. Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah angka 10 ( $VIF < 10$ ) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas.

### **Pengujian heteroskedastisitas**

Dalam penelitian ini adalah jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (*point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas, jika ada pola yang jelas serta titik yang melebar di atas dan di bawah angka 0 dan pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Persamaannya adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (uji parsial) yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F (uji simultan) yaitu untuk mengetahui variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Dan koefisien determinasi ( $R^2$ ), untuk melihat koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai *R Square*. Dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Papan Jaya Summersuko Lumajang. Adapun jumlah responden yang diambil sebagai sampel penelitian sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara *Probability Sampling*, dan teknik yang dipilih yaitu *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2012:118) "*Simple Random Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel".

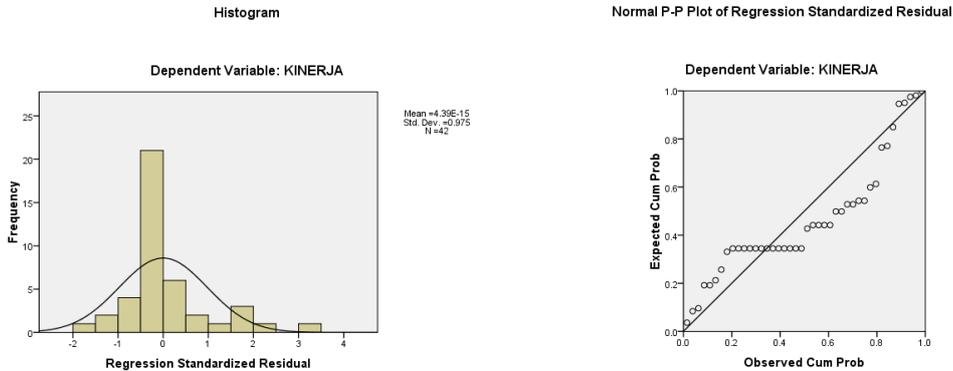
### **Hasil Pengujian Instrumen**

Hasil pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi kinerja karyawan diketahui untuk semua butir pernyataan dinyatakan valid karena memenuhi nilai *cut off*  $\geq 0.300$ .

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,749, variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,791 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,767. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi ( $X_1$ ), pelatihan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel, sehingga kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

**Hasil Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda**  
**Hasil Pengujian Normalitas Data**

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Data**

Sumber: Data Primer diolah 2018

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

**Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinieritas**

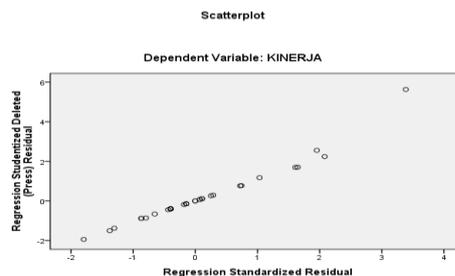
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi( $X_1$ )	0.790	1.266	Bebas Multikolinieritas
Pelatihan Kerja( $X_2$ )	0.790	1.266	Bebas Multikolinieritas

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.

**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.796	1.112		4.313	.000		
	MOTIVASI	-.124	.059	-.102	-2.091	.043	.790	1.266
	PELATIHAN	.894	.044	1.005	20.505	.000	.790	1.266

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.796 + (-0.124X_1) + 0.894X_2$$

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t pada variabel  $X_2$  yaitu pelatihan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} = 20.505$  dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar  $\pm 2,021$ . Ini berarti  $t_{hitung} (-2,021) > t_{tabel} (2,021)$ , Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *quality control* CV Mustika Karyajaya Sakti.

#### Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai  $F_{hitung} = 244.008$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05, diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,24. Ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *quality control* CV. Mustika Karyajaya Sakti.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

#### Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 <sup>a</sup>	.926	.922	.48878

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.926. Hal ini berarti 92,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya yaitu 7,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Quality Control* CV. Mustika Karyajaya Sakti**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *quality control* CV. Mustika Karyajaya Sakti. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada bagian *quality control* CV. Mustika Karyajaya Sakti memberikan tanggapan setuju terhadap variabel motivasi.

Motivasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi pada penelitian justru tidak berpengaruh, hal ini disebabkan oleh beberapa hal antara lain : (1) Perusahaan melakukan promosi untuk kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik dengan melihat prestasi kerja karyawan. Pimpinan CV. Mustika Karyajaya Sakti mengadakan promosi jabatan untuk perkembangan karier karyawan. (2) Perusahaan memberikan penghargaan atau prestasi kerja kepada karyawan. Pimpinan CV. Mustika Karyajaya Sakti memberikan prestasi kerja berupa bonus gaji kepada karyawan. (3) Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan pimpinan. Karyawan memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugasnya. (4) Saya mengakui atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan yang lain. Karyawan harus mencontoh kinerja karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. (5) Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi saya untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Karyawan harus memiliki semangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Perusahaan melakukan promosi untuk kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik dengan melihat prestasi kerja karyawan, perusahaan memberikan penghargaan atau prestasi kerja kepada karyawan, karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan pimpinan, karyawan harus mengakui atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan yang lain, keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Quality Control* CV. Mustika Karyajaya Sakti**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *quality control* CV. Mustika Karyajaya Sakti. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada bagian *quality control* CV. Mustika Karyajaya Sakti memberikan tanggapan setuju terhadap variabel pelatihan kerja.

Beberapa pernyataan mengenai pelatihan kerja adalah sebagai berikut (1) Perusahaan menerapkan program pelatihan pendidikan dan penguasaan materi untuk meningkatkan kinerja dan etika kerja. Pimpinan CV. Mustika Karyajaya Sakti memberikan pelatihan etika kerja guna membentuk kepribadian yang ulet dalam bekerja. (2) Saya dituntut mempunyai semangat dalam mengikuti pelatihan guna di seleksi pimpinan untuk promosi jabatan. Karyawan harus memiliki keuletan dalam bekerja untuk kemajuan kariernya. (3) Saya harus menguasai materi secara cepat sesuai tujuan untuk meningkatkan kinerja. Karyawan harus cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugasnya. (4) Perusahaan menerapkan metode dan tujuan yang jelas guna membuat team yang solit. Pimpinan membuat metode simpel untuk membuat karyawan bekerja secara kompak antar karyawan. (5) Perusahaan memiliki tujuan untuk memberikan pelatihan khusus bagi pegawai yang mempunyai keahlian dan ketrampilan. Pimpinan CV. Mustika Karyajaya Sakti memberi pelatihan yang mendalam untuk kemajuan karier karyawannya. Perusahaan menerapkan program pelatihan pendidikan dan penguasaan materi untuk meningkatkan kinerja dan etika kerja, karyawan dituntut mempunyai semangat dalam mengikuti pelatihan guna di seleksi pimpinan untuk promosi jabatan, karyawan harus menguasai materi secara cepat sesuai tujuan untuk meningkatkan kinerja, perusahaan menerapkan metode dan tujuan yang jelas guna membuat team yang solit, perusahaan memiliki tujuan untuk memberikan pelatihan khusus bagi pegawai yang mempunyai keahlian dan ketrampilan.

## **Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kombinasi dari motivasi dan pelatihan kerja akan menjadi alasan yang valid yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian *quality control* CV. Mustika Karyajaya Sakti. Kedua variabel motivasi dan pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara bersama-sama (simultan) kedua variabel independen ini yaitu motivasi dan pelatihan kerja menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Secara umum dapat dinyatakan bahwa CV. Mustika Karyajaya Sakti harus memberikan motivasi dan pelatihan kerja kepada karyawan bagian *quality control* agar dapat meningkatkan kinerjanya guna menjaga mutu dan bekerja secara optimal demi kelangsungan hidup perusahaan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

- a. Hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa secara parsial Motivasi dan Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Quality Control* CV. Mustika Karyajaya Sakti
- b. Hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa secara simultan Motivasi dan Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Quality Control* CV. Mustika Karyajaya Sakti

#### **Saran**

- a. Pihak CV. Mustika Karyajaya Sakti harus mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Pihak CV. Mustika Karyajaya Sakti harus meningkatkan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
- c. Pihak CV. Mustika Karyajaya Sakti harus tetap meningkatkan pelatihan kerja agar dapat tetap meningkatkan kinerja karyawannya.
- d. Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu hanya meneliti pengaruh motivasi dan pelatihan kerja sedangkan variabel lain tidak diteliti. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian untuk menguji pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Disamping itu juga peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis bisa memberikan hasil yang berbeda dengan hasil penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Arifin, J dan A. Fauzi .(2007) .*Manajemen Sumber Daya Manusia PT Elex Media Komputindo* , Jakarta.
- Arikunto,S .(2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* , Jakarta : Rineka Cipta
- Boe, Ismenia. 2014. Determine Wheter Training Programs Performance of Employees (studi in office of the Republic of East Timor). (Online). <http://www.download.portalgaruda.org/article.php?...PENGARUH%20PROGRAM%20PELATIH...>(Diakses 21 Maret 2017).
- Colquitt, Jason A.,Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson (2009). *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York :McGraw-Hill/Irwin.
- Dessler, Gary ,2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks ,Jakarta
- Donni Junni Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung : Alfabeta

- Daniel Arfan Aruan.(2013) . *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero)* :Surabaya.
- Fuad Masud .(2004) .*Survei Diagnosis Organisasional*.Semarang : Universitas Diponegoro
- Fernanda M.B. Tuhumena dkk.2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah V Manado : studi pada karyawan PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah V Manado : *jurnal EMBA* .Vol 5 .No 2 : 2124- 2133.
- Ghozali, Imam .(2001).*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji.(2014).*Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Lakasana
- Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9 . PT. Bumi Aksara.
- Hariandja ,Marihhot Tua Efendi (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Harbani, Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV Alfabeta
- Januar Pujiyismi dkk. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja , Pelatihan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kineja PT Bank Kalsel Cabang Martapura. : Studi pada karyawan PT Bank Kalsel Cabang Martapura. : *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* . Vol.6 . No 1.
- Kaswan, (2011). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM* , Alfabeta, Bandung.
- Kuncoro, Mudrajad .(2007).*Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP STIM YKPN : Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Metologi Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis*. Tesis Edisi 4 .Erlangga : Yogyakarta.
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono. 2003. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Haragon Surabaya. : Studi karyawan pada PT Haragon Surabaya. *Jurnal AGORA*. Vol. 1 No.3.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_.(2012) .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya .
- Maulia Eka Riani dkk. 2017. Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TD AUTOMOTIVE COMPRESSOR INDONESIA : Studi kasus pada karyawan PT TD AUTOMOTIVE COMPRESSOR INDONESIA. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* . Vol 3 .No 3 . 290–292.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. (2002) .*Human Resource Management* , Alih Bahasa . Salemba Empat . Jakarta
- Mulyadi, Rivai (2009) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Cetakan Kesembilan
- Moehariono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kopetensi* . Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo . (2009).*Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta :Rineka Cipta.

- Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian. 2016 . Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja PT PCI Elektronik International : Studi pada karyawan PT PCI Elektronik International. *Jurnal Akutansi ,Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.4. No 4: 41-46.
- Patricia dan Silvy . 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Karya. : Studi pada karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Karya. *Jurnal EMBA*. Vol.2. No.4:514-523.
- Primajaya, Deni. 2012.Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja (pada karyawan PT PERTAMINA (PERSERO) Upms Iv).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Ed. 3*. Jakarta: PT Rajawali press
- \_\_\_\_\_. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* , Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S dan Coulter, M .(2007) . *Manajemen*, Edisi kedelapan , Penerbit Indeks :Jakarta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih.(2010). *Stasistik Multivariant*,Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- \_\_\_\_\_. (2012).*Panduan Lengkap SPSS Versi 20* . Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Samsudin dan Sadili .(2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama., Jakarta : Kencana
- Sunyoto , D (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : CAPS
- Sinambela , Lijan Poltak,dkk. (2012).*Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* . Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Sugiyono . (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2012) . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* . Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* . Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2014) . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* . Bandung : Alfabeta
- Umi Narimawati ,(2008). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Teori dan Aplikasi* .Bandung : Agung Media.
- Umar, Husein. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* , Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* , Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2011).*Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : Sulita.
- Yani. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.