

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten lumajang

Nurul Marifa¹ Kasno T. Kasim² Ninik Lukiana³
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang
nurulmarifa123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian staff CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia dan jenis kelamin, dan jabatan karyawan dengan jumlah 45 responden dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah random sampling. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif analisis regresi linier berganda uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. Hasil koefisien determinasi R² menunjukkan sebanyak 67,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 32,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji t diketahui bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, karena ketiga variabel bebas mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial variabel motivasi kerja menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of Training and Work Motivation on Employee Performance CV.Langgeng Makmur Bersama in Lumajang District. Population in this research is employee of staff of CV.Langgeng Makmur Bersama in Lumajang Regency. This population is heterogeneous which can be seen from various age and sex, and employee position with 45 respondents with sampling technique in this research is random sampling. This research uses descriptive analysis method of multiple linear regression analysis hypothesis test. The results of this study indicate that partially training and work motivation affect the performance of employees. imultaneously training and work motivation have a significant positive effect on employee performance CV. Langgeng Makmur Bersama in Lumajang District. The result of coefficient of determination R² shows as much as 67,6% employee performance can be explained by the variables of training and work motivation, while the rest 32,4% employee performance influenced by other variables not examined in this research. Based on t test is known that training and motivation of work have a significant and positive impact on employee performance, because the three independent variables have a significance value smaller than 0.05. Based on the coefficient of determination partial value of work motivation variable becomes the dominant variable affecting employee performance.

Keywords: Training, Motivation, and Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Dalam kenyataannya masih banyak perusahaan tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan. SDM (Sumber Daya Manusia) masih dianggap sebagai salah satu faktor produksi dan bukan sebagai aset perusahaan. Tetapi pada dasarnya untuk menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup dan kekuatan untuk menghadapi persaingan. Perkembangan teknologi yang cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap berbagai fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Didalam era globalisasi yang berkembang pesat saat ini, dunia bisnis dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan dan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan, Perusahaan dituntut harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja menjadi pengaruh sebagai pendorong yang mampu memberi kecepatan ke arah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan mudah. Semua itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Pelatihan bagi karyawan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan.

Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Siagian (1995) "motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun pribadi masing-masing anggota organisasi".

Penelitian Setiadi, Setiadi, & Indroyono (2016), "The Effect of Compensation and work Motivation on Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company", hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi dan motivasi kerja secara positif, signifikan, dan sekaligus berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Semen Indonesia (Persero) Tbk; (2) kompensasi dan motivasi kerja secara positif, signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Semen Indonesia (Persero) Tbk; dan (3) Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Indonesia (Persero) Tbk;.

Penelitian Ibrahim & Brobbey (2015), "Impact of Motivation on Employee Performance" Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja dokter. Selanjutnya, pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter sementara motivasi dan kerja lingkungan pada sebagian berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter. Penelitian Arina, Karya, Pekanbaru, & Harris, (2014) "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arina Multi Karya Cabang Pekanbaru". Hasil

penelitian menunjukkan pelatihan secara parsial tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

CV. Langgeng Makmur Bersama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perindustrian kayu. Industri pengolahan kayu di Indonesia merupakan barometer peningkatan perekonomian nasional dan faktor kunci dalam upaya untuk meningkatkan kontribusi perekonomian. Dalam menjalankan kegiatan produksinya, CV. Langgeng Makmur Bersama Lumajang tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Karena manusia atau tenaga kerja merupakan unsur penggerak berjalannya aktivitas dalam perusahaan atau organisasi. Dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia tersebut, CV. Langgeng Makmur Bersama sering menghadapi permasalahan, diantaranya banyaknya karyawan yang sering berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya, Rasa kepedulian karyawan yang rendah terhadap perusahaan, dan karyawan yang pengalamannya minim sehingga standart kerja tidak sesuai yang diharapkan perusahaan. Kurangnya semangat kerja karyawan diantaranya seringnya datang terlambat, dan lambannya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, hal tersebut menunjukkan penurunan motivasi kerja karyawan yang berdampak tidak baik bagi perusahaan.

Untuk dapat mengatasi hal tersebut tentunya diperlukan upaya-upaya untuk mencari alternatif pemecah masalah. Program pelatihan dan pemberian motivasi yang tinggi diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya dapat meningkat. Peneliti tertarik untuk meneliti tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). terutama mengenai pelatihan, motivasi kerja dengan pertimbangan yang mendasari bahwa pelatihan dan motivasi kerja hal yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan ini dengan penelitian terdahulu adalah pada tempat penelitian dan periode penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Rivai (2004:226), mengatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan.

Menurut Siagian dalam Lubis (2008:28), definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu ssecara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisien, efektivitas dan produktivitasnya kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan parametik.

Mangkunegara (2013:62)mengungkapkan Indikator-indikator pelatihan, diantaranya:

1. Jenis pelatihan
Berdasarkan analisi kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan pelatihan
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja yang maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
3. Materi
Materi pelatihan dapat berupa : pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode yang digunakan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipasif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, barmain peran (demonstrasi) daan games ,tes, kerja tim.

5. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mempergunakan metode partisipatif.

6. Waktu (Banyaknya Sesi)

Semakin sering karyawan mendapat pelatihan maka cenderung kemampuan dan ketrampilan karyawan semakin meningkat.

Motivasi

Sunyoto (2012:11), menjelaskan bahwa “motivasi menggambarkan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi”. Menurut Rivai (2011:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2003:13), indikator motivasi kerja ada 3 (tiga) yaitu :

1. Kebutuhan Berprestasi
Keinginan manusia untuk melakukan prestasi agar dapat diterima masyarakat.
2. Kebutuhan Berafiliasi
Keinginan manusia untuk bekerja sama dengan sesama manusia dalam hal pekerjaan dan hubungan sosial masyarakat
3. Kebutuhan Berkuasa
Keinginan manusia untuk menduduki suatu jabatan dalam pekerjaan pada lembaga atau instansi baik pemerintahan maupun swasta

Kinerja

Menurut Fahmi (2016:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Menurut Yani (2012:17), “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

“Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dengan memberikan kontribusi pada ekonomi”, (Wibowo 2012:7).

Dari pengertian diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Ranupandojo & Husnan (2000:121), ukuran kinerja pegawai meliputi sejumlah aspek sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja adalah mutu hasil kerja yang sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.

2. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.
3. Ketepatan waktu, adalah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang sudah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2004), "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel pelatihan dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi berganda, dengan teknik tersebut akan dapat di uji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan.

Karena jumlah populasi relatif kecil maka semua anggota populasi dijadikan sampel. "Mengingat populasi yang jumlahnya terbatas, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan metode sensus yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel" (Riduwan, 2011:248). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini metode sensus, karena jumlah populasinya terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuisioner yang digunakan untuk menjangkau dua responden dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuisioner adalah data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas penelitian ini mempergunakan analisis korelasi Product Moment, dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Dalam penelitian ini instrumen dinyatakan valid bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Hasil uji validitas dari masing – masing indikator pada variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan seluruhnya dinyatakan valid. seluruh variabel mempunyai r hitung yang lebih besar dari r minimal (0,3) Kesimpulannya seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha untuk variabel pelatihan (X1) sebesar 0,620, variabel motivasi (X2) sebesar 0,686, dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,797. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan (X1), motivasi (X2), dan Kinerja (Y) adalah reliable

Hasil Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

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) yang dibuktikan dengan nilai mean dan standar deviasi yang tepat ada ditengaaah dan membentuk lonceng. Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan hasil dari pengujian multikolinieritas pada penelitian ini yaitu variabel pelatihan memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,443 dan nilai VIF sebesar 2.256,

sedangkan variabel Motivasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,443 dan nilai VIF sebesar 2,256. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan dan motivasi bebas multikolinearitas, karena karena semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1.

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 bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t pada variabel X_1 yaitu pelatihan diperoleh nilai $t_{hitung}=2,750$ dengan signifikansi 0,009. Batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,016$. Ini berarti $t_{hitung} (2,750) > t_{tabel} (2,016)$, Dengan tingkat signifikansi 0,009 yang batas < signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. Hasil uji t pada variabel X_2 yaitu motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,910$ dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,016$. Ini berarti $t_{hitung} (3,910)$ terletak di daerah terima H_0 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang batas < signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang.

Tabel 1. Hasil Uji t

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.817	1.571		1.157	.254					
	JUMLAH_PELATIHAN	.394	.143	.363	2.750	.009	.747	.391	.241	.443	2.256
	JUMLAH_MOTIVASI	.474	.121	.516	3.910	.000	.786	.517	.343	.443	2.256

a. Dependent Variable: JUMLAH_KINERJA

Sumber; Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Hasil Uji F (Simultan)

Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai F hitung = 43.867 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,21. 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 terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.128	2	58.564	43.867	.000 ^a
	Residual	56.072	42	1.335		
	Total	173.200	44			

a. Predictors: (Constant), JUMLAH_MOTIVASI, JUMLAH_PELATIHAN

b. Dependent Variable: JUMLAH_KINERJA

Sumber; Hasil Pengolahan SPSS,2018

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,676. Hal ini berarti 67,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 32,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.822 ^a	.676	.661	1.15544	.676	43.867	2	42	.000

a. Predictors: (Constant), JUMLAH_MOTIVASI, JUMLAH_PELATIHAN

b. Dependent Variable: JUMLAH_KINERJA

Sumber; Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Pembahasan**Pembahasan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rosa(2015), Wijaya dan Andreani (2015), dan Deni Primajaya (2012), Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi penelitian ini mendukung dari hasil landasan empiris.

Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Patricia M.Sahanggamu & Silvy L. Mandey (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Jadi penelitian ini mendukung dari hasil landasan empiris.

Pengaruh Diferensiasi Produk dan Citra merek Secara Simultan Terhadap Keputusan Pembelian

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti kedua variabel pelatihan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara bersama-sama (simultan) kedua variabel independen ini yaitu pelatihan dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk selalu membekali motivasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Beberapa penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan Andayani dan Makian (2016), Tuhumena1, Kojo dan Worang (2017), dan penelitian Riani, Maarif dan Affandi (2017) Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi penelitian ini mendukung dari hasil landasan empiris.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja secara parsial yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lumajang, serta untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi secara simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Langgeng Makmur Bersama di Lumajang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis pertama bahwa secara parsial Pelatihan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang.
- b. Hasil pengujian hipotesis kedua bahwa secara simultan Pelatihan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang.
- c. Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan metode regresi linier berganda menyatakan bahwa secara simultan Pelatihan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan bagi :

1. Pihak perusahaan CV.Langgeng Makmur Bersama
 - a. CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang harus mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawannya.
 - b. CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang harus meningkatkan program pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
 - c. CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang harus tetap meningkatkan motivasi kerja agar dapat tetap meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Peneliti Selanjutnya
 Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu hanya meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi 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

- Andayani, N. R. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 41–46.
- Arina, P. T., Karya, M., Pekanbaru, C., & Harris, Y. (2014). No Title, 3(2).
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djamarah, & Bahri, S. (2002). *Psikologi Belajar*. Pt. Renika Cipta.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja (ketiga)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (pertama)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gibson. (2006). *Organisasi (kelima)*. Jakarta: Erlangga.
- Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). "Impact of Training on Employees Performance" (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan). *Business Management and Strategy*, 6(1), 49. <https://doi.org/10.5296/bms.v6i1.7804>
- Ibrahim, M., & Brobbey, V. A. (2015). Impact of Motivation on Employee Performance the Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, ISSN: 2348-0386, III(11), 1218–1236. Retrieved from <http://ijecm.co.uk/>
- Indrianto, N., & Supomo, B. (2011). *Metode Penelitian Bisnis (keempat)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kaswan, & Akhyadi, A. S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (pertama)*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan DAN Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 2(3), 1592–1602.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: (UPP) STIM YKPN.
- M. Sahanggamu, P., & L. Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Emba*, 2(4), 514–523.
- Mamangkey, T. J., Tumbel, A., & Uhing, Y. (2015). "the Effect of Training , Experience and Work Environment of the Performance". Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado, 3(1), 737–747.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo, & H, S. H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BEFE-UGM.
- Riani, M. E., Maarif, M. S., & Affandi, J. (2017). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 290–298.
- Riduwan. (2011). *Skala Pengukuran Variabel - Variabel Penelitian (Kedelapan)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi (kedua)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. S., & Timothy A, J. (2012). *Perilaku Organisasi (ke empat)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *E-Jurnal Apresiasi EKonomi*, 3(Mei 2015).
- Sari, Y. R. (2016). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(8), 1–17.
- Setiadi, R. U., Setiadi, P. B., & Indroyono. (2016). The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company. *International Journal of Academic and Reflection*, 4(3), 64–85.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2013). *Teori Koesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (kedua)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia (pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi.
- Suryadana, M. L. (2015). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*, 7(11), 23–33.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (kedua)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (ketiga)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45.
- Winarno, A., & Perdana, Y. (2015). The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office. *Int'l Conference on Business, Marketing & Information System Management (BMISM'15)* Nov. 25-26, 2015 Paris (France), 1–5.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.