

## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV KARYA PRIMA MANDIRI MAKMUR LAWANG

Mohammad Rofiudin<sup>1</sup>, Maria Fatima Ngole<sup>2</sup>,

Setiya Adi Waluyo<sup>3</sup> Moh Shabry<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indocakti

Email : [mohammadr072@gmail.com](mailto:mohammadr072@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan motivasi kerjasecara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Cv Karya Prima Mandiri Makmur Lawang. Pengambilan sample yang dilakukan yaitu dengan memberikan angket kuesioner seputar variabel yang diteliti kepada sample sebanyak 40 orang responden. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, secara parsial pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Pengaruh Pelatihan, motivasi kerja, kinerja karyawan

### *Abstract*

This research aims to find out how much influence training and work motivation partially and simultaneously have on employee performance of CV Karya Prima Mandiri Makmur Lawang employees. Sampling was carried out by providing questionnaires regarding the variables studied to a sample of 40 respondents. Data analysis uses multiple linear regression tests. Test data quality using validity tests and reliability tests. The results of this research show that simultaneously the influence of training and work motivation influences employee performance, partially training does not influence employee performance and work motivation influences employee performance.

Keywords: Effect of training, work motivation, employee performance

### PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan - perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama dibagian SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas - tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan tenaga yang berpendidikan

dan mempunyai motivasi yang tinggi. Pelatihan dan motivasi akan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas, karena sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya (lebih - lebih karyawan baru) akan bekerja tersendat - sendat, pemborosan waktu dan faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh golongan karyawan yang belum memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji variabel kedua hal tersebut, yaitu pelatihan dan motivasi kerja karyawan. Sejauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv Karya Prima Mandiri Makmur Lawang.

Perusahaan ini sangat menarik untuk diteliti karena dengan banyaknya Perusahaan yang mengelola Kayu yang ada disekitar kecamatan Lawang. Cv Karya Prima Mandiri Makmur mampu berkembang dengan baik bahkan ditengah pandemic yang belum berakhir, perusahaan ini mampu memberikan kualitas yang bagus yang dapat diterima oleh pelanggan. Hal ini tentu tidak terlepas dari peranan karyawan Cv Karya Prima Mandiri Makmur itu sendiri yang menjadi roda penggerak utama dari berjalannya proses organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu, agar Perusahaan ini bisa berjalan dengan lancar dan sesuai dengan apa yang diinginkan, maka karyawan harus mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkan bisa lebih maksimal. Melihat kondisi itu, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat factor pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga ingin menguji kembali apakah dengan variabel yang samamun dengan objek dan tahun yang berbeda ditambah dengan masa pandemic yang masih belum berakhir ini memberi hasil yang sama atau berbeda.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pelatihan Kerja**

Menurut Simamora dan Henry (2004:274) pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dari definisi diatas pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dibebankan oleh seorang karyawan.

Indikator Pelatihan yang disimpulkan berdasarkan pendapat Simamora dan Henry (2004:274), yaitu :

- a. Pengajar/Instruktur Pelatihan
- b. Keterlibatan Karyawan/Peserta Pelatihan
- c. Pemberian Materi Pelatihan
- d. Tujuan Pelatihan

### **Motivasi Kerja**

Usmara (2006:014) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. Hodgetts dan Luthans mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan ke pencapaian tujuan/insentif. Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi muncul karena adanya suatu kebutuhan. Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan yang dialami individu. Kekurangan dapat bersifat fisiologis (kebutuhan dasar manusia), psikologis (kebutuhan akan harga diri) atau, sosiologis (kebutuhan berinteraksi sosial). Kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Indikator Motivasi kerja yang disimpulkan berdasarkan pendapat Maslow dalam Mangkunegara (2017), terdapat 5 hierarki kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut :

- a. Pemenuhan kebutuhan
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Penghargaan
- d. Kebutuhan aktualiasasi

### **Kinerja Karyawan**

Mohammad Faisal Amir (2015:005) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahan outcome.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar hasil kerja, target atau sarana atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan kesepakatan bersama.

Indikator Kinerja karyawan yang disimpulkan berdasarkan pendapat Marthis dan Jackson dalam Nur (2013), yaitu sebagai berikut :

- a. Pemahaman terhadap pedoman kerja
- b. Loyalitas terhadap pekerjaan
- c. Kreativitas kerja
- d. Akurasi hasil kerja

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian menggunakan penelitian model ini yaitu dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Cv Karya Prima Mandiri Makmur Lawang.

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan, peneliti menggunakan metode survey angket tertutup untuk kemudian diisi oleh para obyek penelitian. Menurut Sugiyono (2019:6), Metode survey digunakan dalam rangka mendapatkan data dari tempat

tertentu secara alamiah (bukan buatan), peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Hasil survey ini akan menghasilkan data pokok yang akan digunakan peneliti untuk melakukan penelitiannya.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut (Arikunto, 2002:108) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi juga disebut sebagai keseluruhan dari variabel yang menyangkut masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Cv Karya Prima Mandiri Makmur Lawang.

Menurut Sugiyono (2013:62) sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni 40 karyawan yang berstatus tetap di Cv Karya Prima Mandiri Makmur Lawang.

### **Sumber Data dan Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian kali ini, peneliti akan menggunakan salah satu teknik pengumpulan data yang sering digunakan pada penelitian kuantitatif yaitu berupa kuesioner. Kuesioner sendiri merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Peneliti akan memberikan pernyataan tertutup langsung kepada responden. Pernyataan tertutup yang diberikan sudah menggiring jawaban yang alternatifnya sudah ditemukan. Peneliti akan menggunakan skala likert sebagai alat ukurnya. Skala likert sendiri digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial.

### **Analisis Data**

Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh serangkaian data kuantitatif agar dapat dilakukan uji regresi berganda (Radjab dan Jam'an, 2017; Gunawan 2015), yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan beberapa metode analisis, sebagai berikut :

#### **1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independent. Analisis linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan 2 variabel independent dan 1 variabel dependen.

#### **2. Uji Parsial (Uji t)**

Uji partial berguna untuk menguji apakah setiap variabel independent (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (Y) secara parsial.

Uji Simultan (Uji F) Uji F ini digunakan dengan tujuan untuk melihat apakah setiap variabel independent

(X) akan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable independent (X) terhadap variable dependent (Y).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Demografi Responden Tabel 1. Karakteristik Responden**

Kategori	Jumlah
<b>Jenis Kelamin</b>	
Laki – laki	26
Perempuan	14
<b>Usia</b>	
20 - 25 Tahun	14
26 -30 Tahun	18
>30 Tahun	8
<b>Tingkat Pendidikan</b>	
SMP	29
SMA	7
S1	4
<b>Lama Bekerja</b>	
1-7 tahun	16
8-15 tahun	24

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian ini menggunakan SPSS versi Untuk menentukan valid tidaknya suatu kuisisioner menggunakan r tabel, nilai r table untuk N= 40 adalah 0,312. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung > 0,312. Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas dari masing-masing variabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Pelatihan (X1)	X1.1	0.545	0.312	Valid
	X1.2	0.611	0.312	Valid
	X1.3	0.767	0.312	Valid
	X1.4	0.799	0.312	Valid
	X1.5	0.863	0.312	Valid
	X1.6	0.857	0.312	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0.783	0.312	Valid
	X2.2	0.745	0.312	Valid
	X2.3	0.691	0.312	Valid
	X2.4	0.741	0.312	Valid
	X2.5	0.733	0.312	Valid
	X2.6	0.816	0.312	Valid
	X2.7	0.800	0.312	Valid
	X2.8	0.726	0.312	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.595	0.312	Valid
	Y1.2	0.584	0.312	Valid
	Y1.3	0.704	0.312	Valid
	Y1.4	0.670	0.312	Valid
	Y1.5	0.734	0.312	Valid
	Y1.6	0.659	0.312	Valid
	Y1.7	0.795	0.312	Valid
	Y1.8	0.794	0.312	Valid
	Y1.9	0.741	0.312	Valid

bahwa setiap item pernyataan dikatakan Valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian reliabel secara konsisten memberi hasil ukur sama. Suatu instrumen dikatakan reliable apabila nilai Cronbach Alfa berada di atas 0,6.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Pelatihan (X1)	<b>0.834</b>	<b>reliable</b>
Motivasi (X2)	<b>0.888</b>	<b>reliable</b>
Kinerja Karyawan (X3)	<b>0.868</b>	<b>reliable</b>

Tabel 3. Menunjukkan bahwa nilai Reliabilitas (Alpha Cronbach) dari setiap pernyataan pada variabel Pelatihan, motivasi dan kinerjakaryawan nilai alpha cronbachnya >0,6 sehingga dinyatakan reliable.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogrov Smirnov Test. Datadikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Hasil ujinormalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

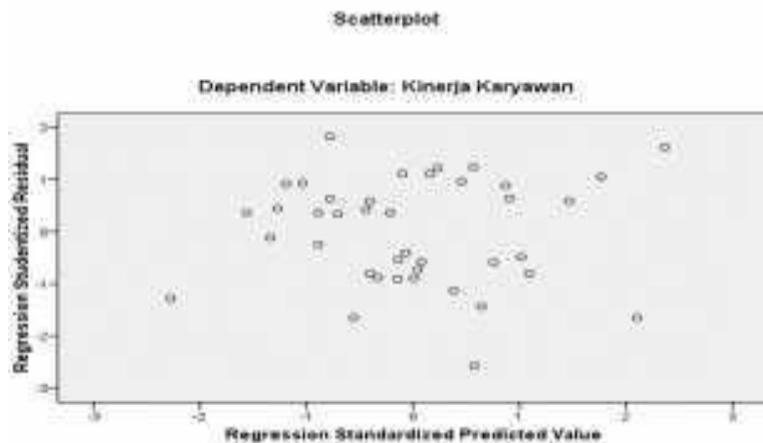
		Pelatihan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		40	40	40
Normal	Mean	19,80	25,72	33,45
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	4,831	6,046	7,739
Most Extreme	Absolute	0,077	0,091	0,124
Differences	Positive	0,077	0,091	0,124
	Negative	-0,060	-0,083	-0,087
Kolmogorov-Smimov Z		0,487	0,579	0,786
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,972	0,891	0,567

Tabel 2. Menunjukkan bahwa nilai dari hasil uji validitas rata – rata tiap item pernyataan yaitu nilai r hitung >0.312 maka dapat disimpulkan Tabel 4. Diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pelatihan, motivasi dan kinerjakaryawan > 0,05 maka hasil uji normalitas dikatakan berdistribusi normal Uji Asumsi Klasik

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heterpedastisitas adalah uji untuk menilai apakah ada suatu kesamaan antar varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Model regresi linear yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas dapat diketahui bahwa :

1. Variabel pelatihan (X1) memiliki nilai tolernce 1,447 dengan nilai VIF 0,156.
2. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai tolerance 2,676 dengan nilai VIF 0,011.

Berdasarkan hasil tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas dari penelitian ini memiliki nilai tolerance 0,1 dan nilai VIF <10, berarti tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan gambar hasil uji heterokedastisitas diatas, dapat dilihat bahwa antara sumbu Y dan sumbu X menunjukkan pola yang tidak jelas, penyebaran titik-titik berada diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y dengan tidakteratur sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak teradi gejala heterokedastisitas.

**Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas terjadi karena adanya korelasi atau hubungan yang kuat atau sempurna antarvariabel bebas yang diikutsertakan dalam pembuatan model regresi linear. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas bila memiliki nilai tolerance variabel bebas lebih dari 0,1 dengan nilai VIF kurang dari 10.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
<b>Pelatihan</b>	1,447	,156
<b>Motivasi</b>	2,676	,011

**Coefficien\*ts**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.684	3.692		2.081	.044
Pelatihan	.446	.308	.278	1.447	.156
Motivasi	.659	.246	.515	2.676	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear bergandadiatas didapatkan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 7,684 + 0,446 X_1 + 0,659 X_2$$

Arti dari persamaan model diatas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 7,684 yang menunjukkan apabila semua variable independent yaitu Pelatihan dan Motivasi benilai 0% atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja karyawan adalah 7,684.
2. Nilai koefisien regresi untuk variable Pelatihan memiliki nilai positif sebesar 0,446. Hal ini menunjukkan jika Pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,446 dengan asumsi variable independent lainnya dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variable Motivasi memiliki nilai positif sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan jika Motivasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,659 dengan asumsi variable independent lainnya dianggap konstan.

### Hasil Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics			
		Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF	B	Std. Error
		B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	7,684	3,692		2,081	,044				
	Pelatihan	,446	,308	,278	1,447	,156	,307	3,262		
	Motivasi	,659	,246	,515	2,676	,011	,307	3,262		

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan ujiparsial untuk variabel pelatihan diperoleh nilai t adalah 1,447 dengan nilai signifikansi 0,156, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak artinya tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Sementara uji t parsial untuk variabel motivasi kinerja diperoleh nilai t adalah 2,676 dengan nilai signifikansi 0,011 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

### Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1356,248	2	678,124	25,612	,000(a)
	Residual	979,652	37	26,477		
	Total	2335,900	39			

a Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihanb Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 25,612 dengan nilai signifikansinya 0.000 lebih kecil dari pada (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak,  $H_1$  dan  $H_2$  diterima, artinya secara simultan variable independent Pelatihan (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

### Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762(a)	,581	,558	5,146

a Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan  
b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,581 = 58,1%. Hal ini berarti variable bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara Bersama-sama mempengaruhi variable terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) sebesar 58,1% sementara sisanya yaitu 41,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis dengan uji regresi linear berganda didapatkan hasil bahwa nilai signifikansinya  $0,156 > 0,05$  Sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel Pelatihan tidak mempengaruhi variabel Kinerja karyawan.

Dengan begitu, hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan Cv Karya Prima Mandiri Makmur Lawang”, ditolak. Dari hasil pengamatan peneliti dan hasil wawancara, dalam penelitian Pelatihan tidak mempengaruhi Kinerja karyawan dikarenakan perusahaan kurang baik dalam menganalisis kebutuhan pelatihan yang diperlukan oleh karyawan. Perusahaan tidak melakukan pelatihan secara menyeluruh terhadap karyawan, perusahaan hanya melakukan pelatihan kepada beberapa bagian atau hanya kepada manajer setiap bagian sehingga tidak semua karyawan mendapatkan program pelatihan (Hirawati, 2021).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putridan Ratnasari (2018) yang mengungkapkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena perusahaan kurang baik dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan belum optimalnya perusahaan dalam menguji peserta pelatihan, sehingga perusahaan dalam penelitian kurang cocok dengan sistem pelatihan yang telah ada. Selain itu dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki pendidikan akhir SMP sehingga bisa berpengaruh terhadap pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja termasuk dalam menyerap materi- materi pelatihan yang diberikan.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis dengan uji regresi linear berganda didapatkan hasil bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan. Dimana nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Dengan begitu, hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Cv Karya Prima Mandiri Makmur Lawang”, diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian – penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Tuhumena, (2016) dimana penelitian tersebut, ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya

Motivasi kerja, karyawan akan membantu pihak manajemen mencapai tujuan yang direncanakan. Memiliki Motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang dipercayakan. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

### **3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Secara simultan variabel Pelatihan dan Motivasi kerja secara Bersama-sama mempengaruhi Kinerja karyawan dengan nilai determinasinya sebesar 58,1% dan 41,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini yaitu: Pengetahuan akan pekerjaan, rencana Kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komunikasi, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Dengan begitu, hipotesis ketiga yang berbunyi “Terdapat pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Cv Karya Prima Mandiri Makmur Lawang” diterima. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian – penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Tuhumena, (2016) dimana pada penelitian tersebut ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama - sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh pihak manajemen bermanfaat langsung bagi karyawan sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin baik pelatihan yang diberikan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin tinggi juga motivasi yang ada pada karyawan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan. Responden dari penelitian ini yaitu berjumlah 40 orang yang merupakan seluruh karyawan tetap dari Cv Karya Prima Mandiri Makmur Lawang.

Dari data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara simultan, variabel Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena diperoleh F hitung sebesar 25,612 dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05).
2. Variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung 1,447 dengan nilai signifikansinya  $0,156 > 0,05$ . Ini berarti Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Cv Karya Prima Mandiri Makmur Lawang.
3. Variabel Motivasi kerja memiliki nilai t hitung 2,676 dengan nilai signifikansinya  $0,011 <$

0,05. Ini berarti Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Cv Karya Prima Mandiri Makmur Lawang.

4. Variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi kerja(X2) bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja karyawan (Y) Cv Karya Prima Mandiri Makmur Lawang sebesar 58,1%, sementara sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- A. Usmara, *Motivasi Kerja ; Proses, Teori, dan Praktik*, Amara Books, Yogyakarta, 2006
- Miftah Thoha.(2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta:Rajawali Pers
- Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Mahsun, Mohamad. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Gibson, 2002. *Organisasi Perilaku–struktur– proses*, Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance*