

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. VENUS SARANA SUKSES TANGERANG SELATAN

Eni Parwati¹, Faisal Romdonih²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ eniparwati238@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01174@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of motivation and work training on employee performance at CV. Venus Means Success partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with a causal associative approach. The population in this study were CV employees. Venus Sarana Sukses with a sample of 60 respondents, data collection technique using a questionnaire. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing using SPSS version 25. The results of this research are that motivation partially has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation . $Y=13.429 + 0.694X_1$, correlation coefficient of 0.759, meaning the two variables have a strong relationship with a coefficient of determination of 57.6%. and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.883 > 2.002)$ then H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. Royal Training partially has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y=7129 + 0.838X_2$, a correlation coefficient of 0.873, meaning that the two variables have a very strong relationship with a coefficient of determination of 76.2%. and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(13.162 > 2.002)$ then H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. Motivation and Royal Training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the multiple linear regression equation $Y= 6.936 + 0.053X_1 + 0.791X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.873, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship with a coefficient of determination of 76.3% while the remaining 23.7% is influenced by workload, work environment and work discipline. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(91.503 > 3.16)$, thus H_{03} was rejected and H_{a3} was accepted.

Keywords: Motivation, Job Training, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Venus Sarana Sukses secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Venus Sarana Sukses dengan sampel sebanyak 60 responden, teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=13,429 + 0,694X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,759 artinya kedua

variabel memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi 57,6%. dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,883 > 2,002)$ maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7129 + 0,838X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,873 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi 76,2%. dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,162 > 2,002)$ maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Motivasi dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 6,936 + 0,053X_1 + 0,791X_2$. Nilai koefisien korelasinya yang diperoleh sebesar 0,873 artinya variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 76,3% sedangkan sisanya 23,7% dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(91,503 > 3,16)$ dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga sudah semestinya aspek ini harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Tujuan dari suatu perusahaan yaitu bagaimana apa yang telah direncanakan di awal dapat terwujud, dalam mewujudkan rencana yang dibuat maka perusahaan memerlukan SDM yang memiliki keahlian ataupun menguasai bidang kerja yang telah diberikan. Untuk menjadikan tenaga kerja yang handal maka perusahaan harus memberikan pelatihan ataupun memberikan motivasi bagi setiap karyawan yang ada mampu melaksanakan apa yang menjadikan tanggung jawab.

Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang karyawan capai setelah bekerja sesuai dengan tugas yang diharapkan pimpinan kepadanya. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

Motivasi adalah kondisi yang mengerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pelatihan adalah pelatihan sangat penting untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan di dalam pekerjaannya yang sekarang

atau pekerjaan yang akan dijabatnya dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

CV. Venus Sarana Sukses berada di Tangerang Selatan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan, pemasangan, maintenance, mekanikal dan elektrikal tata udara yang secara umum bertujuan mendukung dan berpartisipasi dalam langkah pembangunan nasional. Hasil dari jasa penjualan, pemasangan, maintenance, dan mekanikal dituntut agar memiliki kualitas jasa yang bagus serta sempurna dalam pengerjaannya. Oleh sebab itu CV. Venus Sarana Sukses kurang perhatian manajemen atau pengontrolan terhadap karyawan sehingga terciptanya, kurangnya motivasi karena tidak hanya satu target saja yang dicapai. Selain itu CV. Venus Sarana Sukses juga harus meningkatkan Program keahlian dan pengetahuan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan maka dibutuhkannya program pelatihan karyawan.

Kinerja karyawan Donni Juni Priansa (2018:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Wibowo (2016:155) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu individu dan kinerja organisasi, setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari

permasalahan kinerja karyawan. Berikut penilaian kinerja CV. Venus Sarana Sukses Tangerang Selatan.

Tabel 1.1
Keberhasilan Kerja Karyawan pada CV. Venus Sarana Sukses
Pada tahun 2019 – 2022

No	Faktor Penilaian	Uraian Pekerjaan	2019		2020		2021		2022					
1	Kuantitas	Kemampuan karyawan mengolah insentif hasil kerja dengan ditunjangi dan pencapaian tugas kerja	94	90%	8	73	88%	8	71	87%	8	74	78%	8
2	Kualitas	Kemampuan karyawan mengolah insentif hasil kerja dengan detil segi ketelitian dan ketepatan	73	88%	8	59	83%	8	47	78%	8	43	75%	8
3	Keandalan Kerja	Kemampuan karyawan dalam memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan tepat waktu	71	83%	8	48	80%	8	46	76%	8	42	70%	8
4	Sikap Kerja	Kemampuan karyawan atas pengetahuan yang dimiliki untuk pekerjaan yang dilakukan secara mandiri atau tim	48	80%	8	46	76%	8	42	70%	8	41	68%	8

Sumber : Data Penilaian Kinerja pada CV. Venus Sarana Sukses

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas mengetahui kinerja karyawan di CV. Venus Sarana Sukses Tangerang Selatan terlihat bahwa hasil kerja karyawan masih belum memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Dalam faktor kuantitas, kemampuan karyawan pada tahun 2019 mencapai target kerja yaitu sebesar 90%, pada tahun 2020 mencapai target kerja yaitu sebesar 88%, pada tahun 2021 mencapai target kerja yaitu sebesar 85%, dan pada tahun 2022 mencapai target kerja yaitu sebesar 78%, masih dibawah standar perusahaan sebesar 100%. Begitu pula pada faktor kualitas, ketelitian dan keterampilan karyawan pada tahun 2019 mencapai 88%, pada tahun 2020 ketelitian dan keterampilan mencapai 83%, pada tahun 2021 ketelitian dan keterampilan mencapai 78%, dan pada tahun 2022 ketelitian dan keterampilan mencapai 75%, juga belum sesuai dengan standar yang diharapkan. Selain itu, pada faktor keandalan, pada tahun 2019 kesediaan karyawan untuk memperbaiki kesalahan dalam waktu yang tepat mencapai 89%, pada tahun 2020 kesediaan karyawan untuk memperbaiki kesalahan dalam waktu yang tepat mencapai 85%, pada tahun 2021 kesediaan karyawan untuk memperbaiki kesalahan dalam waktu yang tepat mencapai 80%,

dan pada tahun 2022 kesediaan karyawan untuk memperbaiki kesalahan dalam waktu yang tepat mencapai 78%, yang merupakan belum mencapai standar perusahaan sebesar 100%. Sementara itu, faktor sikap, pada tahun 2019 yang mencerminkan keterlibatan dan penerapan pengetahuan dalam pekerjaan baik secara individu maupun tim mencapai 85%, pada tahun 2020 yang mencerminkan keterlibatan dan penerapan pengetahuan dalam pekerjaan baik secara individu maupun tim mencapai 83%, pada tahun 2021 yang mencerminkan keterlibatan dan penerapan pengetahuan dalam pekerjaan baik secara individu maupun tim mencapai 79%, dan pada tahun 2022 yang mencerminkan keterlibatan dan penerapan pengetahuan dalam pekerjaan baik secara individu maupun tim mencapai 68%, yang merupakan pencapaian terendah dan jauh dari standar perusahaan sebesar 100%. Data ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam berbagai aspek kinerja untuk mencapai standar yang diharapkan perusahaan.

- a. Kualitas: Seorang teknisi AC memeriksa unit AC dengan teliti sebelum melakukan perbaikan, ia mengidentifikasi dengan tepat komponen yang bermasalah, seperti kebocoran freon, sirkuit yang rusak, atau filter yang kotor.
- b. Kuantitas : Seorang karyawan yang mampu menjual unit AC, dengan target yang perusahaan inginkan.
- c. Keandalan Kerja : Setelah memasang unit AC baru, pelanggan mengeluh bahwa uni AC tidak mendinginkan ruangan seperti seharusnya. Tindakan yang harus dilakukan yaitu teknisi segera datang kembali pada hari yang sama untuk memeriksa masalah.
- d. Sikap Kerja : Seluruh tim teknisi diberikan tugas untuk memasang 10 unit AC di sebuah gedung baru. Tindakan yang dilakukan yaitu salah satu teknisi dengan pengetahuan yang baik untuk memimpin tim, membagi tugas dengan jelas.

Range	Keterangan
0 - 20	Sangat tidak baik (STB)
21 - 40	Tidak Baik (TB)
41 - 60	Sedang (S)
61 - 80	Baik (B)
81 - 100	Sangat Baik (SB)

Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa faktor yang menunjukkan pencaaian bahwa keberhasilan kerja karyawan pada CV. Venus Sarana Sukses Tangerang Selatan, belum optimal.

Menurut Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang - Undang Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Sealain kinerja hal yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi sangat dibutuhkan untuk memotivasi para karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memotivasi para karyawannya agar dapat bekerja lebih produktif sehingga perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Tabel 1.2
 Penilaian Motivasi CV. Venus Sarana Sukses
 Pada tahun 2019 – 2022

No	Komponen Motivasi	Jumlah Karyawan	Target Prestasi	2019		2020		2021		2022	
				Nilai	%	Nilai	%	Nilai	%	Nilai	%
1	Bekerja sama tim untuk saling menyelesaikan tugasnya.	60	100%	50	83%	48	80%	42	70%	42	70%
2	Tanggung jawab dalam pekerjaan	60	100%	47	78%	43	72%	42	70%	40	66%
3	Sensitif dan konsisten dalam bekerja	60	100%	46	76%	43	71%	39	65%	37	61%
4	Halwaqna yang baik antar karyawan dan atasan	60	100%	40	66%	46	76%	41	68%	39	65%

Sumber : Data Motivasi pada CV. Venus Sarana Sukses

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa penilaian motivasi CV. Venus Sarana Sukses dalam 4 tahun cenderung mengalami penurunan dan masih belum mencapai target 100%.

Untuk komponen, bekerja sama tim yang dicapai oleh karyawan pada tahun 2019 mencapai sebesar 83%, pada tahun 2020 mengalami penurunan mencapai 80%, pada tahun 2021 mengalami penurunan mencapai 75%, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan mencapai 70%. Untuk komponen tanggung jawab dalam pekerjaan pada tahun 2019 mencapai sebesar 78%, pada tahun 2020 mengalami penurunan mencapai 75%, pada tahun 2021 mengalami penurunan mencapai 70%, dan pada tahun 2021 mengalami penurunan mencapai 66%. Untuk komponen semangat dan komitmen kerja pada tahun 2019 mencapai sebesar 76%, pada tahun 2020 mengalami penurunan mencapai 71%, pada tahun 2021 mengalami penurunan mencapai 65%, dan pada tahun 2021 mengalami penurunan mencapai 61%. Untuk komponen hubungan yang baik antar karyawan dan atasan pada tahun 2019 mencapai sebesar 80%, pada tahun 2020 mengalami penurunan mencapai 76%, pada tahun 2021 mengalami penurunan mencapai 68%, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan mencapai 65%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan CV. Venus Sarana Sukses Tangerang Selatan masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai harapan pada CV. Venus Sarana Sukses Tangerang Selatan.

Dalam kaitan memenuhi standar motivasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka CV. Venus Sarana Sukses sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga kerja yang dimiliki seseorang atau kelompok masyarakat yang mau berbuat dan kerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Azwar, 2017:73)

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan mendorong untuk melakukan aktivitas dengan keiklaskan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari

aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. (Afandi, 2018:23).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting, upaya yang dapat dilakukan guna peningkatan kinerja karyawan salah satunya pelatihan. Untuk dapat meningkatkan Program keahlian dan pengetahuan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan maka dibutuhkan program pelatihan karyawan.

Permasalahan mengenai pelatihan juga menjadi hal yang harus diberi perhatian oleh CV. Venus Srana Sukses Tangerang Selatan. Data mengenai pelatihan yang dimiliki CV. Venus Srana Sukses Tangerang Selatan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Pelatihan kerja yg dilaksanakan pada CV. Venus Sarana Sukses

Tahun	Program Pelatihan	Jumlah Karyawan	Terealisasi	Presentase
2019	Pelatihan Team Work	60	45	75%
2020	Pelatihan Intrapersonal Skill	60	33	55%
2021	Pelatihan Service Excellenst	60	25	41%
2022	Problem Solving	60	15	25%

Sumber : Data Pelatihan pada CV.Venus Sarana Sukses

Keterangan:

$$\bullet \text{ Presentase} = \frac{\text{Terealisasi}}{\text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase pelatihan yang dilaksanakan pada tiap tahunnya mengalami penurunan. Pelatihan pada tahun 2019 sampai tahun 2022 mengalami penurunan secara berkala setiap tahunnya yang mana pada tahun 2019 pelatihan mencapai 75%, pada tahun 2020 pelatihan mengalami penurunan mencapai 55%, pada tahun 2021 pelatihan mengalami penurunan mencapai 41%, dan pada tahun 2022 pelatihan mengalami penurunan mencapai 25%. Dengan demikian dapat dilihat dari tahun ke tahun program masih terdapat kendala sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pelatihan secara spesifik berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu pegawai memperbaiki kekurangannya. Melalui program pelatihan dapat terbantu mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat pula meningkatkan prestasi kerja. Umumnya hasil

yang diinginkan dari pelatihan adalah penugasan dan peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur.

Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah biaya yang dikeluarkan tidak sedikit perusahaan harus bisa menentukan program pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah program pelatihan. Pengaruh program pelatihan terhadap kinerja perusahaan sangat signifikan guna peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan karyawan terhadap tugas yang diberikan.

Dengan adanya pelatihan kerja bagi karyawan akan bisa membantu karyawan lebih bertanggung jawab kepada pekerjaannya dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan pengetahuan dalam bekerja sehingga dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sedang di kerjakan dan mengapa harus di kerjakan dalam memberikan pelatihan terhadap karyawan selain untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia (SDM) karyawan akan juga termotivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Venus Sarana Sukses.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam sebuah perusahaan manajemen digunakan sebagai alat untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan. Dengan adanya manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan kerjasama akan terjalin dengan adanya manajemen dan bersifat keterkaitan satu sama lain yang jika ada salah satu unsur di dalam manajemen tersebut maka fungsi manajemen tersebut tidak akan berjalan dengan optimal.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan 2017:9). Menurut George R. Terry dalam Aditama (2020), manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, perorganisasian,

pengarahan, dan pengadilan yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya. Menurut Haiman (2020), manajemen adalah fungsi untuk mencapai suatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang dapat mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber lainnya agar dapat melaksanakan kegiatan operasional secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015:2) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan dan pendayagunaan sumber daya yang dimiliki agar pengelolaan dapat dijalankan dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan karyawan

Menurut Hasibuan (2014:92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu memiliki tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai Hasibuan (2014:95)

Sedangkan Mangkunegara (2016:93) mengungkapkan bahwa pengertian motif dan motivasi adalah Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya

Menurut (Kasmir, 2016:126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Menurut (Suparyadi, 2015:183) pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan keterampilan dalam organisasi maupun perusahaan pada bidang-bidang keterampilan tertentu

Menurut Kamsir (2018:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam suatu periode waktu tertentu.

Menurut Afandi (2018:84) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk menguji valid tidaknya instrumen. Jika instrumen itu valid maka alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian itu valid. Menurut Sugiyono (2017) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai tingkat kepercayaan alat ukur yang konsisten bila pengukuran dilakukan secara berulang tidak akan berubah. Menurut Sugiyono (2017:167) untuk mengukur reliabilitas tidaknya instrumen menggunakan teknik Cronbach Alpha

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dengan syarat berdistribusi normal. Model regresi yang baik ialah berdistribusi normal atau mendekati normal

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012:105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji

apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terplih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat model regresi yang homoskedastisitas atau heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dan uji glejser

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:111) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji model regresi linier korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW-tes).

c. Analisis Kuantitatif

1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:261) “analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel

dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independennya serta menganalisis ubungan antara variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independennya serta menganalisis hubungan antar variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.”

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:260) pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan

3. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Ghozali (2018:95) uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Jenis hubungan antar variable X dan Y dapat berupa positif dan negatif

4. Analisis Koefisien Determasi

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan kepada variabel dependen

d. Uji Hipotesis

1. Uji Persial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan kepada variabel dependen

2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sugiyono (2017:192) uji F bertujuan untuk menguji koefisien regresi secara simultan atau bersama-sama, apakah variabel X (independen) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel Y (dependen).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pernyataan	F _{hitung}	F _{tabel}	Keterangan
1	0,809	0,254	VALID
2	0,826	0,254	VALID
3	0,854	0,254	VALID
4	0,729	0,254	VALID
5	0,779	0,254	VALID
6	0,768	0,254	VALID
7	0,769	0,254	VALID
8	0,814	0,254	VALID
9	0,705	0,254	VALID
10	0,783	0,254	VALID

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas semua item pernyataan 1 sampai 10 variabel pelatihan kerja memiliki r hitung lebih besar dari rtabel 0,254 atau (rhitung>rtabel), maka semua item dinyatakan valid dan kuisioner tersebut dapat digunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Item Pernyataan	F _{hitung}	F _{tabel}	Keterangan
1	0,785	0,254	VALID
2	0,788	0,254	VALID
3	0,735	0,254	VALID
4	0,835	0,254	VALID
5	0,838	0,254	VALID
6	0,801	0,254	VALID
7	0,723	0,254	VALID
8	0,814	0,254	VALID
9	0,743	0,254	VALID
10	0,699	0,254	VALID

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas semua item pernyataan 1 sampai 10 variabel pelatihan kerja memiliki r hitung lebih besar dari rtabel 0,254 atau (rhitung>rtabel), maka semua item dinyatakan valid dan kuisioner tersebut dapat digunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	F _{hitung}	F _{tabel}	Keterangan
1	0,777	0,254	VALID
2	0,864	0,254	VALID
3	0,800	0,254	VALID
4	0,855	0,254	VALID
5	0,809	0,254	VALID
6	0,784	0,254	VALID
7	0,682	0,254	VALID
8	0,816	0,254	VALID
9	0,823	0,254	VALID
10	0,732	0,254	VALID

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas semua item pernyataan 1 sampai 10 variabel pelatihan kerja memiliki r hitung lebih besar dari rtabel 0,254 atau (rhitung>rtabel), maka semua item dinyatakan valid dan kuisioner tersebut dapat digunakan untuk diolah sebagai data penelitian

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai reliabel	Keterangan
Motivasi (X1)	0,929	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,926	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,934	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Motivasi (X1), Pelatihan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) yang telah dilakukan pengujian memiliki nilai Cronbach alpha > 0,60. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel

b. Uji Asumsi Klasik

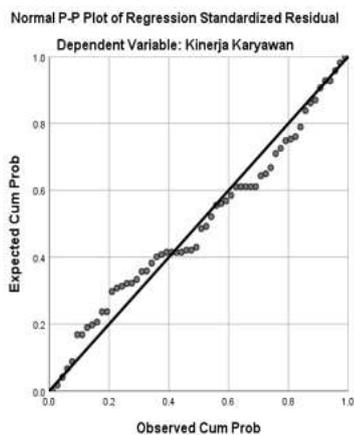
1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 4.13 diatas, diketahui nilai *asympt, sig* sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,09471887
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,087
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25 (2022)



Gambar 4.6

Hasil Uji Normalitas P-Plot

Dapat dilihat pada gambar 4.6 hasil dari uji normalitas dengan *probability plot* (*P-Plot*) menunjukkan grafik membentuk satu garis lurus diagonal, terlihat garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas dapat terpenuhi dalam penelitian yang dilakukan

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Multikolinieritas

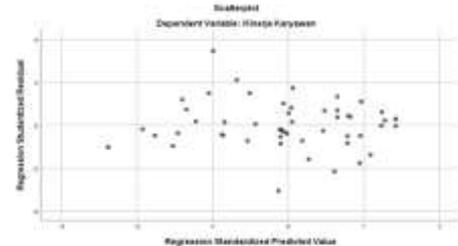
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,274	3,643
	Pelatihan Kerja	,274	3,643

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil tabel 4.14 di atas diketahui hasil uji multikolinieritas nilai Tolerance $0,274 > 0,10$ dan nilai VIF $3,643 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.7 di atas hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah atau sekitar angka 0. Maka dapat dikatakan bahwa pengujian tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel 4.15
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,648	1,856		2,507	,007
	Motivasi	-,172	,072	-,570	-2,385	,020
	Pelatihan Kerja	,110	,076	,349	1,462	,150

a. Dependent Variable: ABSPRES

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat diketahui tingkat signifikansi variabel pelatihan $0,020 > 0,05$ dan tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja $0,150 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan kedua variabel independen lebih besar dari $0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.873 ^a	.763	.754	3.148	1,776	

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW Test) sebesar 1,776 yang dimana berada diantara 1,550-2,460 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

c. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.17
 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi (X1)
 Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,429	3,178		4,226	,000
	MOTIVASI	,694	,078	,759	8,883	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan Data Spss Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.17 diperoleh persamaan regresi $Y=13,429 + 0,694X1$. Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa:

Nilai konstanta sebesar 13,429 dapat diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,429.

Nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,694 diartikan bahwa apabila variabel (X1) pelatihan kerja dinaikkan sebesar satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,694.

Tabel 4.18
 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Pelatihan Kerja (X2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,129	2,538		2,808	,007
	PELATIHAN KERJA	,838	,062	,873	13,612	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan Data Spss Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.18 diperoleh persamaan regresi $Y=7,129 + 0,838X2$. Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa:

Nilai konstanta sebesar 7,129 dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan

kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,129.

Nilai koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,838 diartikan bahwa apabila variabel (X2) lingkungan kerja dinaikkan sebesar satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,838

Tabel 4.19
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,936	2,589		2,679	,010
	MOTIVASI	,053	,113	,058	,469	,641
	PELATIHAN KERJA	,791	,118	,824	6,684	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data Spss Versi 26

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa:

Konstanta sebesar 6,936 jika tidak ada variabel Motivasi kerja (X1) dan Pelatihan kerja (X2) maka kinerja kaawan (Y) adalah sebesar 6,936.

Nilai koefisien regresi Motivasi kerja (b1) artinya jika Motivasi kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi $X2 = 0$, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,053.

Nilai koefisien regresi Pelatiahn kerja (b2) artinya jika Pelatihan kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi $X1 = 0$, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,791.

b1 dan b2 bernilai positif jika pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah searah. Artinya jika X naik maka Y juga naik dan sebaliknya jika X turun maka Y juga turun

2. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X1) Terhadap
 Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,759 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
KINERJA	Pearson Correlation	,759 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data Spss Versi 26

Berdasarkan hasil output dari tabel 4.20 diatas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,759 artinya korelasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,759. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,759 antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan termasuk dalam korelasi kuat.

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		PELATIHAN KERJA	KINERJA
PELATIHAN KERJA	Pearson Correlation	1	,873 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
KINERJA	Pearson Correlation	,873 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data Spss Versi 26

Berdasarkan hasil output dari tabel 4.21 diatas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,873 artinya korelasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,873. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,873 antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan termasuk dalam korelasi sangat kuat.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^{**}	,763	,754	3,14854

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas yaitu model summary yang dihasilkan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,873 artinya korelasi motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,873 hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif dan termasuk korelasi sangat kuat

3. Analisis Koefisien Determasi

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^{**}	,576	,560	4,16870

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil output dari tabel 4.23 diatas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,576. Data tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 57,6%, sisanya sebesar 42,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^{**}	,762	,757	3,12729

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil output dari tabel 4.24 diatas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,762. Data tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 76,2%, sisanya sebesar 23,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^{**}	,763	,754	3,14854

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, MOTIVASI
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil output dari tabel 4.25 diatas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,763. Hasil menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapat dimana variabel independen motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 76,3%. Sedangkan sisanya 23,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

d. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.26
 Hasil Uji t (Parsial) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,429	3,178		4,228
	MOTIVASI	,694	,078	,759	8,883

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.26 di atas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,883 > 2,002$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi Motivasi kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan dan sebaliknya, jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka akan menurun kinerja karyawan

Tabel 4.27
 Hasil Uji t (Parsial) Variabel Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,129	2,539		2,808
	PELATIHAN KERJA	,838	,062	,873	13,612

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.27 di atas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,162 > 2,002$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi Pelatihan kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan dan sebaliknya, jika tingkat Pelatihan kerja karyawan rendah maka akan menurun kinerja karyawan

2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.28
 Hasil Uji F (Uji Simultan) Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1814,190	2	907,095	91,503
	Residual	565,060	57	9,913	
	Total	237,250	59		

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN KERJA
 Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.28 di atas menunjukkan hasil perhitungan uji Fhitung yaitu sebesar $91,503 > Ftabel$ yaitu sebesar $3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Adapun Kesimpulan yang didapatkan oleh penelitian dalam melakukan penelitian pada CV. Venus Sarana Sukses di Tangerang Selatan kemudian dirangkum menjadi beberapa poin, berikut hasil kesimpulan yang didapati oleh peneliti

- a. Terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Venus Sarana Sukses dengan nilai uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,883 > 2,002$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai persamaan regresi $Y = 13,429 + 0,694X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar $0,759$ berarti tingkat hubungan korelasi kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,576$ dimana hal ini merupakan kontribusi pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $57,6\%$.
- b. Terbukti bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Venus Sarana Sukses dengan nilai uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,162 > 2,002$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai persamaan regresi $Y = 7,129 + 0,838X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar $0,873$ berarti tingkat hubungan korelasi sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,762$ dimana hal ini

merupakan kontribusi pengaruh pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,2%

- c. Terbukti bahwa motivasi dan pelatihan kerja secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Venus Sarana Sukse dengan nilai uji Fhitung untuk kedua variabel independen yaitu motivasi (X1) dan pelatihan kerja (X2) diperoleh nilai Fhitung 91,503 > Ftabel 3,16 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai persamaan regresi $Y = 6,936 + 0,053X_1 + 0,791X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,873 yang artinya hubungan tingkat korelasi kuat antara motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,763 dimana hal ini merupakan kontribusi pengaruh motivasi (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,3%..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dwi, Kartika, A., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah manajemen*, 2(1), 101-118
- [2] Effendi, M. & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PP London Sumatera Indonesia Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 88-98.
- [3] Guruh, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang*, 2(3), 343-354.
- [4] Harahap, S.F., & Tirtayasa, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- [5] Hasibuan, Malayu.S. P. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke Empat Belas. Jakarta. Haji Masagung.
- [6] Mangkunegara, A.,P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, cetakan ke-8. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- [7] Octaviani, S. I., & Pricilla, L., (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 47-59.
- [8] Purnomo, C.A.H., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 28-35.
- [9] Rivai. V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- [10] Rozalia, N., A. Utami, N., H. & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pettindo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1-8.
- [11] Sudjana, Nana. (2014). *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung. Penerbit: Remaja Rosda Karya.
- [12] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Siagian, S., P. (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Penerbit: PT. Rineka Cipta.
- [14] Simamora, H. (2014). *Panduan Riset Prilaku Konsumen*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka.
- [15] Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- [16] Supranto J. dan Limakrisna N. (2010). *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran Untuk Memenangkan Persaingan Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [17] Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [18] Santosa, Singgih. (2013). *Paduan Lengkap SPSS Versi 24*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [19] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- [20] Zakiah, K. & Suryani, N., L. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang*, 3(1), 73-84
- [21] Rodyani Cahya N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pabrik Rokok PRDD Tajinan Malang) *e-Jurnal Riset Manajemen*, Universitas Pamulang

- [22] Handayani, R., & Rifqi, F. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUMIDA)*. Vol.2 No.4. e-ISSN: 2808-5639 Universitas Pamulang
- [23] Khoerunnisa., dkk. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5 No. 1. p-ISSN: 2654-8623 e-ISSN: 2655-0008. Universitas Ibn Khaldun Bogor.
- [24] Elizar., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 1 No.1. ISSN: 2623-2634. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- [25] Sulisty, E. D. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 11 No. 2
- [26] Wahyudi, (2019) Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah BCA Cabang Mangga Dua Jakarta. Universitas Pamulang, Vol. 2. No. 3 P-ISSN : 2615-3009, E-ISSN : 2621-3389
- [27] Aden Prawiro Sudarso, (2020) Pengaruh Motivasi terhadap Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. Universitas Pamulang, *Jurnal Ekonomi Efektif* P-ISSN : 2622-8882, E-ISSN : 2622-9935.
- [28] Garuh, D, P. N, Lilis, S., Reni, H, (2022) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4 No.3 P-ISSN 2622-8882 e-ISSN: 2622-9935 Universitas Pamulang