

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Varia Jaya Teknik Pasar Rebo

Abdul Ghofar¹, Neneng Hikmatul Munawaroh², Firmansyah³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

e-mail: abd.ghofars@gmail.com¹, hikmahm.04@gmail.com²,
firmansyahhazad@gmail.com³

Abstrak

Permasalahan sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Persaingan yang terus-menerus berkembang menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *Sampling Jenuh*. Adapun sampel tersebut berjumlah 33 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 59,1% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja dan variabel motivasi sedangkan sisanya 40,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Kata kunci : *Pelatihan Kerja, Motivasi, Kinerja, Karyawan*

Abstract

The problem of human resources is still in the spotlight for companies to survive in the era of globalization. Competition that continues to grow requires companies to be able to survive and manage quality human resources. Therefore, it is necessary to do research to find out what factors affect the performance of employees in the company. This research method is quantitative with the type of research used is survey research. Sample selection was done by saturated sampling. The sample amounted to 33 respondents, using multiple linear regression analysis. The results of the regression test showed that 59.1% of employee performance factors could be explained by job training and motivation variables, while the remaining 40.9% was explained by other factors not examined in this study. The results of the F test show that the variables of job training and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. The results of the t test show that the motivation variable has a positive and significant effect, while the job training variable has no positive and significant effect on employee performance in the company.

Kaeywords : *Job Training, Motivation, Performance, Employees*

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Pada era ini, setiap organisasi maupun perusahaan di Indonesia bersaing menunjukkan keunggulannya masing-masing. Persaingan yang terus-menerus berkembang menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dan mengelola sumber daya

manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding aset-aset lain, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi perusahaan. Oleh karena itu harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk itu kinerja para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya.

Salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan tujuannya agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Selain itu, strategi yang dilakukan untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan adalah perlu adanya motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan usaha yang dilakukan secara bersama dan sistematis. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu menjadi lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, terkait permasalahan kinerja karyawan yang ada dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan dimasa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo."

Pelatihan Kerja

Sedangkan menurut Rivai (2019:240) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun indikator pelatihan menurut Mangkunegara dikutip dalam Sudaryo Yoyo *et.al* (2018:135) diantaranya :

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

Motivasi

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Abraham H. Maslow dengan Teori Hirarki yang dikembangkan oleh Edy Sutrisno (2017:122), bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digunakan sebagai indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pekerja yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

3. Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliation*)
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*)
5. Kebutuhan Aktualitas Diri (*Self Actualization*)

Kinerja Karyawan

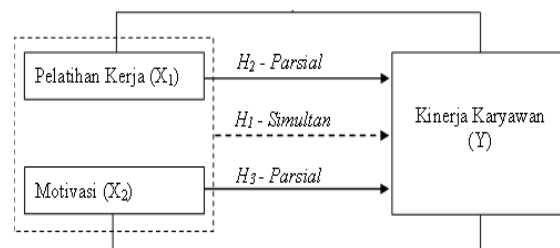
Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Di dalam kinerja perlu adanya indikator-indikator penilaian yang berguna untuk keperluan perbaikan organisasi secara khusus untuk pengelolaan sumber daya manusia. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggungjawab terhadap pekerjaan

Kerangka Konseptual

Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



2.3. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$, dimana $i = 1,2,3$ yang berarti secara simultan pelatihan kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, dimana $i = 1,2,3$ yang berarti secara simultan pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

METODE

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan CV. Varia Jaya Teknik. Berlangsung selama 6 bulan, dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2022.

Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Ini berarti bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari populasi yang secara langsung menjadi obyek penelitian (Sugiyono, 2019:6).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di perusahaan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo, berdasarkan hasil wawancara jumlah karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo sebanyak 33 orang. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis menggunakan angka 33 sebagai populasi penelitian.

Selain pengertian populasi, banyak juga ahli yang mendefinisikan pengertian tentang sampel. Menurut Sugiyono (2018:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam menentukan jumlah sampel penulis menggunakan Teknik *Sampling Jenuh* dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 33 karyawan yang ada pada CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam suatu penelitian yang menggunakan suatu alat tertentu. Menurut Sugiyono (2019:137) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2018:456) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya.

Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika dibawah ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)
- a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
- b₁...b₃ = Koefisien regresi (konstanta) X₁X₂
- X₁ = Pelatihan kerja

X_2 = Motivasi
 e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian secara terperinci penulis sampaikan dibawah ini meliputi tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik baik uji normalitas, uji multikolinieritas maupun uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan.

Uji Kualitas Data

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah item pernyataan yang digunakan valid dan reliabel atau tidak, seperti terlihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 1. Uji Validitas Pelatihan Kerja

NO	PERYATAAN	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	P1	0,391	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	P2	0,555	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	P3	0,603	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	P4	0,616	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	P5	0,54	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	P6	0,563	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	P7	0,646	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	P8	0,373	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan tentang pelatihan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi

NO	PERYATAAN	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	P1	0,494	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	P2	0,685	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	P3	0,348	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	P4	0,489	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	P5	0,563	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	P6	0,421	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	P7	0,429	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	P8	0,473	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	P9	0,542	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan tentang motivasi dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO	PERYATAAN	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	P1	0,443	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	P2	0,478	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	P3	0,603	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	P4	0,625	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	P5	0,329	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	P6	0,505	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan tentang kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Adapun hasil uji reliabilitas dari ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

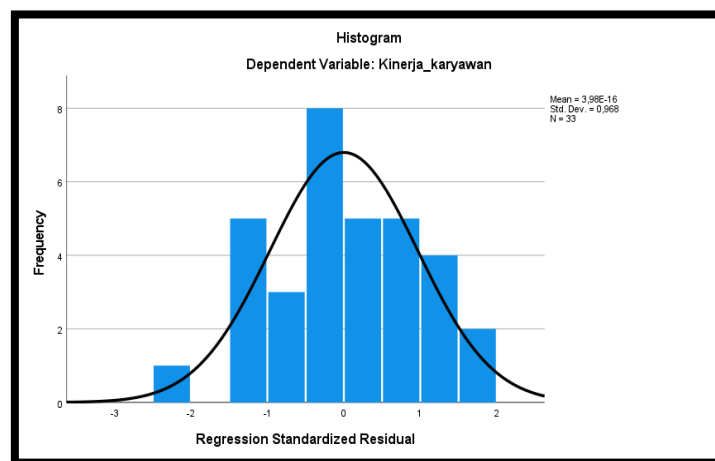
Tabel 4. Uji Reabilitas

VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN
Pelatihan Kerja	0,816	Reliabel
Motivasi	0,803	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,749	Reliabel

Semua nilai Cronbach α diatas 0,6 sehingga semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi : (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas. Hasilnya penulis sampaikan di bawah ini.



Gambar 1. Uji Normalitas

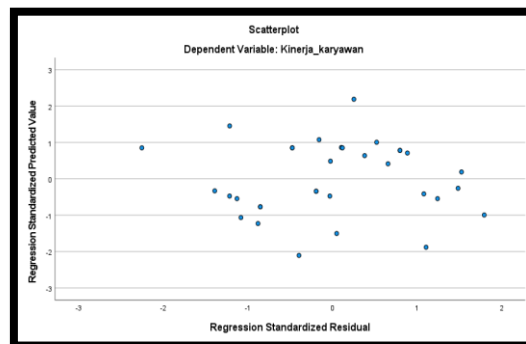
Grafik di atas memperlihatkan bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram yang tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji Multikolonieritas

VARIABEL	TOL.	VIF
Pelatihan Kerja	0,345	2,898
Motivasi	0,435	2,898

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF-nya dibawah 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.

Uji selanjutnya yaitu Uji Heteroskedastisitas, seperti terlihat pada gambar.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

Tabel 6. Persamaan Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.903	3.874		2.298	.029		
PELATIHAN_K	.148	.147	.194	1.008	.322	.345	2.898
MOTIVASI_X2	.466	.145	.620	3.222	.003	.345	2.898

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier bergandanya, sebagai berikut:

$$Y = 8.903 + 0,148X_1 + 0,466X_2$$

Yang berarti bahwa :

- Konstanta sebesar **8.903** yang berarti jika variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi dianggap nol (0), maka variabel Kinerja Karyawan hanya sebesar **8.903**.
- Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja diperoleh nilai sebesar **0,148** yang berarti jika variabel Pelatihan Kerja mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel Motivasi diasumsikan tetap, maka variabel Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar **0,148**.
- Koefisien regresi variabel Motivasi diperoleh nilai sebesar **0,466** yang berarti jika variabel Motivasi mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel Pelatihan Kerja diasumsikan tetap, maka variabel Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar **0,466**.

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.483	2	68.741	24.123	.000 ^b
	Residual	855.487	30	2.850		
	Total	22.970	32			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X2, PELATIHAN_X1

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 24,123. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel nilai-nilai distribusi F adalah 3,32. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 24,123 > \text{dari } F_{tabel} = 3,32$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.591	1.688

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X2, PELATIHAN_KERJA_X2

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Pada tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,591 atau jika menggunakan persentase yaitu 59,1%. Ini berarti bahwa variabel independen atau variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 59,1%. Sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji t

VARIABEL	t_{hitung}	Sign.	SIMPULAN
Pelatihan Kerja	1,008	0,322	Tidak pengaruh
Motivasi	3,222	0,003	Berpengaruh

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak ataupun yang diterima, maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,692. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo karena nilai t_{hitung} (1,008) $< t_{tabel}$ (1,692) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.
- Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo karena nilai t_{hitung} (3,222) $> t_{tabel}$ (1,692) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya yaitu dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficients Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.12 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficients Beta* paling besar adalah variabel motivasi yaitu sebesar 0,620. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi

merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan di awal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di perusahaan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel pelatihan kerja dan motivasi, maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari kedua variabel independen yang digunakan terdapat satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo yaitu variabel motivasi, sedangkan variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial variabel pelatihan kerja yang digunakan dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendri Pranata, RR. Niken Purbasari (2021) bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta.

Namun, jika dilihat dari hasil sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa seluruh indikator dalam variabel pelatihan kerja menjadi acuan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Tidak berpengaruhnya variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo kemungkinan besar disebabkan karena kurangnya persiapan sarana berupa bahan dan alat penunjang kegiatan pelatihan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan peserta sulit untuk menerapkan hasil simulasi praktek pada saat pelatihan kedalam tugas.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Bismantara (2017) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood.

Hal ini juga didukung berdasarkan sebagian besar responden yang menyatakan setuju bahwa seluruh indikator dalam variabel motivasi menjadi acuan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Sehingga apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

SIMPULAN

Sesuai dengan uraian-uraian diatas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.
2. Secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.
3. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidah, S., Ratnasari L.S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. e-ISSN:25977423
- Bismantara, B. (2017). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 1-14.
- Budiarti, I., Wahab, D. A., & Soedarso, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta. Pustaka Fahima.

- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, F. F. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Universitas Komputer Indonesia Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia)*.
- Husnah, L., & Setyowati, T. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Royal Hotel Jember*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 4(1).
- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Keempat Belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pranata, H., & Purbasari, R. N. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta*. e-Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (TSM), 1(1), 19-28.
- Pratama, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(2), 146-158.
- Rohimah, R. (2019). *Pengaruh Mutasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto)*. VOLATILITAS, 1(4).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryo, Y. et. All. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi. 135-136
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Kencana. 109-110
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri, Tbk di Jakarta*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(1), 220-237.