



## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT CIPTA NINDITA NUSAPALA

Purwatiningsih

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta  
[purwatingingsih.pwt@bsi.ac.id](mailto:purwatingingsih.pwt@bsi.ac.id)

### Info Artikel :

Diterima : 13 Januari 2022

Disetujui : 20 Januari 2022

Dipublikasikan : 28 Januari 2022

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Cipta Nindita Nusapala. Populasi penelitian ini diambil dari beberapa sampel karyawan yang bekerja di PT Cipta Nindita Nusapala dengan jumlah 50 orang. Analisa ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisa uji Regresi Linier Berganda yang diperoleh melalui angket yang telah diisi oleh para responden yang telah ditentukan. Data uji yang digunakan pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji Multikolinearitas, uji Normalitas,, dan uji heterokedastisitas, pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t) dan pengelolaan yang dilakukan menggunakan SPSS 26.0. Hasil analisis regresi menunjukkan tingkat signifikansi pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil analisis regresi menunjukkan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependenden.

**Kata Kunci:**  
Pelatihan,  
motivasi kerja  
dan kinerja

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training and work motivation on the performance of outsourcing employees at PT Cipta Nindita Nusapala. The population of this study was taken from several samples of employees who work at PT Cipta Nindita Nusapala with a total of 50 people. This analysis uses a quantitative approach with a Multiple Linear Regression test analysis model obtained through a questionnaire that has been filled out by the respondents who have been determined. The test data used in this study is the classical assumption test consisting of the Multicollinearity test, Normality test, and heteroscedasticity test, hypothesis testing using simultaneous test (F test) and partial test (t test) and management performed using SPSS 26.0. The results of regression analysis show that the level of significance of training is not significant on employee performance. The results of regression analysis show that it is significant on employee performance and joint testing (simultaneous) shows that there is a significant effect between the independent variable and the dependent variable..*

**Keywords:**  
Training, work  
motivation and  
performance

## PENDAHULUAN

Keberhasilan dari suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh fasilitas yang dimiliki saja namun sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu dari aset perusahaan yang berpengaruh dan sebagai penggerak perusahaan. Seiring dengan perubahan kualitas dan gaya hidup yang semakin modern dan standard kehidupan yang terus meningkat. Penggunaan jasa pada perusahaan *outsourcing* juga meningkat, hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya perusahaan yang membutuhkan perusahaan *outsourcing* sebagai alternatif untuk mengefisienkan biaya tenaga kerja di bagian bisnis inti mereka. Tentunya dengan penerapan sistem administrasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dikelola oleh perusahaan *outsourcing*. Sebagai industri yang bergerak di bidang jasa dengan mengandalkan sumber daya manusia (SDM). Maka pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya. Menurut Lia (2015) kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Cipta Nindita Nusapala merupakan salah satu perusahaan terbesar di bidang jasa *outsourcing* (alih daya). Dalam arti kata bahwa dalam perusahaan harus merekrut karyawan yang memiliki kompetensi dibidangnya sesuai dengan kebutuhan klien tersebut. Namun fakta di lapangan semenjak adanya pandemi covid-19 pada tahun 2020 sampai saat ini yang terjadi adalah masih banyak kasus karyawan yang setelah dilakukan proses perekrutan dan setelah tanda tangan kontrak untuk dapat bekerja di perusahaan klien diharuskan untuk segera terjun langsung kelapangan dan yang terjadi adalah para karyawan *outsourcing* ini banyak melakukan kesalahan karena tidak adanya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan klien. Menurut Bapak Adkha Samsuri selaku *Assistant Dept Head Human Resource* masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah kurang adanya pelatihan yang baik kepada karyawan, dikarenakan pelatihan yang dilakukan secara daring. Oleh karena itu, karyawan tersebut banyak melakukan kesalahan yang berakibat pada tidak tercapainya sebuah target yang telah ditentukan oleh klien sehingga klien merasa kurang puas dengan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja, dan perilaku individu, kelompok maupun organisasi. Oleh karena itu kegiatan pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar benar-benar memberikan manfaat sesuai dengan tujuan pelaksanaannya. (Budi Santoso, 2021:2). Sedangkan motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. (Hamzah B. Uno, 2016:1).

Kinerja karyawan (*employee performance*) oleh para ahli sering juga disebut prestasi kerja (*job performance* atau *work performance*) karena kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) tersebut didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2009:18)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Cipta Nindita Nusapala yang dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan Juni 2021, metode penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Bentuk

dalam penelitian ini adalah kuantitatif menurut sugiyono (2010) yaitu penelitian yang berlandaskan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah elemen lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari dan menjadikannya sebagai objek penelitian, populasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah karyawan outsourcing bagian *Customer service* sebanyak 15 orang, *Collection* 23 orang dan *Office girl/boy* sebanyak 12 orang, maka total yang diambil adalah sebanyak 50 orang. jenis penelitian ini adalah data primer dan data skunder. menurut sugiyono (2011) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu . Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuosioner, menurut sugiyono (2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya instrument yang dilakukan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang berisi daftar pernyataan.

Kuesioner akan dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skoring yang jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban dan Penelitian dilakukan menggunakan skala likert dari variabel pelatihan terdapat 5 pertanyaan, variabel motivasi terdapat 6 pertanyaan dan variabel kinerja terdapat 4 pertanyaan. Menurut sugiyono (2015) skala likert merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dari persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomenal sosial. Tolak ukur skor terdiri dari 5 pilihan angka 1 sampai dengan 5. Skor tersebut memiliki penjelasan sebagai berikut : skor 1 adalah sangat tidak setuju, skor 2 adalah tidak setuju, skor 3 adalah netral, skor 4 adalah setuju dan skor 5 adalah sangat setuju.

Metode analisis untuk menguji penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Yaitu untuk menguji satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara pengaruh pelatihan ( $x_1$ ) dan motivasi kerja ( $x_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). dalam melakukan analisa dan uji hipotesis data diolah menggunakan SPSS 26.0. Uji hipotesis yang digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ), dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana :

Y = Variable dependen

a = Konstanta

b = koefisien determinasi

x = variable independen

e = *error term*

uji asumsi klasik yang digunakan untuk memperoleh model regresi antara lain sebagai berikut :

1. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang satu atau lebih variabel bebasnya terdapat korelasi dengan variabel bebas lainnya. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model di dalam regresi ditemukan korelasi antar variabel

independen, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, menurut Ghazali (2005) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi atau VIF (*variance inflation factor*) dari masing-masing variabel. Jika nilai toleransi  $\leq 0.10$  atau  $VIF \geq 10$  maka terdapat multikolinieritas.

2. Uji normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji ini karena pada analisis statistik parametrik, yang dimana asumsi yang dimiliki oleh data adalah data tersebut terdistribusi secara normal. Ada dua cara mendeteksi data tersebut untuk melihat apakah residual atau variabel berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik *one-sample Kolmogorov smirnov*.

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2005) yaitu jika menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis atau garis histogram menunjukkan adanya pola distribusi normal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model dari regresi adanya terjadi ketidaksamaan antara *variance* dan residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain. Menurut Ghazali (2005) ada tidaknya heterokedastisitas adalah jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka teraja heterokedastisitas. Jika tidak ada pola tertentu yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terdapat keterokedastisitas.

Uji Simultan (F) menurut Ghazali (2005) sangat berguna untuk mengetahui menunjukkan apakah semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen dan uji parsial (t) digunakan untuk menunjukkan pengaruh dari satu variabel independen secara individual menerangkan variasi dependen. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dari variabel independen mengetahui variabel dependen secara signifikan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1 Karakteristik responden berdasarkan usia**

| <b>Profil Responden</b> | <b>Keterangan</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-------------------------|-------------------|---------------|-----------------------|
| Usia                    | 18 – 30 tahun     | 29            | 58%                   |
|                         | 31 – 40 tahun     | 13            | 26%                   |
|                         | 41 – 50 tahun     | 8             | 16%                   |
| TOTAL                   |                   | 50            | 100%                  |

*Sumber : Hasil olahan data penelitian tahun 2021*

Dari tabel 1 diatas, diketahui bahwa karyawan dengan usia 18 – 30 tahun merupakan responden terbanyak, karyawan dengan usia 31 – 40 tahun merupakan responden kedua terbanyak dan sisanya adalah karyawan yang paling senior yang berusia 41 keatas. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang dimiliki perusahaan mayoritas merupakan usia produktif.

**Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan**

| Status Responden | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|------------------|------------|--------|----------------|
| Jenis Kelamin    | Laki-laki  | 35     | 70%            |
|                  | Perempuan  | 15     | 30%            |
| TOTAL            |            | 50%    | 100%           |

*Sumber : Hasil olahan data penelitian tahun 2021*

Dari tabel ke 2 diatas diketahui bahwa responden dari karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding dengan responden perempuan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibutuhkan oleh perusahaan di objek penelitian ini.

### Uji validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui secara kompetitif penelitian harus melalui Uji validitas terlebih dahulu untuk mengukur valid atau tidaknya dalam menganalisa sebuah kuesioner yang memiliki keakuratan melalui butir-butir pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Uji validitas menggunakan rumus Pearson disetiap instrument dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , hasil validitas pada setiap instrument sebagai berikut :

**Tabel 3 Tabel hasil uji validitas Penelitian**

| Variabel                  | Indikator | Nilai validitas |             | Keterangan |       |
|---------------------------|-----------|-----------------|-------------|------------|-------|
|                           |           | $r_{hitung}$    | $r_{tabel}$ |            |       |
| Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) | $X_{1.1}$ | 0,517           | 0,2732      | Valid      |       |
|                           | $X_{1.2}$ | 0,560           |             | Valid      |       |
|                           | $X_{1.3}$ | 0,433           |             | Valid      |       |
|                           | $X_{1.4}$ | 0,588           |             | Valid      |       |
|                           | $X_{1.5}$ | 0,395           |             | Valid      |       |
| Motivasi kerja ( $X_2$ )  | $X_{1.1}$ | 0,324           |             | 0,2732     | Valid |
|                           | $X_{2.1}$ | 0,516           |             |            | Valid |
|                           | $X_{2.2}$ | 0,342           |             |            | Valid |
|                           | $X_{2.3}$ | 0,423           |             |            | Valid |
|                           | $X_{2.4}$ | 0,368           |             |            | Valid |
|                           | $Y_1$     | 0,483           | 0,2732      |            | Valid |
|                           | $Y_2$     | 0,565           |             |            | Valid |

| Variabel             | Indikator      | Nilai validitas |        | Keterangan |
|----------------------|----------------|-----------------|--------|------------|
|                      |                | rhitung         | rtabel |            |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y <sub>3</sub> | 0,431           |        | Valid      |
|                      | Y <sub>4</sub> | 0,454           |        | Valid      |

Dari table 3 terlihat bahwa hasil dari setiap pengujian masing-masing instrument memiliki rhitung > 0,2732, secara keseluruhan instrument pernyataan dari variable X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y yang digunakan dinyatakan valid.

**Tabel 4 Tabel hasil Reliabilitas Penelitian**

| No | Variabel                          | Cronbach's Alfa | Kesimpulan |
|----|-----------------------------------|-----------------|------------|
| 1  | Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> ) | 0,735           | Reliabel   |
| 2  | Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )  | 0,629           | Reliabel   |
| 3  | Kinerja Karyawan (Y)              | 0,697           | Reliabel   |

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat konsistensi dalam menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipertanggungjawabkan. menurut Ghozali (2013) menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronchbach's Alpha* > 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

##### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel dependen dengan variabel independen. Uji multikolinieritas diketahui dengan menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas terjadi jika nilai VIF melebihi 10. Jika nilai VIF kurang dari 10 maka menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**Tabel 5 hasil Uji Multikolinieritas**

| Model |            | Coefficients <sup>a</sup>   |       |                           |        |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|-------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |       | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Tolerance               | VIF   |
|       | B          | Std. Error                  | Beta  |                           |        |      |                         |       |
| 1     | (Constant) | 1.752                       | 1.064 |                           | 1.646  | .106 |                         |       |
|       | Pelatihan  | -.093                       | .069  | -.116                     | -1.347 | .185 | .990                    | 1.010 |
|       | Motivasi   | .730                        | .078  | .812                      | 9.410  | .000 | .990                    | 1.010 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

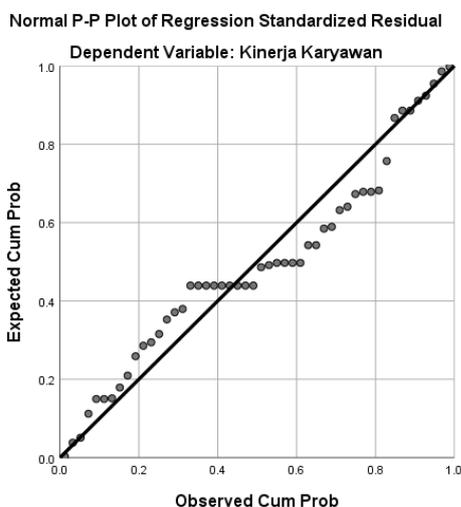
Sumber : Hasil olahan data SPSS 26.0

Dari tabel diatas data diketahui bahwa nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 , maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan betujuan untuk meniguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Sebagai syarat penggunaan teknik korelasi maka dilakukan pengukuran distribusi normal. Untuk melihat data tersebut dapat dilihat menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dan analisis grafik P-P Plot of Regression Standarized Residual.

**Gambar 1**



Hasil output dari gambar diatas, diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal. Dan model telah memenuhi uji asumsi normalitas.

**Tabel 6 hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

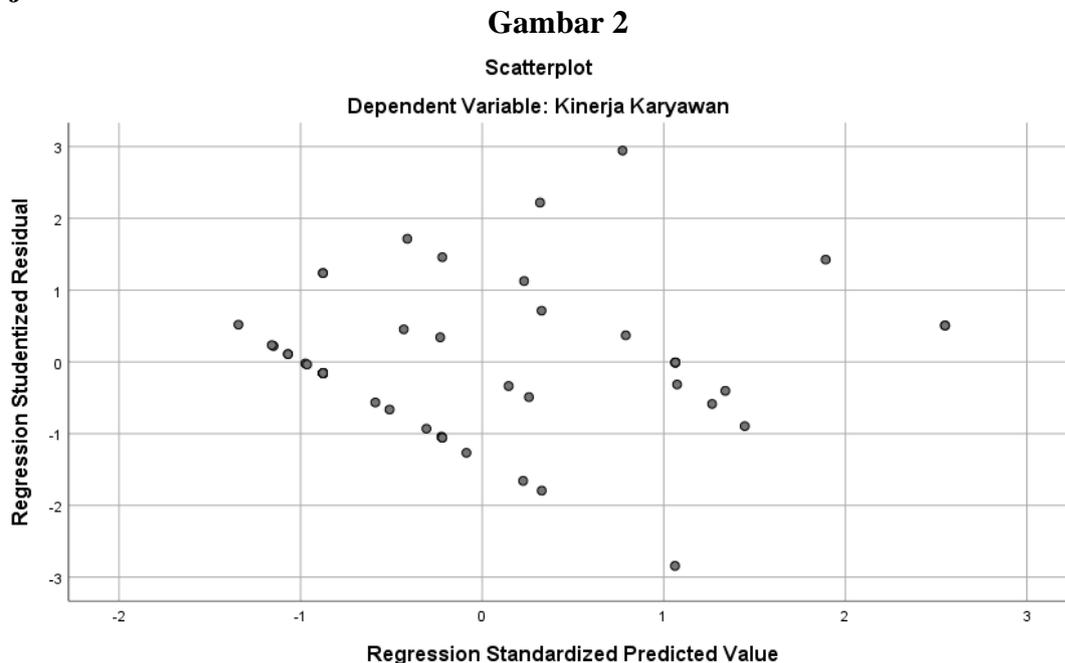
|                                  |                | Unstandardize<br>d Residual |
|----------------------------------|----------------|-----------------------------|
| N                                |                | 50                          |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .000000                     |
|                                  | Std. Deviation | 1.19384939                  |
| Most Extreme<br>Differences      | Absolute       | .134                        |
|                                  | Positive       | .134                        |
|                                  | Negative       | -.118                       |
| Test Statistic                   |                | .134                        |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .024 <sup>c</sup>           |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil olahan data SPSS 26.0

Dari hasil pengolahan pada tabel 6 diperoleh bahwa variabel-variabel tersebut lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ). Sehingga uji normalitas dari variabel tersebut dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.

### Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil olahan data SPSS 26.0

Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan pelatihan dan motivasi karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji Heterokedastisitas (Glejser)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | -.343      | .738                      |      | -.465 | .644 |
|       | Pelatihan                   | .022       | .048                      | .066 | .466  | .643 |
|       | Motivasi                    | .086       | .054                      | .228 | 1.602 | .116 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dari table 7 terlihat bahwa hasil dari hasil uji heterokedastisitas (Glejser) nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,643 > 0,05$  dan variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,116 > 0,05$ . maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

## Pengujian Hipotesis

### Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji dari variabel yang telah diolah sebagai berikut :

**Tabel 8 Hasil Uji F**

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 131.817            | 2  | 65.908      | 44.355 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 69.839             | 47 | 1.486       |        |                   |
|       | Total      | 201.655            | 49 |             |        |                   |

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

Sumber : Hasil olahan data SPSS 26.0

Dari uji ANOVA (*analysis of Variance*) atau uji F, nilai signifikansi yang didapat sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan.

### Uji t

**Tabel 9 Hasil Uji t**

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>     |            |                                |        |      |
|-------|------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig. |
| 1     | (Constant) | 1.752                         | 1.064      |                                | 1.646  | .106 |
|       | Pelatihan  | -.093                         | .069       | -.116                          | -1.347 | .185 |
|       | Motivasi   | .730                          | .078       | .812                           | 9.410  | .000 |

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui jika nilai Signifikansi kurang dari 0,05 maka berkesimpulan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Namun dari hasil tabel yang telah diolah bahwa variabel pelatihan memiliki signifikansi sebesar  $0,185 > 0,05$ , maka dapat diberi kesimpulan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel motivasi memiliki signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diberi kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa menggunakan program SPSS 26.0 diperoleh bahwa : Dalam pengujian secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependenden dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Besarnya pengaruh dari hasil pengujian parsial atau masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Hasil analisis regresi menunjukkan tingkat signifikansi pelatihan berada pada angka 0,185. Nilai tersebut lebih besar dari yang ditetapkan, yaitu  $\alpha = 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan eddy (2013) dan bertentangan dengan hasil turere (2013). Ketidaksamaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terjadi mengingat penelitian dilakukan pada periode dan lokasi penelitian yang berbeda serta faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Hasil analisis regresi menunjukkan tingkat signifikansi motivasi berada pada angka 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari yang ditetapkan, yaitu  $\alpha = 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh yuyun, wayan dan agus (2017). Artinya besar kecilnya motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Santoso, Budi. 2010. *Skema dan Mekanisme Pelatihan (Panduan Penyelenggaraan Pelatihan)*. Jakarta: Yayasan Terumbu Karang Indonesia (Terangi).
- Hamzah B. Uno. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suryani, Ni Kadek, dkk. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Bandung: Nilacakra.
- Sugiyono, 2011. *Statistik Untuk bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate program IMB SPSS*. Semarang : Undip.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Riantika, lia. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. *Jurnal AGORA*, Vol. 3, No. 1
- Turere, Vera nitta. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No.3
- Ningsih, Citra. dkk. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Promosi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (strudi pada karyawan PT. PLN (Persero) area kendari. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 5, No. 1
- Yuyun, Wayan dan Agoes. 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja dan Kinerja di Prama Sanur Beacdh-Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.3 : 1265-1290. ISSN : 2337-3067
- Shu, Efin dan Wardayani. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. *Jurnal Studi Manajemen*. Vol. 1, No. 1, pp.25-31, e-ISSN 2685-631X.