

Pelatihan dan Motivasi Kerja Berkelanjutan: Impak Terhadap Kinerja Karyawan Industri Manufaktur

Rusli Nugraha¹, Eva Marsusanti², Andi Riyanto³

^{1,2,3} Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: ¹rusli.rng@bsi.ac.id, ²eva.emr@bsi.ac.id, ³andi.iio@bsi.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan impak pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global Sukabumi. Hal ini terkait dengan beberapa kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. DGS antara lain di duga program pelatihan kerja masih belum maksimal sehingga tidak mendukung tuntutan peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja. Berikutnya motivasi terindikasi menurun sehingga mempengaruhi kecepatan, ketepatan dan volume kerja yang dihasilkan, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif dan korelasional. Teknik Non Probability Sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Populasi berjumlah 320 yang merupakan karyawan PT. Daehan Global Sukabumi, dengan menggunakan metode Slovin maka ditentukan sampel berjumlah 178 responden. Analisis data menggunakan uji statistik, terutama menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan mempunyai impak yang positif terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak mempunyai impak yang positif terhadap kinerja karyawan serta pelatihan dan motivasi secara simultan mempunyai impak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to analyze and describe the impact of training and motivation simultaneously on the performance of employees of PT. Global Daehan Sukabumi. This is related to several obstacles that affect the performance of employees of PT. Among other things, DGS is suspected that the job training program is still not optimal so that it does not support the demands for increasing employee knowledge and skills at work. Furthermore, motivation is indicated to decrease so that it affects the speed, accuracy and volume of work produced, and in the end can affect employee performance. The research method used is a survey method with a quantitative and correlational approach. Non Probability Sampling technique used in sampling in this study using purposive sampling method. The population is 320 which are employees of PT. Daehan Global Sukabumi, using the Slovin method, a sample of 178 respondents was determined. Data analysis used statistical tests, especially using multiple linear regression analysis which was processed using the SPSS application. The results showed that training had a positive impact on employee performance, motivation did not have a positive impact on employee performance and training and motivation simultaneously had a positive impact on employee performance..

Keywords: Training, Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia saat ini semakin pesat. Hal ini dapat diukur dari semakin banyaknya bermunculan perusahaan-perusahaan baru. Beberapa pelaku bisnis adalah para *expatriate* yang berinvestasi dalam bisnis industri manufaktur. Kondisi demikian

menciptakan iklim persaingan yang semakin ketat antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, agar dapat terus berkembang dan memiliki daya saing yang kuat, perusahaan tentunya harus memberikan pelayanan terbaiknya (top performance) terhadap para customer. Untuk membuat perusahaan lebih baik dalam persaingan dan memenangkan hati

pelanggan, mereka membutuhkan dukungan kuat dari pelanggan, dari sumber daya manusia atau karyawan yang terbaik, berkualitas, kompeten, memiliki loyalitas yang sangat tinggi terhadap perusahaan, dan memiliki motivasi yang baik, karena karyawan merupakan aspek terpenting yang menjadi motor penggerak utama bagi perkembangan perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa depan dapat membantu karyawan memahami apa yang harus dilakukan dan mengapa harus dilakukan, agar memberikan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keahlian mereka. Sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membimbing diri pribadi mereka dan memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan semakin berkembang menjadi lebih besar dan akan dapat terus berkompetisi dengan perusahaan-perusahaan lainnya yang sejenis. Di dorong oleh sumber daya manusia dengan kinerja terbaik, perusahaan tentu dapat mencapai apa yang segera ingin dicapai. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana indikator keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja,

membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Garmen merupakan salah satu industri andalan Indonesia. Banyaknya lapangan pekerjaan membuat industri garmen Indonesia cukup berkembang selama puluhan tahun. Namun meskipun industri pakaian jadi begitu luas, selalu ada gambaran persaingan dalam dunia bisnis. Semua pelaku industri pakaian jadi selalu dihadapkan pada tantangan untuk menghasilkan produk dengan kualitas yang terus meningkat dengan harga yang bersaing. Oleh karena itu, efisiensi menjadi kunci keberhasilan bisnis ini. Jika melihat industri garmen, kunci terpenting bagi perusahaan pakaian jadi adalah tenaga kerja. Sebab industri garmen sangat membutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak.

Sejalan dengan uraian di atas, PT. Daehan Global Sukabumi (DGS) yang bergerak di bidang garmen harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar keterampilan, peningkatan keterampilan dan sikap karyawan, sehingga memudahkan setiap pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran, pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan PT. DGS dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas, dengan kriteria apakah hasil tersebut dapat dikatakan efisien dan efektif (Daft, 2015). Ukuran sebuah kinerja yaitu produktivitas kerja, keefektivan kerja, dan efisiensi yang ditunjukkan pekerja (Robbins & Coulter, 2017). Kinerja organisasi juga dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tujuan organisasi pada dimensi berikut: hasil, proses, dan kebutuhan *stakeholders* (Thomya & Saenchaiyathon, 2015). Kinerja disini merupakan pekerjaan dan pencapaiannya, apa dan bagaimana hal itu

dilakukan (Raspati, Marsusanti, Yuniati, & Riyanto, 2020). Berdasarkan uraian teori diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan ukuran dari proses akhir aktivitas karyawan dalam sebuah entitas bisnis.

Salah satu strategi entitas usaha sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelatihan kerja (*job training*). Pelatihan adalah proses aktivitas untuk mengajarkan karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut (Niati, Siregar, & Prayoga, 2021). Pelatihan merupakan upaya untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, efektif dan dapat dilakukan secara rasional (Ichsan, 2020). (Dessler, 2016) mengemukakan bahwa program pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka melalui tahapan program pelatihan sebagai berikut: 1) menganalisis kebutuhan pelatihan; 2) merancang keseluruhan program pelatihan; 3) mengembangkan, menyusun dan membuat materi pelatihan; 4) mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan; 5) menilai atau mengevaluasi efektivitas materi. Berdasarkan uraian teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa program pelatihan adalah aktifitas sistematis untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk memenuhi standar tertentu sesuai kebutuhan perusahaan dengan indikator sebagai berikut: 1) identifikasi kebutuhan pelatihan, yakni menjajaki dan mengetahui kebutuhan pelatihan serta sejauh mana kebutuhan tersebut perlu dipenuhi; 2) perumusan program pelatihan, dimana didalamnya terdapat langkah menentukan materi pelatihan, membangun hubungan logis dan urutannya, menentukan metode dan media pelatihan dan menentukan kebutuhan waktu; 3) perencanaan pelatihan, kegiatan didalamnya mencakup penentuan: peserta pelatihan dan berapa jumlahnya, fasilitator/pelatih, tempat pelatihan, lama waktu penyelenggaraan, kelengkapan pendukung, kebutuhan biaya dan menetapkan sumber dana, bahan pelatihan

dan tempat penyelenggaraan, 4) pelaksanaan pelatihan; secara umum, alur pokok yang ditempuh dalam pelaksanaan pelatihan adalah pembukaan pelatihan, pencairan suasana, pembahasan materi pelatihan, rangkuman, evaluasi dan tindak lanjut pelatihan; 5) penilaian dan evaluasi pelatihan, kegiatannya mencakup: penemuan bagian-bagian mana saja dari suatu pelatihan yang berhasil mencapai tujuan, memberi kesempatan kepada peserta memberikan ide dan saran, serta mengevaluasi efektivitas pelatihan yang dilaksanakan untuk memahami dampak kegiatan pelatihan terutama yang berkaitan dengan terjadinya perilaku di kemudian hari dan identifikasi kebutuhan pelatihan untuk merancang dan merencanakan kegiatan pelatihan selanjutnya.

Asal kata motivasi dari kata latin *move* yang berarti daya dorong atau daya penggerak. Motivasi diberikan kepada manusia khususnya kepada bawahan atau pengikutnya. Motivasi itu faktor penting karena dengan adanya motivasi setiap individu karyawan diharapkan bekerja keras dan semangat untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kebutuhan pribadi, tujuan, dan persepsi tentang motivasi individu atau kelompok dan bagaimana memenuhi faktor-faktor tersebut (Priyono, Chandra, & Ariana, 2017). Menurut (Ivancevich, Gibson, & Konopaske, 2012) motivasi kerja adalah konsep yang menggambarkan kekuatan yang bekerja pada atau di dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku, dan juga untuk menunjukkan arah perilaku. Terdapat dua faktor utama dalam motivasi, yakni: 1) Seperangkat kondisi ekstrinsik, dalam konteks pekerjaan, termasuk membayar, status, dan kondisi kerja; 2) Seperangkat kondisi intrinsik, isi pekerjaan. Kondisi ini termasuk perasaan pencapaian, peningkatan tanggung jawab dan pengakuan. Motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keingintahuan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu di tempat kerja (Aarabi, Subramaniam, & Akeel, 2013). Motivasi umumnya dibagi menjadi intrinsik dan ekstrinsik: 1) Motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang berkaitan dengan pemenuhan perasaan pribadi, kesenangan, minat atau kesenangan seseorang; 2) Motivasi

ekstrinsik terjadi ketika orang-orang dipicu secara eksternal untuk tampil dalam bentuk permainan, eksplorasi, dan tantangan dengan tujuan untuk mendapatkan hadiah eksternal. Motivasi adalah upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang tergantung pada kemampuan untuk melakukannya dalam memenuhi kebutuhan individu (Riyanto, 2014). Motivasi juga bisa menjadi salah satu alasan terjadinya penurunan kinerja karyawan (Theodora, 2015). Berdasarkan uraian teori di atas maka dapat disimpulkan motivasi adalah proses penghargaan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja sedemikian rupa dalam lingkungan bisnis secara efektif dan efisien dapat mencapai beberapa tujuan penting. Dimensi Intrinsik memiliki indikator: 1) Pencapaian prestasi kerja yang ditunjukkan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja; 2) Pengakuan atasan terhadap hasil kerja yang dicapai; 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tujuan perusahaan; 3) Kemajuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Sedangkan dimensi ekstrinsik memiliki indikator: 1) Upah, berhubungan dengan kelayakan gaji dan tunjangan yang diterima; 2) Kondisi kerja yang kondusif; 3) Keamanan kerja yang terjamin; 4) Prosedur perusahaan yang mendukung produktifitas kerja.

Hasil survei pendahuluan tentang kinerja Karyawan PT. DGS dengan memberikan kuesioner kepada 30 responden yang terdiri dari supervisor dan operator dimana hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang diinginkan perusahaan yakni dengan memenuhi sasaran sebesar 100%.

Hasil survey pendahuluan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. 54% karyawan bermasalah dengan efisiensi kerja dimana masih banyak karyawan yang belum mengoptimalkan fasilitas kerja dan jarang sekali menyelesaikan pekerjaan mendahului jadwal yang ditetapkan.
2. 33% karyawan bermasalah dalam efektifitas kerja, masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin dan tidak memahami sistem kerja secara menyeluruh yang berlaku di perusahaan.
3. 43% karyawan bermasalah dalam kualitas kerja, masih terdapat karyawan yang mengabaikan rencana kerja yang ditetapkan sehingga hasil kerja tidak memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.

4. 37% karyawan bermasalah dengan kuantitas hasil kerja dimana masih banyak karyawan yang belum mampu mencapai volume hasil produksi yang ditetapkan dan tidak memiliki kesadaran untuk bisa saling mengkoreksi kesalahan antar bagian.

5. 37% karyawan bermasalah dalam hal daya saing, masih banyak karyawan yang kurang berinisiatif menghasilkan produk yang lebih baik dan belum menyadari manfaat jangka panjang atas hasil kerja yang berdaya saing tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa bila dirata-ratakan 43% kinerja karyawan PT. DGS dinilai masih kurang baik. Persentase yang cukup besar tersebut selayaknya dijadikan pokok permasalahan dalam penelitian ini. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah: 1) Terdapat dampak positif antara program pelatihan dengan kinerja karyawan; 2) Terdapat dampak positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan; 3) Terdapat dampak positif antara program pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain: 1) (Afroz, 2018) kesimpulan dalam risetnya menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan ($r = 0,695$ $p < 0,05$) antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Semakin efektif program pelatihan yang diselenggarakan maka semakin tinggi pula kinerjanya; 2) (Martins, 2021) menyatakan dalam risetnya bahwa pelatihan memiliki efek yang positif pada pekerjaan dan perekrutan karyawan; dan 3) (Mohamud, Ibrahim, & Hussein, 2017) menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan ($r = 0,427$ $p < 0,05$) antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini akibat pemberian *monetary rewards* (bonus) oleh perusahaan terhadap karyawan (dimensi ekstrinsik). Semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian berupa metode survey, dengan pendekatan korelasional, yaitu metode penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang hubungan antara variabel-variabel yang berbeda dalam satu populasi. Alat ukur (instrumen) yang digunakan dari semua variabel yang diteliti baik kinerja, pelatihan

maupun motivasi kerja adalah angket (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sesuai dengan sampel yang telah ditentukan.

Tahap penelitian diawali dengan pembuatan instrumen penelitian dengan masing-masing variabel sebanyak 40 butir soal, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap instrumen tersebut dengan menggunakan metode statistik. Setelah mendapatkan instrumen yang valid dan *reliable* maka tahapan selanjutnya berupa penyebaran instrumen kepada responden.

Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dimana sampel diambil secara random (acak). Teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini lebih tepatnya menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu agar lebih mewakili data yang diperoleh melalui proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Kriteria yang harus dimiliki oleh responden sebagai pertimbangan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah: 1) Responden adalah karyawan PT. Daehan Global Sukabumi (DGS); 2) Responden adalah karyawan yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan untuk menjawab pertanyaan. Kemudian untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang diketahui dengan menggunakan rumus statistik Slovin sehingga dari jumlah populasi sebanyak 320 orang karyawan bagian operasional maka ditetapkan sebanyak 178 sampel.

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan kriteria uji korelasi *product moment* (Pearson) dan untuk uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Uji persyaratan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Homogenitas, dan Uji Linieritas. Analisis kebutuhan pengujian diperlukan untuk menentukan apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan. Kemudian untuk Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Korelasi Sederhana, Uji Korelasi Berganda, dan Uji Koefisien Determinasi. Uji hipotesis tujuannya adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari suatu pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Sedangkan

hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

$H_0 : \rho_{y1} = 0$: Tidak terdapat dampak positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

$H_1 : \rho_{y1} > 0$: Terdapat dampak positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua

$H_0 : \rho_{y2} = 0$: Tidak terdapat dampak positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

$H_1 : \rho_{y2} > 0$: Terdapat dampak positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

3. Hipotesis ketiga

$H_0 : \rho_{y1,2} = 0$: Tidak terdapat dampak positif antara pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan.

$H_1 : \rho_{y1,2} > 0$: Terdapat hubungan positif antara pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan.

Keterangan:

H_0 = Hipotesis nol

H_1 = Hipotesis alternatif

ρ_{y1} = Koefisien korelasi antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan

ρ_{y2} = Koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

$\rho_{y1,2}$ = Koefisien korelasi antara pelatihan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

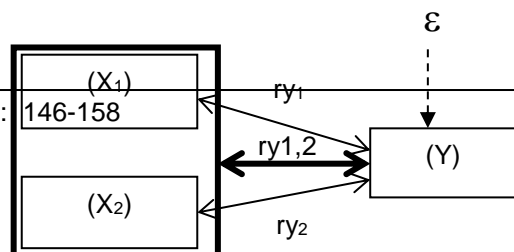
Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, dimana variabel lain yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol) dan untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menggunakan pedoman berikut ini.

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Rumus untuk korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya dapat diselesaikan dengan analisis dimensional seperti terlihat pada *framework* penelitian berikut ini.



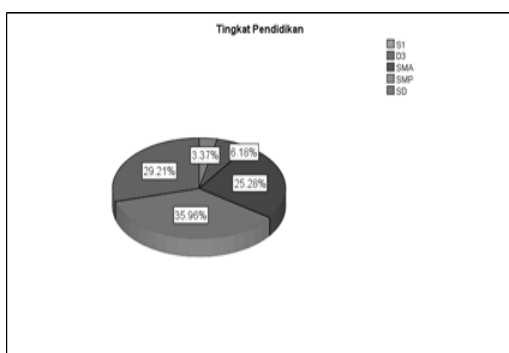
Gambar 1. *Framework* Penelitian

Uji signifikan dalam penelitian ini menggunakan uji t dengan taraf kepercayaan 95 % dengan peluang kesalahan 5%. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis yaitu mengetahui signifikan dampak antara variabel pelatihan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y), dan dampak antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Demografi Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan tentang data tingkat pendidikan seluruh karyawan pada PT. DGS yang menjadi responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 15 orang atau 3,37% karyawan yang mempunyai jenjang pendidikan S1, D3 sebanyak 11 orang atau 6,18% karyawan, SMA sebanyak 45 orang atau 25,28% karyawan, SMP sebanyak 64 orang atau 35,96% karyawan, dan SD sebanyak 52 orang atau 29,21% karyawan dari 178 responden.

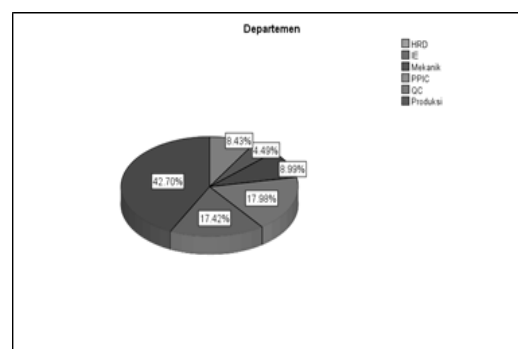


Gambar 2. Persentase Tingkat Pendidikan Responden

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan tentang departemen seluruh karyawan pada PT. DGS yang menjadi responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 6 atau 8,43%

karyawan yang berada pada Departemen HRD, sebanyak 8 atau 4,49% karyawan yang berada pada Departemen IE, sebanyak 16 atau 8,99% karyawan yang berada pada Departemen Mekanik, sebanyak 32 atau 17,98% karyawan yang berada pada Departemen PPIC, sebanyak 31 atau 17,42% karyawan yang berada pada Departemen QC dan sebanyak 76 atau 42,70% karyawan yang berada pada Departemen Produksi dari 178 responden.



Gambar 3. Persentase Responden Berdasarkan Departemen

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

3.2. Uji Validitas

Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya, item dikatakan tidak valid jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%.

Hasil yang diperoleh dari uji validitas seluruh variabel pada penelitian ini menunjukkan bahwa dari 40 butir soal kuesioner yang sesuai dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disebar dan diisi oleh responden semuanya menunjukkan valid.

3.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menghitung *construct reliability* dan *variance extracted* dari masing-masing variabel teramati kemudian dibandingkan dengan r tabel dan hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	>r tabel 5% (178)	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,459	0,123	reliabel

Pelatihan	0,487	0,123	reliabel
Motivasi Kerja	0,542	0,123	reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien realibilitas item Kinerja Karyawan sebesar 0,459, item Pelatihan sebesar 0,487, dan item Motivasi Kerja sebesar 0,542. Berdasarkan nilai koefisien realibilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.4. Uji Normalitas

Uji normalitas dirancang untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau apakah nilai residual mendekati nol. Untuk menguji normalitas data menggunakan hasil uji *one sample Kolmogorov-Smirnov* test. Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	$>0,05$	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,200	0,05	Data berdistribusi normal
Pelatihan	0,200	0,05	
Motivasi Kerja	0,200	0,05	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai *Asymp. Sig.* untuk keseluruhan variabel sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

3.5. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi data adalah sama atau tidak. Uji homogenitas digunakan pula sebagai uji prasyarat jika akan melakukan uji *t* dua sampel bebas (*Independent Samples T Test*) dan uji varian satu jalan (*One Way ANOVA*). Dasar keputusan:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti varians dua atau lebih kelompok data populasi tidak sama.

- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ berarti varians dua atau lebih kelompok data populasi adalah sama.

Hasil dari uji homogenitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig.	$>0,05$	Keterangan
Pelatihan	0,388	0,05	Homogen
Motivasi Kerja	0,158	0,05	Homogen

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Diketahui nilai signifikansi (*Sig*) untuk variabel Kinerja Karyawan berdasarkan variabel Pelatihan sebesar 0,388 dan berdasarkan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,158 ternyata lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan berdasarkan Pelatihan dan Motivasi Kerja mempunyai varian yang sama.

3.6. Uji Linieritas

Uji linieritas dirancang untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan linier atau tidak signifikan. Tes ini sering digunakan sebagai prasyarat untuk analisis korelasi atau regresi linier.

Kriteria keputusan untuk uji linieritas data adalah sebagai berikut:

- 1) Bentuk atau model regresi X terhadap Y tidak linear jika nilai signifikan $< 0,05$.
- 2) Bentuk atau model regresi X terhadap Y linear jika nilai signifikan $> 0,05$.

Hasil uji linieritas terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	$>0,05$	Keterangan
Pelatihan	0,971	0,05	Linier
Motivasi Kerja	0,087	0,05	Linier

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Hasil uji linieritas diketahui bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai signifikan sebesar 0,971 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,087 ternyata lebih besar dari 0,05 sehingga memenuhi kriteria linieritas karena nilai signifikan lebih dari 0,05.

3.7. Uji Korelasi Sederhana

Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan antara dua variabel. Uji korelasi linier sederhana dilakukan melalui analisa

korelasi *Product Moment (Pearson)* dengan mencari nilai koefisien korelasi (r).

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Variabel	Pelatihan	Motivasi Kerja
Kinerja Karyawan	0,934	0,899

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Hasil analisis korelasi sederhana (r) di dapat korelasi antara variabel Kinerja Karyawan dengan variabel Pelatihan (r) adalah 0,934. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan. Arah dampak bersifat positif karena nilai r bernilai positif yang artinya semakin intens pelatihan maka semakin baik kinerja pegawai.

Hasil analisis korelasi sederhana (r) antara variabel Kinerja Karyawan dengan variabel Motivasi Kerja (r) adalah sebesar 0,899. Ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Arah dampak bersifat positif karena nilai r bernilai positif yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin tinggi.

3.8. Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi ganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dan kontribusi dua faktor dari variabel independen (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel dependen (Y) dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Berganda

Koefisien R	Sig. F Change
0,961	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda pada tabel 7 ternyata nilai probabilitas $0,05 > 0,000$ artinya ada dampak yang signifikan antara variabel Pelatihan dan variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan. Kemudian diketahui pula bahwa besarnya dampak antara Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan dengan Kinerja Karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi (R) adalah 0,961, hal ini menunjukkan dampak yang sangat kuat.

3.9. Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,923 atau 92,3%. Artinya dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh kombinasi variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 92,3% sedangkan sisanya sebesar 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

R Square	Sig. F Change
0,923	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

3.10. Uji t

Uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) terdapat dampak positif dengan variabel dependen (Y) dan berikut adalah hasil analisis regresi berganda dari masing-masing variabel:

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
Konstanta	7,105	2,737	0,007
Pelatihan	0,927	16,027	0,000
Motivasi Kerja	0,016	0,294	0,769
F _{hitung} = 1042,573			
R ² = 0,923			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 9 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,105 + 0,927 X_1 + 0,016 X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- 1) $a = 7,105$ menyatakan bahwa jika X_1 dan X_2 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y sebesar 7,105.
- 2) $b_1 = 0,927$ menyatakan bahwa jika X_1 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,927, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai X_2 .
- 3) $b_2 = 0,016$ menyatakan bahwa jika X_2 bertambah, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,016, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai X_1 .

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X1 (b_1) adalah sebesar 0,927 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X1 terdapat dampak positif terhadap Y. Untuk mengetahui efek tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b_1 ini diuji signifikansinya. Kriteria uji signifikansi koefisien regresi dengan tingkat signifikansi 95%, $\alpha = 0,05$ atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $-t(\alpha/2 : n-k-1) \leq t \leq t(\alpha/2 : n-k-1)$ atau signifikansi $> 0,05$.

H_0 ditolak jika $-t(\alpha/2 : n-k-1) \geq t \geq t(\alpha/2 : n-k-1)$ atau signifikansi $< 0,05$.

$t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,05, 175) = 1,654$.

Nilai t_{hitung} sebesar 16,027 dengan signifikansi 0,000.

Hasil analisis regresi linier berganda tersebut juga dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan adalah 16,027. Untuk df sebesar 175 dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji satu sisi diperoleh t_{tabel} sebesar 1,654, maka keputusan uji yang diambil adalah H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $16,027 > 1,654$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui pula bahwa koefisien regresi dari variabel X2 (b_2) adalah sebesar 0,016 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X2 terdapat dampak positif terhadap Y. Untuk mengetahui efek tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b_2 ini diuji signifikansinya. Kriteria uji signifikansi koefisien regresi dengan tingkat signifikansi 95%, $\alpha = 0,05$ atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $-t(\alpha/2 : n-k-1) \leq t \leq t(\alpha/2 : n-k-1)$ atau signifikansi $> 0,05$.

H_0 ditolak jika $-t(\alpha/2 : n-k-1) \geq t \geq t(\alpha/2 : n-k-1)$ atau signifikansi $< 0,05$.

$t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,05, 175) = 1,654$.

Nilai t_{hitung} sebesar 0,294 dengan signifikansi 0,769.

Hasil analisis regresi linier berganda tersebut juga dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi adalah 0,016. Untuk df sebesar 175 dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t_{tabel} sebesar 1,654, maka keputusan uji yang diambil adalah

H_0 diterima, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,016 < 1,654$ dan nilai signifikansi $0,769 > 0,05$.

3.11. Uji F

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X1 dan X2 dengan Y. Untuk mengetahui hubungan tersebut positif atau tidak, selanjutnya dilakukan uji F.

Dengan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$, maka kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $-F(k : n-k) \leq F \leq F(k : n-k)$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $-F(k : n-k) \geq F \geq F(k : n-k)$ atau signifikansi $< 0,05$

$F_{tabel} = F(k : n-k) = F(2, 176) = 3,05$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dalam tabel 9 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1042,573 dengan signifikansi

Variabel yang Dikorelasikan	R	R ²	Konstanta	Koefisien
X1 terhadap Y	0,960	0,923	7,135	0,943
X2 terhadap Y	0,899	0,809	20,362	0,833

0,000. Maka keputusan uji yang diambil adalah H_0 ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $1042,573 > 3,05$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3.12 Hipotesis Statistik

Hasil uji t dan uji F dengan menggunakan aplikasi SPSS terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Koefisien Uji t
Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 11. Hasil Koefisien Uji F

Variabel yang Dikorelasikan	Persamaan Regresi	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
X1 terhadap Y	$Y = 7,135 + 0,943 X_1$	16,027	1,654	0,000
X2 terhadap Y	$Y = 20,362 + 0,833 X_2$	0,294	1,654	0,769

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 10 dan tabel 11 diatas dapat dijelaskan mengenai hipotesis dalam penelitian ini.

1) Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel 11 persamaan regresi yang di dapat adalah :

$$Y = 7,135 + 0,943 X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,943 yang berarti jika nilai Pelatihan (X_1) meningkat sebesar satu

satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat pula sebesar 0,943 satuan. Hasil perhitungan diperoleh R Square variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,923, artinya besarnya pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 92,3% sedangkan sisanya 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hipotesis pertama menyatakan :

H0 : $\rho_1 \leq 0$: Tidak terdapat dampak positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan

H1 : $\rho_1 > 0$: Terdapat dampak positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah 16,027 > dari t_{tabel} yaitu 1,654 dan p value lebih kecil dari nilai signifikansi atau $0,000 < 0,05$ artinya bahwa terdapat dampak positif antara Pelatihan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan seandainya karyawan lebih sering mengikuti pelatihan kerja maka kinerja karyawan itu sendiri akan meningkat. Begitupun dengan pernyataan (Idrees, Xinping, Shafi, Hua, & Nazeer, 2015) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan saat program pelatihan kerja rutin dilaksanakan di perusahaan. Implikasinya jika kuantitas dan kualitas pelatihan semakin baik serta memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk memilih jenis pelatihan berdasarkan minat dan kompetensinya maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan (Kusuma, Musadieg, Nurtjahjono, Administrasi, & Brawijaya, 2018).

2) Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel 11 persamaan regresi yang di dapat adalah :

$$Y = 20,362 + 0,833 X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,833 yang berarti jika nilai Motivasi Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat pula sebesar 0,833 satuan.

Hasil perhitungan diperoleh R Square variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,809, artinya besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 80,9% sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hipotesis kedua menyatakan :

H0 : $\rho_2 \leq 0$: Tidak terdapat dampak positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

H1 : $\rho_2 > 0$: Terdapat dampak positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah 0,294 < dari t_{tabel} yaitu 1,654 dan p value lebih besar dari nilai signifikansi atau $0,769 > 0,05$ artinya bahwa tidak terdapat dampak positif antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) karena itu hipotesis ditolak. Hal ini sesuai dengan penelitian (Suwati, 2013); Surjosuseno, 2015; Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor ini dipengaruhi oleh adanya variabel luar yang dominan (Suryabrata, 2014), seperti adanya program pelatihan dan faktor-faktor eksternal lainnya serta motivasi kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai seperti yang diharapkan oleh karyawan.

3) Hipotesis Ketiga

Berdasarkan perhitungan uji F berikut ini:

Tabel 12. Pengujian Hipotesis Variabel X1 dan X2 secara Simultan Terhadap Y

Variabel yang Dikorelasikan	Koefisien
X1	0,927
X2	0,016
Konstanta	7,105
R	0,961
R ²	0,923
Persamaan Regresi	$Y = 7,105 + 0,927 X1 + 0,016 X2$
F _{hitung}	1042,573
F _{tabel}	3,05
Sig.	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 12 persamaan regresi yang di dapat adalah :

$$Y = 7,105 + 0,927 X1 + 0,016 X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,927 yang berarti jika nilai Pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat pula sebesar 0,927 satuan dengan asumsi nilai Motivasi Kerja tetap. Demikian juga dengan nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,016 yang berarti jika nilai Pelatihan meningkat satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan

meningkat sebesar 0,016 dengan asumsi nilai Pelatihan tetap.

Berdasarkan *output* analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,923 atau 92,3%. Arti dari koefisien ini adalah kontribusi bersama kombinasi variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 92,3% sedangkan sisanya sebesar 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

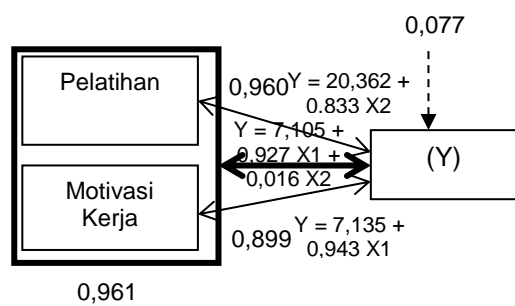
Hipotesis ketiga menyatakan :

H0 : $\rho_{12} \leq 0$: Tidak terdapat hubungan positif antara pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan

H1 : $\rho_{12} > 0$: Terdapat hubungan positif antara pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan

Uji signifikansi menggunakan uji F, berdasarkan hasil perhitungan nilai F_{hitung} digunakan sebagai perbandingan terhadap nilai F_{tabel} untuk menguji signifikansi hubungan variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan secara bersama-sama. Hasilnya menunjukkan bahwa $1042,573 <$ dari F_{tabel} 3,05. Artinya bahwa terdapat dampak positif antara variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan variabel Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Agusta, 2013); Andi Prayogi & Nursidin, 2018) yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Implikasinya perusahaan perlu meningkatkan lagi faktor pelatihan dan motivasi terhadap karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya, jika pelatihan dan motivasi secara simultan turun maka kinerja karyawan juga akan turun.

Selanjutnya angka-angka korelasi tersebut dimasukkan ke dalam konstelasi penelitian, yang dapat digambarkan berikut ini:



Gambar 4. Konstelasi Penelitian Antar Variabel

Gambar 4 memperlihatkan hubungan variabel Pelatihan dengan variabel Kinerja Karyawan digambarkan dengan persamaan $Y = 7,135 + 0,943 X_1$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,960. Hubungan variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan digambarkan melalui persamaan $Y = 20,362 + 0,833 X_2$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,899. Hubungan variabel Pelatihan dan variabel Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan variabel Kinerja Karyawan terlihat pada persamaan $Y = 7,105 + 0,927 X_1 + 0,016 X_2$ dengan koefisien korelasi 0,961. Hubungan dengan faktor lain (epsilon) yang tidak digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,077.

4. Kesimpulan

Kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, entitas harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja, termasuk pelatihan dan motivasi. Manajer puncak perlu menyadari bahwa kinerja dari pekerjaan yang lebih tinggi dapat memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi pula yang akan meningkatkan profitabilitas dan produktivitas. Pada penelitian ini pula ditemukan bahwa faktor pelatihan berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan mungkin tidak hanya memiliki kontribusi positif pada efisiensi kerja, tetapi mungkin juga berkontribusi terhadap kemampuan kerja.

Implikasi yang dihasilkan mengenai kontribusi ekonomi dan sosial dari pelatihan dan motivasi bagi entitas usaha, khususnya manufaktur, mungkin sangat penting karena dunia kerja sedang mengalami transformasi besar yang didorong oleh teknologi baru dan krisis pandemi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah entitas usaha, untuk itu dalam penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel relevan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain agar mendapatkan informasi yang lebih luas lagi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah entitas usaha, khususnya entitas manufaktur.

Referensi

- Aarabi, M. S., Subramaniam, I. D., & Akeel, A. B. A. A. B. (2013). Relationship between Motivational Factors and Job Performance of Employees in Malaysian Service Industry. *Asian Social Science*, 9(9). <https://doi.org/10.5539/ass.v9n9p301>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afroz, N. N. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh. *Global Journal of Economic and Business*, 4(1), 111–124. <https://doi.org/10.12816/0048158>
- Agusta, L. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Andi Prayogi, M., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*. Kisaran.
- Daft, R. L. (2015). *Management*. Cengage Learning.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management* (13th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.47652/metadata.v2i1.20>
- Idrees, Z., Xinping, X., Shafi, K., Hua, L., & Nazeer, A. (2015). Effect of Salary, Training and Motivation on Job Performance of Employees. *American Journal of Business, Economics and Management*, 3(2), 55–58. Retrieved from <http://www.openscienceonline.com/journal/ajbem>
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Konopaske, R. (2012). *Organizational Behavior. Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kusuma, G. C., Musadieg, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Economica*, 7(1), 17–28. <https://doi.org/10.22202/economica.2018.v7.i1.1873>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Martins, P. S. (2021). Employee Training and Firm Performance: Evidence from ESF Grant Applications. *Labour Economics*, 72(August), 102056. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102056>
- Mohamud, S. A., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 7(11), 17009–17016. Retrieved from <http://www.journalijdr.com>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Priyono, Chandra, T., & Ariana, S. (2017). Influence of Work Environment, Motivation and Career Development on The Work Achievement on a Timeless Gift PT. Aligned Sidoarjo. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(8), 247–261.
- Raspati, G., Marsusanti, E., Yuniati, Y., & Riyanto, A. (2020). Efek Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 92–98. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8319>
- Riyanto, A. (2014). Pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukabumi. In *Seminar Nasional*

-
- Inovasi dan Tren (SNIT)*. Jakarta. Retrieved from <http://seminar.bsi.ac.id/snit/index.php/snit-2014/article/view/376>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management* (13th ed.). Noida: Pearson India.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175–179.
- Suryabrata, S. (2014). *Metodologi Penelitian* (2nd ed.). Rajawali.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Thomya, W., & Saenchaiyathon, K. (2015). The Effects of Organizational Culture and ERM on Organizational Performance: A Conceptual Framework. *International Business Management*, 9(2), 158–163.