



## PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT R.TRI Cahya Agatha Tasikmalaya)

Miftah Mubarak<sup>a</sup>, Barin Barlian<sup>b</sup>, Arga Sutrisna<sup>c</sup>

<sup>a</sup>Manajemen, [Miftahmubarak633@gmail.com](mailto:Miftahmubarak633@gmail.com), Universitas Perjuangan Tasikmalaya

<sup>b</sup>Manajemen, [barinbarlian@unper.ac.id](mailto:barinbarlian@unper.ac.id), Universitas Perjuangan Tasikmalaya

<sup>c</sup>Manajemen, [argasutrisna@unper.ac.id](mailto:argasutrisna@unper.ac.id), Universitas Perjuangan Tasikmalaya

### Abstract

*The problem of human resources is still in the spotlight for companies to survive in the era of globalization, because they have control factors that can determine the sustainability of a company. By improving the quality of human resources, it is expected that employees can work productively and professionally so that the performance they achieve will be more satisfactory according to the existing work standards in the company. The factors that influence employee performance include job training and work motivation. This study aims to determine the conditions and influence of job training and work motivation on employee performance at PT R.TRI Cahya Agatha Tasikmalaya. The type of research used is descriptive associative with a quantitative approach. The type of data used is primary data with questionnaires distributed to 32 employees of the Field Division. The data processing analysis technique is Multiple Linear Regression Analysis. Based on the results of the hypothesis, Job Training and Work Motivation both partially and simultaneously have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Job Training, Work Motivation, Employee Performance.

### Abstrak

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi, karena memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang ada di perusahaan. Adapun faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan diantaranya yaitu Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi dan pengaruh dari Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT R.TRI Cahya Agatha Tasikmalaya. Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dengan penyebaran kuesioner pada 32 karyawan Divisi Lapangan. Teknik analisis pengolahan data yaitu Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil hipotesis, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Sejak tahun 2003, AFTA (Asean Free Trade) telah diberlakukan secara bertahap di lingkup negaranegara ASEAN, dan perdagangan bebas akan berlangsung sepenuhnya mulai tahun 2008, selanjutnya mulai tahun 2010 perdagangan bebas di seluruh wilayah Asia Pasifik akan dilaksanakan. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Suatu perusahaan akan memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang ada di perusahaan.

Upaya perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perlu adanya suatu pengembangan sumber daya manusia. Investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi bisnis akan memiliki kekuatan kompetitif sehingga sumber keberhasilan kompetitif tersebut menjadi lebih berdaya guna. Salah satu pengembangan sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan. Pelatihan yang dimaksud yaitu mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja karyawan.

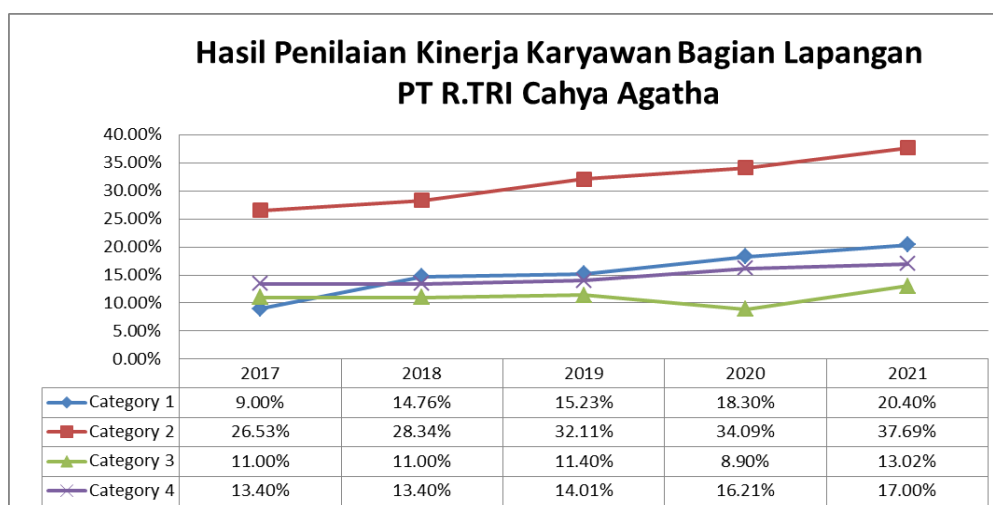
Penelitian ini dilakukan di PT R.TRI Cahya Agatha yang mana merupakan mitra dari perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang kontraktor listrik dan mekanikal. Menurut Bapak Bebeng selaku pemilik perusahaan, perusahaan ini berdiri sejak tahun 2008 namun pada tahun itu perusahaan tersebut hanya mampu berdiri selama dua tahun karena kurangnya sumber daya manusia. Lalu, perusahaan ini kembali berdiri dan di sahkan sebagai badan hukum pada tahun 2016.

PT R.TRI sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor listrik, memiliki tenaga ahli yang terampil dan sudah berpengalaman dalam hal kelistrikan dan mekanikal, serta selalu memegang prinsip bekerja dengan profesional dan bertanggungjawab. PT R.TRI melakukan pekerjaan seperti, pembangunan jarring distribusi listrik pedesaan SUTR, pemasangan PJU, dan pemasangan KWH SR APP 1 Fasa dan 3 Fasa.

Pengelolaan pada penelitian ini sangat penting karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, dan begitu juga sebaliknya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan pada PT. R.TRI Cahya Agatha 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.

Penelitian Makian (2016) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Nursidin & Prayogi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil wawancara dengan Andi Kurnia sebagai Direktur PT. R.TRI Cahya Agatha menyatakan bahwa tingkat efisiensi divisi lapangan dari tahun 2019-2020 sangat tinggi, karena telah mencapai target perusahaan dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan bagian lapangan PT R.TRI Cahya Agatha pada Gambar 1.1 sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**hasil penilaian kinerja karyawan bagian lapangan PT R.TRI Cahya Agatha**

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan grafik penilaian kinerja karyawan PT R.TRI Cahya Agatha bagian lapangan periode 2017-2021 terdapat beberapa indikator yaitu yang pertama jumlah pemasangan listrik yang dapat dipenuhi sesuai jadwal, mengalami peningkatan dari tahun ke tahunnya, hal ini tercapai karena perusahaan selalu membuat *ploting* waktu pemasangan dan tempat pemasangan listrik. Indikator kedua yaitu jumlah pemasangan yang dihasilkan, selalu meningkat dari tahun ke tahunnya, karena perusahaan semakin memperluas daerah untuk pemasangan, serta mengikuti berbagai tender dari PT PLN (Perusahaan Listrik Negara). Sedangkan untuk indikator ketiga yaitu kesesuaian pemasangan dengan Standar Operasional Prosedur dari tahun 2017 hingga 2019 mengalami peningkatan sedangkan pada tahun 2020 mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena perusahaan terlalu fokus untuk mencapai target pemasangan yang banyak sehingga tidak terlalu memerhatikan standar operasional prosedur yang ada, namun pada tahun 2021 mengalami peningkatan kembali karena setelah evaluasi dari tahun sebelumnya perusahaan kembali memerhatikan standar operasional prosedur yang berlaku. Lalu indikator keempat yaitu jumlah laporan pemasangan yang dibuat tepat waktu, dari tahun 2017 hingga tahun 2021 mengalami kenaikan, karena perusahaan sudah membuat perencanaan yang matang, mulai dari pembagian tim dan tempat pemasangan, serta jadwal pemasangan per-daerah.

Menurut Andi Kurnia sebagai Direktur PT. R.TRI Cahya Agatha, perusahaan menetapkan standar kategori untuk penilaian kinerja karyawan bagian lapangan pertahunnya adalah Sangat Baik 85.00, Baik 75.00-84.99, Cukup 65.00-74.99 dan Kurang 55.00-64.99. Tahun 2017 hasil penilaian kinerja lapangan sebesar 59.93% berada dalam kategori kurang, lalu pada tahun 2018 terjadi kenaikan kinerja karyawan lapangan menjadi 67.50% dalam kategori cukup. Pada tahun 2019 terjadi kenaikan menjadi 72.75% dalam kategori baik, juga pada tahun 2020 dalam kategori baik dengan persentase kinerja karyawan lapangan sebesar 77.50%. Pada tahun 2021 perusahaan mengalami peningkatan kembali menjadi 88.11% dalam kategori sangat baik.

Peningkatan kinerja ini terjadi karena perusahaan selalu memberikan pelatihan (*training*) pada karyawan barudan perusahaan juga selalu memotivasi karyawannya dengan memberikan insentif, bonus dan uang lembur agar meningkatkan keterampilan dan kecakapan dalam bersikap, agar pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan keuntungan bagi perusahaan. Hal tersebut diutarakan oleh Bapak Bebeng selaku pemilik perusahaan.

Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Dengan demikian berdasarkan Gambar 1.1 (Halaman 5) mengindikasikan bahwa kategori kinerja karyawan dari tahun ke tahun selalu meningkat, meskipun pada tahun 2017 masih memiliki kinerja yang kurang, karena masih masa pendirian perusahaan kembali.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan juga terdapat beberapa perbedaan dari penelitian sebelumnya baik pada beberapa variabel beserta hasil penelitiannya. Sehingga penelitian ini masih relevan dan layak untuk diteliti kembali. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT R.TRI Cahya Agatha. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT R.TRI Cahya Agatha)”.

## METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pengambilan sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini akan diketahui pengaruh antara variabel-variabel yang telah ditentukan yaitu tentang pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT R.TRI Cahya Agatha.Sedangkan deskriptif menurut Sugiyono (2018) merupakan metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Pada penelitian ini akan diketahui gambaran dari variabel-variabel yang telah ditentukan yaitu pelatihan kerja, motivasi kerjadan kinerja karyawan pada PT R.TRI Cahya Agatha.

### Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dapat dilihat pada Tabel 1sebagai berikut:

Tabel 1  
Operasionaliasi Variabel

Definisi Variabel	Variabel	Indikator	Skala
Menurut Arianty <i>et al.</i> , (2016) pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Semakin baik pelatihan yang dikelola oleh suatu organisasi, maka akan baik pula kinerja yang dihasilkannya.	Pelatihan Kerja (X1)	1. Kebutuhan 2. Kualitas <i>training</i> 3. Pengajar/instruktur 4. Monitoring	Ordinal
Menurut Sisca <i>et al.</i> , (2020) Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai atau karyawan, yang perlu dipenuhi agar pegawai atau karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Dengan adanya imbalan kerja, bonus ataupun insentif maka karyawan pun akan merasakan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.	Motivasi Kerja (X2)	1. Prestasi 2. Imbalan 3. Keadilan pemberian kompensasi 4. Promosi jabatan	Ordinal
Mangkunegara dalam Kesuma (2017) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan dihasilkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja.	Kinerja Kayawan (Y)	1. Pemahaman terhadap standar operasional kerja 2. Loyalitas terhadap pekerjaan 3. Kreativitas kerja 4. Akurasi hasil kerja	Ordinal

### Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran & Bougie (2017) menjelaskan bahwa populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau hal-hal menarik dimana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian divisi lapangan yang berada di PT R.TRI Cahya Agatha, sebanyak 32 karyawan.

Menurut Sekaran & Bougie (2017) Mendeskripsikan bahwa sampel merupakan subkelompok atau sebagian dari populasi. Teknik penentuan dan penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2018).

Peneliti menentukan kriteria populasi yang akan dijadikan sampel yaitu karyawan bagian divisi lapangan. Sehingga peneliti akan mengambil sampel sebanyak 32 karyawan bagian divisi lapangan yang berada di PT R.TRI Cahya Agatha.

### Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pihak pertama yaitu langsung dari objeknya. Data yang diperoleh melalui jawaban kuesioner dari sampel yang dipilih yaitu Karyawan bagian divisi lapangan pada PT R.TRI Cahya Agatha.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Menurut Sekaran & Bougie (2017) kuesioner merupakan pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka. Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan bagian divisi lapangan pada PT R.TRI Cahya Agatha. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui media *online* yaitu menggunakan *google form*. Kuesioner yang diberikan berisi daftar pernyataan yang terkait dengan Variabel-variabel independen dan variabel dependen yang digunakan oleh peneliti. Untuk mengukur pendapat responden yaitu menggunakan skala *likert*.

### Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali:2018).

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur setiap kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk (Ghozali:2018). Suatu kuesioner bisa dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan ini menghasilkan ukuran yang tetap meskipun digunakan untuk berulang kali.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila data hasil perhitungan one-sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai di atas 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Ghozali, 2016). Sebaliknya, apabila data hasil perhitungan one-sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai dibawah 0,05, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Suliyanto, 2017). Dalam penelitian ini, multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  (Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Uji glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregresi absolut residual (Ghozali, 2016).

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data ini yaitu dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) yaitu digunakan untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen dengan tujuan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan  
 a : Konstanta  
 b<sub>1</sub> : Koefisien regresi variabel pelatihan kerja  
 b<sub>2</sub> : Koefisien regresi variabel motivasi kerja  
 X<sub>1</sub> : Pelatihan Kerja  
 X<sub>2</sub> : Motivasi Kerja  
 e : error yang ditolerir

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai adjusted R<sup>2</sup> semakin tinggi atau bisa dikatakan semakin mendekati satu maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk dapat mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah sesuai dan layak digunakan, maka dilakukan kelayakan model dengan uji F. Uji statistik F mengukur *goodness of fit*, yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikansi F < taraf signifikansi yang ditolerir (0,05), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi  $t < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Secara Simultan Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT R.TRI Cahya Agatha**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT R.TRI Cahya Agatha Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT R.TRI Cahya Agatha Kota Tasikmalaya. Artinya, dengan meningkatkan kualitas Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja, maka akan meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016) yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan jika pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi adapun motivasi kerja yang rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

Adapun hasil dari koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 73,1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### **Pengaruh Secara Parsial Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT R.TRI Cahya Agatha**

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh dari nilai koefisien korelasi antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan dengan hasil 0.357 yang menunjukkan terhadap hubungan tinggi antara kinerja karyawan dengan pelatihan kerja. Nilai koefisien korelasi bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 12.74%  $[0.357^2 \times 100\%]$ .

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat signifikansi pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dengan cara membandingkan t-tabel dengan t-hitung. Hasil perhitungan memberikan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2.056 dan lebih besar daripada t<sub>tabel</sub> sebesar 1.697, dapat dilihat juga dari nilai signifikansi sebesar 0.049 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yang berarti bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursidin & Prayogi (2018) yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan

jika pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016) yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan pada saat menjalankan tugas di dalam perusahaan. Jika suatu perusahaan membuat suatu pelatihan maka karyawannya akan menjadi lebih berkualitas.

Hasil penelitian ini pun didukung oleh hasil jawaban kuesioner yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja di PT R.TRI Cahya Agatha ini dalam kategori sangat baik, begitupun dengan Kinerja Karyawannya dalam kategori baik. Sesuai dengan fakta yang ada dilapangan, bahwa pelatihan kinerja di PT. R.TRI Cahya Agatha sudah berjalan dengan baik dengan adanya *training* dan mengikut seminar. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang dilaksanakan, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik juga.

#### **Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT R.TRI Cahya Agatha**

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh dari nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan hasil 0.736 yang menunjukkan terhadap hubungan tinggi antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja. Nilai koefisien korelasi bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 54.17% [ $0.736^2 \times 100\%$ ].

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat signifikansi pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dengan cara membandingkan t-tabel dengan t-hitung. Hasil perhitungan memberikan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.307 dan lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1.697, dapat dilihat juga dari nilai signifikansi sebesar 0.021 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titayasa & Andayani (2016) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi adapun motivasi kerja yang rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kesuma (2017) yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil penelitian ini pun didukung oleh hasil jawaban kuesioner yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja di PT R.TRI Cahya Agatha ini dalam kategori baik, begitupun dengan Kinerja Karyawannya dalam kategori baik juga. Hal ini sudah sesuai dengan fakta yang ada di lapangan, bahwa di PT. R.TRI Cahya Agatha karyawan yang memiliki kinerja yang bagus pasti mendapatkan bonus upah/insentif, sehingga hal tersebut menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik juga.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT R.TRI Cahya Agatha Tasikmalaya dan analisis data yang dihasilkan, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT R.TRI Cahya Agatha Kota Tasikmalaya, adalah sebagai berikut:
  - a) Pelatihan Kerja di PT R.TRI termasuk kedalam kategori sangat baik.
  - b) Motivasi Kerja di PT R.TRI termasuk kedalam kategori baik.
  - c) Kinerja Karyawan di PT R.TRI termasuk kedalam kategori baik.
2. Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT R.TRI Cahya Agatha Tasikmalaya.
3. Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT R.TRI Cahya Agatha Tasikmalaya.
4. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT R.TRI Cahya Agatha Tasikmalaya.

## DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* **Andayani, I., & Tirtayasa, S.** (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54
- Arianty, N.** (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Jurnal Manajemen*, 195–205.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y.** (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Bagus Utomo, C., Alamsyah, N., & Widodo, T.** (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Journal Industri Kreatif (JIK) 2 (1)*, 97-104.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C.** (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Chaerudin, A.** (2018). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. CV Jejak.
- Ghozali, I.** (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hangraeni, D.** (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, S., P., M.** (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasmin, T., Ramadhoni, B., & Azas, A. I.** (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada rektorat UIN Alaudin Makassar. *YUME Journal Of Management Vol.2, No 1*.
- Kesuma, K.** (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sukasada Kota Palembang*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Palembang
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G.** (2018). Pelatihan Kerja dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 239–246.
- Makian, P.** (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46 p-ISSN: 2337-7887
- Mentang, S., Mamuaya, N., & Sondok, D.** (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum Kab. Minahasa Selatan. *Jurnal Ilmiah MEA, Vol 7, No 3*.
- Moeheriono, M.** (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H.** (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Naa, A.** (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(2), 167–176.
- Nursidin, M., & Prayogi, M., A.** (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*
- Putra, I. P., Sitiari, W., & Sara, M.** (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 89–100.
- Rosyadi, I.** (2020). Pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru. Rosyadi, I. *Indonesian Journal of Strategic Management* 3(1).
- Santi, P.** (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. Tesis: Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan
- Sekaran, U., & Bougie, R.** (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 6 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sisca, C, E., S, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, B, M., & Simarmata, H.** (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono.** (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabet.
- Susanto, N.** (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka. *Jurnal AGORA Vol.7 No.1*.
- Sutanto, E., M., & Agusta, L.** (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Jurnal AGORA* Vol. 1, No. 3, (2013)



- Wanasaputra, S., & Dewi, L.** (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 494–503.
- Wibowo, A., S., C.** (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada Pt. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen* | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013