

Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Inti Jaya Persada Sukses

Ayu Selly Fitriani

Universitas Teknologi Digital ayu10120226@digitechuniversity.ac.id

Fizi Fauziya

Universitas Teknologi Digital fizifauziya@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Inti Jaya Persada Sukses.

Desain/Metode Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Pengambilan data untuk penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pihak perusahaan dengan jumlah populasi dan sampelnya merupakan seluruh karyawan CV. Inti Jaya Persada Sukses. Untuk mengukur penelitian ini menggunakan Uji Regresi berganda dimana uji-t dan uji F terdapat didalamnya.

Temuan Hasil penelitian membuktikan melalui uji-t dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan kepada kinerja karyawan sedangkan pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel motivasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan yang diuji sangat kuat, dan hasil uji hipotesis pun membuktikan bahwasanya variabel motivasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi berganda terbebas dari heterokedastisitas atau tidak terdapat variabel independent yang berpengaruh terhadap nilai absolute residual.

Implikasi Dan uji F pun membuktikan bahwa motivasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 52,6% , sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja, Karyawan, CV. Inti Jaya Persada Sukses

I. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk kinerja karyawan yang baik, sehingga berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas karyawan adalah dengan adanya motivasi dan pelatihan bagi karyawan. Motivasi karyawan harus dikomunikasikan oleh perusahaan melalui penghargaan, kompensasi, program jaminan, atau cara serupa. Tak hanya motivasi kerja, guna meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya pelatihan kerja dimana hal itu dapat membantu karyawan untuk bekerja secara maksimal. Pelatihan sendiri penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya ketika melakukan pekerjaan internal. Pelatihan

yang efektif menghasilkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan. Keterampilan, pengetahuan dan sikap pegawai yang berkualitas merupakan beberapa indikator keberhasilan pelatihan yang dilaksanakan. Dengan adanya motivasi dan pelatihan kerja dapat berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan. Dan faktor lain yang juga menghambat kinerja karyawan yaitu kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga membuat karyawan menjadi kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya. Pada pembahasan ini, peneliti melakukan riset terhadap satu perusahaan yaitu CV. Inti Jaya Persada Sukses yang merupakan badan usaha di bidang penjualan ban mobil. CV. Inti Jaya Persada Sukses juga menyediakan jasa sehingga karyawan sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan observasi pendahuluan, peneliti mendapati bahwa ada beberapa karyawan yang merasa kurang bersemangat dalam bekerja karena merasa tidak adanya motivasi atau langkah nyata dari atasan sehingga dimungkinkan dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi buruk. Serta ada beberapa karyawan baru yang tidak diberikan pelatihan terlebih dahulu yang dapat dimungkinkan menyebabkan penurunan kinerja. Ditambah berdasarkan hasil observasi melalui ulasan google dapat diketahui bahwa ranting CV. Inti Jaya Persada Sukses sebesar 4,9. Meskipun hasil ranting tersebut terbilang tinggi, namun pada kolom ulasan pelanggan, diketahui bahwa terdapat beberapa pelanggan yang memberikan ranting hanya pada bintang satu dan menyampaikan kekecewaannya terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal itupun menjadi ketertarikan peneliti untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan pelatihan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Inti Jaya Persada Sukses.

Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Inti Jaya Persada Sukses”**.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan di CV. Inti Jaya Persada Sukses?

II. Kajian Teori

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu aspek penting dan menantang dari sebuah aspek manajemen. Karena motivasi merupakan suatu usaha guna menggerakkan seorang pegawai agar senantiasa menggerakkan kemampuan terbaiknya guna mewujudkan kepentingan perusahaan (Ranjabar, 2021).

Indikator Motivasi Kerja

Beberapa indikator dalam motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Berprestasi dalam bekerja, dalam hal ini karyawan dimaksudkan melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.
2. Memiliki peluang untuk maju, maksudnya adalah keinginan seorang karyawan untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi dari sebelumnya.
3. Pengakuan atas kinerja yang dilakukan, maksudnya adalah keinginan seorang karyawan untuk mendapatkan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang tengah ia kerjakan.
4. Pekerjaan yang menantang, dalam hal dimaksudkan untuk menerima tantangan dalam menguasai pekerjaan yang harus ia selesaikan.
5. Timbulnya rasa tanggung jawab, dalam hal ini karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengertian Pelatihan Kerja

Priansa memaparkan bahwa pelatihan merupakan sesuatu yang diperoleh dari pegawai berupa kemampuan tambahan yang menyebabkan pegawai tersebut dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang diselesaikan secara lebih baik, lebih cepat dan lebih mudah dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi serta menghasilkan produktivitas kinerja yang lebih baik (Priansa, 2017).

Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan yang dapat diketahui adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2017):

1. Penentuan persyaratan yang harus diikuti oleh peserta pelatihan dan pengembangan (*trainer*).
2. Adanya kejelasan dan pengukuran yang sesuai dalam menentukan tujuan serta pelatihan dan pengembangan
3. Pengadaan pelatih (*trainers*) diusahakan sesuai dengan pelatihan yang hendak dicapai.
4. Penyesuaian materi pelatihan dengan tujuan yang hendak dicapai dalam pelatihan tersebut
5. Penyesuaian metode pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kemampuan pegawai ketika mereka menjadi peserta dalam pelatihan tersebut yang dapat meningkatkan kinerjanya di sebuah organisasi maupun perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan secara totalitas merupakan bagian dari kinerja. Pada hal ini seorang karyawan dapat memanfaatkan sarana informasi guna mengetahui seberapa besar kinerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja itu sendiri dapat diukur dengan melihat kemampuannya dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan menjadi unsur tersendiri bagi kinerja karyawan, dalam arti lain kinerja yang baik bagi seorang karyawan dapat diukur dengan pencapaian standar yang telah ditetapkan dan sebaliknya karyawan yang bekerja kurang baik adalah karyawan yang tidak dapat mencapai standar yang telah di tetapkan (Kasmir, 2016).

Indikator Kinerja

Guna mengukur kinerja karyawan dapat melalui indikator sebagai berikut (Robbins P. S., 2016):

1. Kualitas
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan tugas karyawan serta persepsi karyawan itu sendiri terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya merupakan pengertian dari kualitas itu sendiri.
2. Kuantitas
Suatu jumlah tertentu yang dihasilkan dari jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan yang biasanya dikatakan sebagai jumlah unit.
3. Efektivitas
Memaksimalkan atau menaikkan hasil setiap unit penggunaan sumber daya melalui tingkat penggunaan sumber daya organisasi baik berupa tenaga, teknologi, bahan baku maupun uang.
4. Ketepatan waktu

Penyelesaian aktivitas pada awal waktu yang ditetapkan yang dapat diperhatikan melalui sudut koordinasi dengan hasil input serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

5. Kemandirian

Tingkatan karyawan yang berkomitmen dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya kepada instansi/organisasi tempat ia bekerja dengan berusaha tidak bergantung kepada orang lain.

III. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika peneliti pilih dalam proses penelitian ini. Sementara itu, Sugiyono berpendapat bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme yang dimana penggunaannya sebagai bahan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data didapatkan menggunakan instrument penelitian, analisis data yang ada bersifat kuantitatif atau statistika dengan memiliki tujuan guna menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2021, pp. 16-17)

Populasi

Populasi yang akan peneliti gunakan adalah para karyawan CV. Inti Jaya Persada Sukses yang berjumlah 33 orang. Dengan menggunakan metode pengambilan sampel jenuh dimana seluruh populasi yang tersedia di CV. Inti Jaya Persada Sukses dijadikan populasi dan sampel pada penelitian ini.

Sampel

Karena jumlah populasi sebanyak 33 orang, maka peneliti memilih teknik penentuan sampel jenuh karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan CV. Inti Jaya Persada Sukses.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono memaparkan bahwa yang dimaksud teknik pengumpulan data yaitu langkah utama pada sebuah penelitian dimana hal itu bertujuan untuk mendapatkan sebuah data (Sugiyono, 2021). Metode yang digunakan merujuk pada sebuah cara yang dapat memperlihatkan kegunaannya melalui angket, tes, pengamatan, dokumentasi, dls. Untuk memperoleh data tersebut, penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Skala Likert peneliti gunakan dalam skala kuesioner penelitian ini.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

O	PERNY ATAAN	HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN		Ket
		R Hitung	Tabel	
Motivasi (X1)				
	X1.1	,651	,344	Valid

	X1.2	0,742	0,344	Valid
	X1.3	0,819	0,344	Valid
	X1.4	0,744	0,344	Valid
	X1.5	0,729	0,344	Valid
Pelatihan Kerja (X2)				
	X2.1	0,762	0,344	Valid
	X2.2	0,846	0,344	Valid
	X2.3	0,848	0,344	Valid
	X2.4	0,855	0,344	Valid
	X2.5	0,644	0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
	Y1	0,778	0,344	Valid
	Y2	0,768	0,344	Valid
	Y3	0,796	0,344	Valid
	Y4	0,783	0,344	Valid
	Y5	0,553	0,344	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian diperoleh nilai dari R hitung > R tabel, dengan demikian maka semua butir pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas X1 Motivasi

Cronbach's Alpha	N Of Items
.772	5

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Uji Reliabilitas X2 Pelatihan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	5

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Uji Reliabilitas Y Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *alpha Cronbach* dari masing-masing variabel motivasi ($0,772 > 0,60$), variabel pelatihan kerja ($0,852 > 0,60$), dan variabel kinerja karyawan ($0,740 > 0,60$). Hal tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada pengujian asumsi klasik terdiri dari 4 pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji auto kolerasi.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		33
Mean		.0000000
Std. Deviation		2.08547749
Most Extreme Difference	Absolute	.098
Positive	Positive	.098
Negative	Negative	-.071
Test Statistic		.098

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Sig.		.580
Monte Carlo	95% Confidence Interval	.567
Sig. (2-tailed) ^e		.593
Upper Bound		
Lower Bound		

Untuk memeriksa normalitas data digunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada ($p \geq 0,05$) dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig) $< \alpha = 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi (Sig) $> \alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Diketahui nilai Asymp.sig pada kolmogorov smirnov adalah $0,200 > 0,05$ dan nilai signifikansi pada monte carlo adalah $0,580 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
MOTIVASI	.523	1.913
PELATIHAN KERJA	.523	1.913

Diketahui bahwa nilai Tolerance $0,523 > 0,100$ dan nilai VIF $1.913 < 10$ yang artinya model regresi pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	3.231	1.614		2.002	.054
MOTIVASI	-.199	.102	-.465	-1.960	.059
PELATIHAN KERJA	.136	.088	.369	1.554	.131

Melalui metode uji glejser memperoleh nilai signifikan untuk variabel motivasi ($0,059 > 0,05$) dan variabel pelatihan kerja ($0,131 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi berganda terbebas dari heterokedastistas atau tidak terdapat variabel independent yang berpengaruh terhadap nilai absolute residual.

Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.494	2.154	1.187

Nilai *Durbin Watson* pada *model Summary* adalah sebesar 1,187. Maka dapat diketahui bahwa nilai $dl > dw$ ($1,2576 > 1,187$) dan nilai $dw < 4-du$ ($1,187 < 2,3489$). Hal itu menyatakan terdapat autokorelasi pada penelitian ini. Namun dikarenakan penelitian ini menggunakan data primer dan penyebarannya menggunakan kuesioner dimana uji autokorelasi ini tidak dipertanyakan, maka peneliti memilih melanjutkan penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Error		
(Constant)	5.468	2.818			1.940	.062

	MOTIVASI	.4	.1	.48	2	.
SI		90	77	0	.761	010
	PELATIHAN KERJA	.2	.1	.30	1	.
		68	53	5	.751	090

Konstanta a sebesar 5,468, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan pelatihan kerja (X2) bernilai 0 maka variabel kinerja karyawan (Y) bernilai 5,468. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) b bernilai positif yaitu sebesar 0,490. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel motivasi (X1) maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,490 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,268. Hal itu menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel pelatihan kerja (X2) maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,268 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

**Uji Korelasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.494	2.154

adalah Nilai R sebesar 0,725 yang mempunyai arti korelasi antara variabel motivasi dan pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,725. Hal itu menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel motivasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan yang diuji sangat kuat.

**Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.494	2.154

koefisien determinasi 0,526. Hal itu menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel motivasi dan pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,6% , sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5468	2818		1.940	.062
MOTIVASI	.490	.177	.480	2.761	.010
PELATIHAN KERJA	.268	.153	.305	1.751	.090

Variabel motivasi diperoleh nilai sig 0,010 < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sementara itu, nilai Thitung 2,761 dimana Ttabelnya adalah 1,69552 yang menunjukkan bahwa Thitung > Ttabel (2,761 > 1,69552). Hal itu menunjukkan bahwa motivasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja diperoleh nilai sig 0,090 > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sementara itu, nilai Thitung 1,751 dimana Ttabelnya adalah 1,69552 yang menunjukkan bahwa Thitung > Ttabel (1,751 > 1,69552). Hal itu menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara persial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	154.158	2	77.079	6.615	.000 ^b
Residual	139.175	30	4.639		
Total	293.333	32			

Nilai sig (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak. Karena H0 ditolak, maka H1 diterima. Sehingga hal itu menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel pelatihan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

V. Penutup

Kesimpulan

1. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, tingkat motivasi karyawan CV. Inti Jaya Persada Sukses tergolong pada kategori sedang yaitu sebesar presentase 73%. Dimana berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa uji validitas variabel motivasi dinyatakan valid, pada uji reliabilitas pun diketahui bahwa variabel motivasi (0,772>0,60), hal tersebut menyatakan bahwa variabel motivasi dinyatakan reliabel. Pada uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model

regresi berganda terbebas dari heterokedastisitas atau tidak terdapat variabel independent yang berpengaruh terhadap nilai absolute residual. Pada uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel motivasi (X1) maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,490 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel motivasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan yang diuji sangat kuat. Berdasarkan koefisien determinasi membuktikan bahwa besar pengaruh variabel motivasi dan pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,6% dan hasil uji hipotesis pun membuktikan bahwasanya variabel motivasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, kerja pada karyawan CV. Inti Jaya Persada Sukses tergolong pada kategori sedang yaitu sebesar presentase 70%. Dimana berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa uji validitas variabel pelatihan kerja dinyatakan valid, pada uji reliabilitas pun diketahui bahwa variabel pelatihan kerja ($0,852 > 0,60$), hal tersebut menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja dinyatakan reliabel. Pada uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi berganda terbebas dari heterokedastisitas atau tidak terdapat variabel independent yang berpengaruh terhadap nilai absolute residual. Selain itu, pada uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel pelatihan kerja (X2) maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,268 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel motivasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan yang diuji sangat kuat. Berdasarkan koefisien determinasi membuktikan bahwa besar pengaruh variabel motivasi dan pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,6%. Namun, pada hasil uji hipotesis membuktikan bahwasanya variabel pelatihan kerja secara persial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, kinerja karyawan tergolong pada kategori sedang yaitu sebesar presentase 67%. Dimana berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa uji validitas variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, pada uji reliabilitas pun diketahui bahwa variabel kinerja karyawan ($0,740 > 0,60$), hal tersebut menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Pada uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi berganda terbebas dari heterokedastisitas atau tidak terdapat variabel independent yang berpengaruh terhadap nilai absolute residual. Pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel motivasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan yang diuji sangat kuat. Dan berdasarkan koefisien determinasi membuktikan bahwa besar pengaruh variabel motivasi dan pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,6%.
4. Motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Inti Jaya Persada Sukses dengan variabel dominan dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi. Untuk tingkat keeratan variabel motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kategori kuat.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan

Diharapkan CV. Inti Jaya Persada Sukses dapat mengkaji ulang metode pelatihan supaya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan. Diharapkan karyawan CV. Inti Jaya Persada Sukses lebih teliti dan terampil dalam mengerjakan setiap pekerjaannya sesuai kuantitas perusahaan.

2. Bagi peneliti/penulis

Diharapkan penelitian ilmiah ini dapat menjadi bahan penerapan ilmu pengetahuan yang peneliti peroleh dari proses perkuliahan. Dan untuk peneliti lain diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pengembangan ilmu pengetahuan di penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung.

Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.

Ranjabar, J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta CV.

Robbins, P. S. (2016). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.