

## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HEAD OFFICE PT X JAKARTA TIMUR

**Stella  
Bernadine\***

Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie,  
Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

*Training and Motivation are very important in improving employee's performance. Training is deeply important for the company to train their employees in order to improve employee's competence and performance. Training provided to delivering employee's knowledges, skills, and expertises to achieve their performance that expected by the company. Motivation is given relates to their work, motivation is to encourage them and creating their good performance for achieve the company's objectives. This study aims to examine the effect of training and motivation on employee performance at Head Office of PT X in the East Jakarta. This study was conducted with the participation of 49 employees. Data collection method used is field research by using questionnaire instrument. Data analysis uses linear regression technique assisted by SPSS. Hypothesis testing is done by F Test and t Test. This study concluded that both training and motivation have a positive effect on employee performance, partially and simultaneously.*

*Keywords: training, motivation, performance*

### **Abstrak**

Pelatihan dan Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan merupakan jantung bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan serta kinerjanya. Pelatihan dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan, ketrampilan serta keahlian kepada karyawan agar mampu mewujudkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaannya sebagai upaya untuk mendorong agar para karyawan mau bekerja serta menciptakan kinerja yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT X di Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan dengan partisipasi dari 49 responden karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Data analisis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier dengan bantuan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji F dan Uji t. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: pelatihan, motivasi, kinerja

---

\* Alamat kini: Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jln Yos Sudarso Kav. 87 Sunter, Jakarta 14350  
Penulis untuk Korespondensi: Telp. (021) 65307062 Ext. 705. E-mail: bernadine@kwikkiangie.ac.id

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam perusahaan, pengelolaan berhasil dalam perusahaan dikarenakan adanya sumber daya tentunya adalah tenaga kerja SDMnya. Menurut Agusta dan Sutanto (2013) bahwa, “Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan” Manajemen sumber daya manusia (MSDM) selalu berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasional dalam perusahaannya, seperti yang dituliskan oleh Bangun (2012) bahwa, “Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain yaitu pengadaan SDM, pengembangan SDM, pemberian kompensasi, pengintergrasian dan pemeliharaan SDM.”

Pada era globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan kinerja agar unggul dalam menghadapi persaingan antar perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas dan yang siap untuk bersaing. Saat ini, perusahaan dalam menghadapi tekanan-tekanan lingkungan yang berubah dan sulit diprediksi, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan atas lingkungan saat ini dan dimasa yang akan datang.

Perusahaan memerlukan SDM yang terlatih agar dapat mengatasi masalah persaingan, sehingga SDM perlu terus meningkatkan kinerjanya yaitu dengan cara melatih dan mengembangkannya. Menurut Mondy, dan Martocchio (2016:213) bahwa, “Pelatihan dan pengembangan adalah jantung usaha terus menerus yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.”

Jadi, melatih dan mengembangkan serta memberikan pengembangan karyawan sangat penting untuk perusahaannya agar

tertingkatkannya kompetensi dan kinerjanya. Karyawan tidak akan menjadi lebih baik jika tidak diberikannya pelatihan dari *user* masing-masing. Pelatihan biasanya diberikan kepada karyawan yang baru atau karyawan yang sedang membutuhkan pengetahuan tentang apa yang ia kerjakan. Tujuan perusahaan memberikan pelatihan pada dasarnya untuk lebih memberikan pengetahuan akan pekerjaan yang mereka lakukan dengan memberikan arah maupun cara baru agar lebih efektif efisien. Seperti dalam jurnal Agusta dan Sutanto (2013) pelatihan yang baik adalah “Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.”

Keberhasilan perusahaan dapat dicapai jika perusahaan memberikan motivasi yang secara terus menerus kepada para karyawannya. Dengan pemberian motivasi akan sangat berguna untuk kinerja para karyawannya dan juga akan memberikan dorongan-dorongan agar para karyawannya bisa mencapai tujuan yang di maksud oleh perusahaan. Pada jurnal Sugriningsih dan Iskandar (2015) menyatakan bahwa, “Motivasi memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan”

Motivasi dapat diberikan melalui atasan/ manajer kepada bawahannya sesuai

dengan divisi mereka masing-masing, karena manajer tersebut memiliki kewajiban serta tanggung jawab atas bawahannya tentang masalah kinerja di divisi manajer tersebut, manajer harus dapat menggerakkan para karyawannya agar memberikan kinerja yang maksimal dengan pemberian motivasi, seperti yang dinyatakan oleh Griffin & Moorhead (2016:90) bahwa, "Manajer berusaha untuk memotivasi orang-orang di organisasi untuk tampil di tingkat tinggi. Ini berarti membuat mereka bekerja keras, datang bekerja secara teratur, dan memberi kontribusi positif terhadap misi organisasi."

Oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik diciptakan karena motivasi yang baik juga yang diberikan oleh perusahaannya.

Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, pelatihan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Kinerja sendiri memiliki standar penilaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaannya yang disebut sebagai *Key Performance Indicator (KPI)*, sesuai dengan jurnal Rislisa dan Himmam (2015) bahwa, "Dalam upaya mengukur kinerja yang sangat kompleks, perlu bagi penilai untuk menentukan indikator kinerja yang tepat dan baik. Oleh karena itu, adanya *key performance indicator* atau indikator kinerja utama merupakan jawaban atas keinginan karyawan yang selalu menginginkan ukuran yang lebih objektif dalam penilaian hasil pekerjaannya" Itu semua akan dinilai apakah karyawan tersebut sudah sesuai dengan standar kinerja yang di berikan oleh perusahaan apa belum, seperti halnya menurut Bangun (2012:231) bahwa, "Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*Job Standard*). Maka dari itu kinerja dapat nilai sesuai dengan standar pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dari situ akan dinilai untuk mengetahuinya, biasanya disebut dengan penilaian kinerja, menurut Bangun (2012:231) bahwa,

"Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya."

Jadi, penilaian kinerja sebenarnya proses melakukan komunikasi antara orang yang menugaskan pekerjaan dengan orang yang mengerjakannya untuk mendiskusikan apa yang saling mereka harapkan dan seberapa jauh harapan ini dipenuhi, dengan hasil akhir untuk mengetahui pencapaian kinerjanya apakah sudah memiliki kemajuan/keberhasilan dan kesesuaian atas tujuan yang akan dicapai.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *real estate*, yang sudah berdiri sejak tahun 1975. PT X memfokuskan pada tiga aktivitas antara lain pengembangan properti, investasi dan manajemen properti, rekreasi, *hospitality* dan lainnya (Ikhtisar perusahaan PT X, 2017).

Dalam penelitian ini hanya memfokuskan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang digunakan oleh *Head Office* PT X Jakarta Timur. Berikut ini adalah gambaran tentang perkembangan laba PT X selama 4 tahun sejak 2013 hingga 2016 :

**Tabel 1**  
**Laba perusahaan PT X tahun 2013-2016**  
**(per 31 Desember)**

Tahun	Nilai (Rp)
2013	1.095.888.248
2014	1.387.516.904
2015	1.064.070.939
2016	605.050.858

Dari data di atas, laba tahun 2013-2014 mengalami kenaikan sebesar 29,1% , lalu laba tahun 2014-2015 mengalami penurunan sebesar 32,3% , lalu laba tahun 2015-2016 mengalami penurunan lagi sebesar 45,9% . Maka dapat disimpulkan bahwa tahun 2013-2016 laba perusahaan PT X dinyatakan cenderung menurun. Dari permasalahan di atas dapat diangkat menjadi suatu masalah yang akan di teliti dengan objek pelatihan dan

motivasi terhadap kinerja, dari objek tersebut apa yang membuat PT X mengalami penurunan laba.

### Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah, “Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur”

### Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dengan pelatihan terhadap kinerja karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur dan mengetahui pengaruh dengan motivasi terhadap kinerja karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur.

Bagi perusahaan, sebagai bahan informasi bagi PT X agar mengimprofisasi metode pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawanannya sehingga mempunyai kinerja karyawan yang baik di PT X dan berdampak positif terhadap kemajuan serta kesuksesan dari PT X.

Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini, juga sebagai acuan dan bahan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian lanjutan pada masalah yang sama atau yang terkait..

### Tinjauan Pustaka

#### Pelatihan

Salah satu manajemen sumber daya manusia yaitu pelatihan. Pelatihan yang direncanakan untuk menjalankan fungsi bisnis. Pelatihan yang diadakan bertujuan untuk menjamin proses kerja yang efektif dan tercapainya kinerja yang diharapkan dan umumnya akan membantu untuk dukungan sumber daya manusia. Pelatihan ini dilakukan secara berkala yang semuanya mengacu

kepada tujuan jangka pendek dan jangka panjang dari perusahaan maupun tujuan diri sendiri.

Definisi pelatihan menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011:351) pelatihan adalah upaya yang direncanakan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Definisi pelatihan menurut Mejia, Balkin dan Cardy (2013:286) adalah proses penyediaan keterampilan khusus bagi karyawan atau membantu mereka memperbaiki kekurangan dalam kinerjanya.

Jadi, pelatihan dapat disimpulkan sebagai proses/upaya yang sudah direncanakan untuk memberikan pembelajaran tentang pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku agar memperbaiki kinerja serta kekurangannya.

Manfaat penelitian bagi para sumber daya manusia (karyawan) yang bekerja dalam perusahaannya, menurut Bangun (2012:202) manfaat penelitian yaitu digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan, biasanya pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan karyawan mengikuti pelatihan. Demikian pula, perpindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang setingkat perlu dilakukannya pemahaman tentang pekerjaan tersebut melalui pelatihan karyawan, dan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan atas bertambahnya pengetahuan pelanggan tentang penggunaan peralatan dan mesin yang mereka gunakan.

Snell dan Bohlander (2010:308-336) mengemukakan *System model of training* dijadikan sebagai dimensi pokok pelatihan yang dibagi menjadi 4 fase yang meliputi *need assesment (organization analysis, task analysis, person analysis); designing the training program*

(*instructional objectives, trainee readiness and motivation, principles of learning*); *implementing the training program (training methods for nonmanagerial employees, methods for management development)*; *evaluating the training programs (reactions, learning, behavior, results or return on investment)*.

### Motivasi

Motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen yaitu *leading*. Motivasi ini dilakukan oleh seorang pimpinan dari perusahaan tersebut yang biasanya dibagi perdivisi untuk memberikan motivasi ke staffnya. Pemberian motivasi berbeda-beda tergantung karakteristik serta kebutuhan dari karyawannya dan juga bergantung pada kebutuhan pada kebutuhan perusahaan dan karyawan.

Motivasi menurut Robbins dan Judge (2015) adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Pengertian motivasi lainnya menurut Griffin dan Moorhead (2016) adalah serangkaian kekuatan yang membuat orang berperilaku dengan cara tertentu.

Motivasi menurut Effendi (2011) merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses dan kekuatan dari dalam dan luar diri seseorang yang mengarah pada perilaku ke arah tujuan yang diharapkan.

Adapun teori menurut Herzberg dalam Griffin dan Moorhead (2016) *The Dual-Structure Theory of Motivation* yang dijadikan sebagai dimensi meliputi, dimensi

*motivation factors* mencakup *achievement, recognition, the work itself, responsibility, achievement and growth*. Menurut Daft dan Marcic (2013) “*Herzberg believed that when motivation are absent, workers are neutral toward work, but when motivators are present, workers are highly motivated and satisfied*”. Lalu diemnsi *hygiene factors* mencakup *supervisi, kondisi kerja, hubungan antarpribadi, kopemsasi dan keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan*. Menurut Daft dan Marcic (2013:501-502) “*when hygiene factors are poor, work is dissatisfying. However good hygiene factors simply remove the dissatisfaction*”

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pekerja yang dapat mencapai tujuan dari perusahaannya tersebut. Biasanya kinerja ini dapat diukur melalui penilaian kinerja yang sudah sesuai dengan standar pekerjaan dari perusahaan tersebut. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Bangun (2012) bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut Helfert dalam Gaol (2014) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Jadi, dapat disimpulkan kinerja adalah hasil pekerjaan/prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan serta berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang dicapai seseorang dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Tujuan dari kinerja menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011) yaitu tujuan strategis, tujuan administrasi, tujuan pengembangan.

Dimensi dari kinerja karyawan ini terdapat 5 dimensi kinerja menurut Bangun (2012) meliputi; jumlah pekerjaan yaitu menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, kualitas pekerjaan setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, ketepatan waktu yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, kehadiran yaitu sutau jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan, kemampuan kerja sama yaitu tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Metode Penelitian

Objek penelitian ini mengenai analisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di *Head Office* PT X Jakarta Timur, dengan subjek 49 karyawan yang bekerja di *Head Office* PT X Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2017 dengan menyebarkan kuesioner.

### Variabel Penelitian

Variabel Bebas (*independent variables*) penelitian ini meliputi (a) pelatihan (X<sub>1</sub>) yang meliputi dimensi *need assement*, dimensi *designing the training program*, dimensi *implementing training program*, dimensi *evaluating the training program*. (b) motivasi (X<sub>2</sub>) meliputi dimensi *motivation factors* dan dimensi *hygiene factors*.

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang meliputi dimensi jumlah pekerjaan, dimensi kualitas pekerjaan, dimensi ketepatan waktu, dimensi kehadiran, dimensi kemampuan kerja sama.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan pada divisi/bagian yang bekerja di *head office* PT X Jakarta Timur.

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *non-probability sampling*, menurut Sugiyono (2012:120-121) *non-probability sampling* adalah teknik pengam-bilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Pendekatan yang digunakan adalah *judgement sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini, responden yang dipilih adalah karyawan pada divisi/bagian yang bekerja di *head office* PT X Jakarta Timur sebanyak 49 responden.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Uji Kualitas Data dan instrumen, meliputi uji reabilitas dan uji validitas.

2. Uji Asumsi Klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.
3. Uji Hipotesis menggunakan analisis regresi berganda.
4. Analisis regresi berganda ini meliputi, uji keberartian model (Uji F), uji signifikansi koefisien (Uji t), dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

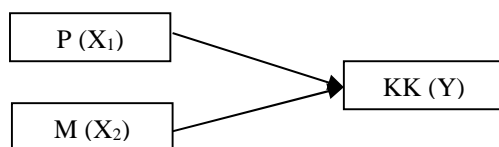
Pengujian hipotesis tersebut menggunakan model regresi sebagai berikut.

$$Y = \theta_0 + \theta_1 X_1 + \theta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan
- $\theta_1, \theta_2$  = koefisien regresi
- $\theta_0$  = konstanta
- X<sub>1</sub>, = pelatihan
- X<sub>2</sub> = motivasi
- $\epsilon$  = error

Model Skematik Uji Hipotesis



Keterangan:

- P = Pelatihan
- M = Motivasi
- KK = Kinerja Karyawan

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas ini meliputi uji validitas pelatihan, uji validitas motivasi, dan uji validitas kinerja karyawan.

Hasil uji validitas pelatihan disajikan pada Tabel 2, meliputi 12 pertanyaan/ pernyataan dalam kuesioner yang dikategorikan ke dalam empat dimensi pelatihan, meliputi dimensi *need assesment*, *designing the training program*, *implementing the training program*, *evaluating the training programs*.. Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada Tabel 2, maka dapat dilihat bahwa semua pertanyaan untuk variabel bebas pelatihan adalah valid.

Hasil uji validitas persepsi kualitas disajikan pada Tabel 3, meliputi 14 pertanyaan / pernyataan dalam kuesioner yang dikategorikan ke dalam dua dimensi motivasi meliputi dimensi *motivations factors* dan dimensi *hygiene factors*. Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada Tabel 3, maka dapat dilihat bahwa ada 1 pertanyaan di nomor ke 6 dinyatakan tidak valid dan sisanya (13 pertanyaan) adalah valid.

Hasil uji validitas variabel pelatihat disajikan pada Tabel 4, meliputi 9 pertanyaan / pernyataan dalam kuesioner yang dikategorikan ke dalam lima dimensi jumlah pekerjaan, dimensi kualitas pekerjaan, dimensi ketepatan waktu, dimensi kehadiran, dimensi kemampuan kerja sama. Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada Tabel 4, maka dapat dilihat bahwa semua pertanyaan untuk variabel bebas pelatihan adalah valid.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Pelatihan**

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penempatan pelatihan dari perusahaan sudah sesuai	0,771	0,361	Valid
2	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan <i>job description</i>	0,709	0,361	Valid
3	Karyawan membutuhkan pelatihan sesuai yang ditentukan oleh perusahaan	0,521	0,361	Valid
4	Hasil dari pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan	0,653	0,361	Valid
5	Karyawan berminat dan siap mengikuti pelatihan yang diprogramkan oleh perusahaan	0,587	0,361	Valid
6	Materi pelatihan yang diberikan bermanfaat sebagai bekal dalam berperilaku dan implementasi pekerjaan sehari-hari	0,626	0,361	Valid
7	Metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/bervariasi	0,817	0,361	Valid
8	Metode pelatihan yang digunakan perusahaan efektif dan ekonomis	0,782	0,361	Valid
9	Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran setelah mengikuti pelatihan	0,559	0,361	Valid
10	Pelatihan dari perusahaan membantu karyawan dalam pencapaian yang lebih baik	0,888	0,361	Valid
11	Setelah mengikuti program pelatihan dari perusahaan, telah merubah perilaku saya menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan	0,541	0,361	Valid
12	Pelatihan yang diberikan memberikan <i>benefit</i> bagi karyawan	0,672	0,361	Valid

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi**

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan	0,582	0,361	Valid
2	Perusahaan memberikan karyawan pujian terhadap kinerja yang memuaskan	0,634	0,361	Valid
3	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,483	0,361	Valid
4	Saya memiliki kepuasan tersendiri jika mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit	0,792	0,361	Valid
5	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang saya kerjakan	0,617	0,361	Valid
6	Pekerjaan karyawan beragam	0,322	0,361	Tidak Valid
7	Karyawan memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan	0,764	0,361	Valid
8	Bekerja di perusahaan membuat karyawan berkembang dan maju (ketrampilan dan kemampuan)	0,783	0,361	Valid
9	Karyawan mengetahui kesalahan kerja karena adanya supervisi	0,419	0,361	Valid
10	Kondisi tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja	0,827	0,361	Valid
11	Rekan kerja di perusahaan mendukung produktivitas kerja	0,837	0,361	Valid
12	Karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja lainnya	0,815	0,361	Valid
13	Karyawan merasa aman bekerja di perusahaan	0,71	0,361	Valid
14	Rencana, implementasi dan evaluasi mengacu kepada kebijakan perusahaan	0,596	0,361	Valid

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja**

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0,615	0,361	Valid
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar	0,728	0,361	Valid
3	Pekerjaan yang saya selesaikan sudah mencapai standar	0,691	0,361	Valid
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tetapkan	0,428	0,361	Valid
5	Pekerjaan karyawan bergantung pada pekerjaan lain dan sebaliknya	0,587	0,361	Valid
6	Karyawan dapat datang tepat waktu ke kantor	0,474	0,361	Valid
7	Karyawan bersedia datang ke kantor di luar jam kerja	0,553	0,361	Valid
8	Karyawan senang bekerja dalam tim	0,594	0,361	Valid
9	Karyawan merasa beban pekerjaan saya ringan jika menyelesaikan pekerjaan dalam sebuah kelompok organisasi	0,635	0,361	Valid

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 5, maka dapat dilihat bahwa secara keseluruhan setiap variabel

menunjukkan indeks reliabilitas lebih tinggi daripada 0,70 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pelatihan	0,878	0,7	Reliabel
Motivasi	0,856	0,7	Reliabel
Kinerja	0,789	0,7	Reliabel

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas Data**

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *statistic parametic Kolmogorov-Smirnov* (K-S) Z. Dari hasil output uji (K-S) Z

pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,558 (0,558 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data pada penelitian ini telah memenuhi syarat normalitas dan dapat dikatakan bahwa data yang ada dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 6**  
**Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,24351282
	Absolute	,113
Most Extreme Differences	Positive	,059
	Negative	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		,791
Asymp. Sig. (2-tailed)		,558

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Uji Multikorenalitas**

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahawa semua nilai pada kolom VIF (*Variance*

*Inflation Factor*) di bawah 10 dan nilai pada kolom tolerance di atas 0,1. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independent tidak terdapat/terjadi multikolinieritas.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikorenalitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
								(Constant)
1	Pelatihan	,160	,069	,256	2,312	,025	,899	1,113
	Motivasi	,363	,070	,577	5,212	,000	,899	1,113

a. Dependent Variable: Kinerja

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW). Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai sig variabel

pelatihan dan motivasi lebih besar 0,05 (0,431>0,05 ; 0,817>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Hasil
Pelatihan	0,431	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi	0,817	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

**Uji Autokorelasi**

Berdasarkan output pada tabel 9 diatas, jika memiliki 2 variabel bebas dan n=49 maka batas D<sub>L</sub>= 1,456 sedangkan D<sub>U</sub>= 1,625. Oleh karena nilai

DW= 1,684 4-D<sub>U</sub> (4-1,628)= 2.372 ; karena nilai durbin watson dalam penelitian ini 1,684 dan berada di antara D<sub>U</sub> dan 4-D<sub>U</sub> maka kesimpulannya tidak tolak H<sub>0</sub> atau tidak terjadi autokorelasi (d<sub>u</sub><d<4-d<sub>u</sub>).

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Du	DI	Durbin Watson	Hasil
Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	1,625	1,456	1,684	Tidak terjadi autokorelasi

### Analisis Regresi Berganda

#### Uji Keberartian Model (Uji F)

Berdasarkan hasil output pada tabel 10 diketahui bahwa nilai sig (0,000) < (0,05). Dapat disimpulkan bahwa variabel independen (pelatihan dan motivasi) secara simultan mampu menjelaskan pada variabel

dependen (kinerja) yang dapat dinyatakan bahwa model regresi fit dan layak digunakan untuk melakukan pengujian. Tolak Ho (model regresi signifikan).

**Tabel 10**  
**Uji F**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	234,807	2	117,404	22,353	,000 <sup>b</sup>
Residual	241,601	46	5,252		
Total	476,408	48			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

#### Uji Signifikansi Koefisien (Uji t)

Tabel 11 menunjukkan :

- (1) Pelatihan memiliki nilai sig  $0,025/2 < 0,05$  (nilai sig keluaran SPSS harus dibagi 2 untuk pengujian hipotesis satu arah) dengan demikian hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di head office PT X Jakarta Timur.
- (2) Motivasi memiliki nilai sig  $0,000/2 < 0,05$  (nilai sig keluaran SPSS harus dibagi 2 untuk pengujian hipotesis satu arah) dengan demikian hasil ini

mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di head office PT X Jakarta Timur.

- (3) Pelatihan memiliki koefisien regresi yang terstandarisasi sebesar 0,160, sedangkan motivasi sebesar 0,363. Dengan demikian, motivasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan pelatihan.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,081 + 0,160 X_1 + 0,363 X_2$$

Pada persamaan ini menunjukkan bahwa konstanta sebesar 9,081 jika variabel

independen dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 9,081. Selain itu, jika peningkatan pelatihan (X1) sebesar 1, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar

0,160. Sedangkan untuk motivasi (X2), setiap peningkatan motivasi sebesar 1, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,363.

**Tabel 11**  
**Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,081	4,007		2,266	,028
	Pelatihan	,160	,069	,256	2,312	,025
	Motivasi	,363	,070	,577	5,212	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai R square sebesar 0,493 (49,3%) yang dapat di jelaskan oleh variabel independen (pelatihan dan motivasi) sedangkan 0,507 (50,7%) sisanya dijelaskan/dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam regresi tersebut.

### Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah diteliti, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

- (1) Berdasarkan perhitungan hasil skor rata-rata variabel independen pelatihan skor terendah yaitu metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/ber-variiasi sebesar 171. Hasil skor rata-rata dengan rentang skala sebesar 3,86 yang berada pada rentang **setuju**. Terdapat 2 indikator pertanyaan dengan nilai rata-rata jawaban responden berada pada rentang sangat setuju yaitu karyawan berminat dan siap mengikuti pelatihan yang diprogramkan oleh perusahaan, materi pelatihan yang diberikan bermanfaat sebagai bekal dalam

berperilaku dan implementasi pekerjaan sehari-hari. Terdapat 10 indikator pertanyaan yang nilai rata-rata jawaban responden berada pada rentang setuju yaitu penempatan pelatihan dari perusahaan sudah sesuai, pelatihan yang diberikan sesuai dengan *job description*, karyawan membutuhkan pelatihan sesuai yang ditentukan oleh perusahaan, hasil dari pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan, metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/ber-variiasi, metode pelatihan yang digunakan perusahaan efektif dan ekonomis, karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran setelah mengikuti pelatihan, pelatihan dari perusahaan membantu karyawan dalam pencapaian yang lebih baik, setelah mengikuti program pelatihan dari perusahaan telah merubah perilaku karyawan menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan, pelatihan yang diberikan memberikan *benefit* bagi karyawan. Tidak ada indikator pertanyaan dalam variabel independen pelatihan yang berada pada rentang netral, tidak setuju maupun sangat tidak

setuju, hal ini perlu dipertahankan agar pelatihan yang diberikan ke karyawan oleh PT X tercapai maksud dan tujuannya.

Indikator pertanyaan di atas merupakan faktor keberhasilan suatu pelatihan menurut Kasmir (2017:127) bahwa,

”Mengevaluasi proses pelatihan yang telah dilakukan apakah sudah melalui cara yang benar atau belum. Artinya bisa saja yang salah adalah proses selama mengikuti pelatihan, apakah materi yang diberikan atau ilmunya kurang baik.”

Pertanyaan yang terkait terdiri dari, metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/bervariasi, metode pelatihan yang digunakan perusahaan efektif dan ekonomis, karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran setelah mengikuti pelatihan.

Selanjutnya, menurut Kasmir (2017:128) faktor keberhasilan pelatihan lainnya adalah

“Apakah memang si karyawan itu sendiri yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada. Artinya karyawan tidak mau dan tidak mampu untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sekalipun telah diberikan pelatihan sebelumnya.”

Pertanyaan yang terkait terdiri dari, karyawan berminat dan siap mengikuti pelatihan yang diprogramkan oleh perusahaan, karyawan membutuhkan pelatihan sesuai yang ditentukan oleh perusahaan, hasil dari pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan, pelatihan dari perusahaan membantu karyawan dalam pencapaian yang lebih baik.

PT X Tbk sendiri mengadakan pelatihan yaitu seperti pada tanggal 8-9 April 2015, pelatihannya diikuti oleh 23 *CJ Trainers* yang berasal dari berbagai unit X Group. Cara pelatihan yang

diberikan pada acara tersebut, antara lain :

- a. Diberikannya materi *Desaigning Presentation and Delivering Presentation* oleh trainer Andra Donatta dengan metode *Why-What-How*
- b. Diajarkan cara menyampaikan materi yang dipengaruhi oleh 3 faktor utama dalam ilmu komunikasi (Visual, Vokal dan Verbal)
- c. Peserta pelatihan diberikan kesempatan untuk tampil dan mempresentasikan materi yang sudah para peserta susun dengan menerapkan ilmu yang telah diberikan sebelumnya.

Dengan begitu trainer AD bertindak sebagai *observer* dan panelis yang bertugas memberikan *feedback* lisan maupun tertulis, selain itu para peserta pelatihan juga mendapatkan *feedback* tertulis dari rekan-rekan yang menyaksikan presentasi mereka. (*Training Coaching Consultant*, 2016).

Agar pelatihan yang diberikan perusahaan menjadi efektif dan memberikan manfaat, maka pelatihan harus di rancang sesuai dengan kebutuhan serta tujuan dari perusahaan.

- (2) Berdasarkan perhitungan hasil skor rata-rata variabel independen motivasi skor terendah yaitu Perusahaan memberikan karyawan pujian terhadap kinerja yang memuaskan sebesar 175. Hasil skor rata-rata dengan rentang skala sebesar 3,97 yang berada pada rentang **setuju**. Terdapat 2 indikator pertanyaan dengan nilai rata-rata jawaban responden berada pada rentang sangat setuju yaitu karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang karyawan kerjakan, karyawan memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan, karyawan memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan. Terdapat 11 indikator pertanyaan dengan nilai rata-rata jawaban responden berada pada rentang setuju yaitu perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan, perusahaan memberikan

karyawan pujian terhadap kinerja yang memuaskan, karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan memiliki kepuasan tersendiri jika mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit, bekerja di perusahaan membuat karyawan berkembang dan maju (ketrampilan dan kemampuan), karyawan mengetahui kesalahan kerja karena adanya supervisi, kondisi tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja, rekan kerja di perusahaan mendukung produktivitas kerja, karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja lainnya, karyawan merasa aman bekerja di perusahaan, rencana; implementasi dan evaluasi mengacu kepada kebijakan perusahaan. Tidak ada indikator pertanyaan dalam variabel independen motivasi yang berada pada rentang netral, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, hal ini perlu dipertahankan agar motivasi yang diberikan ke karyawan oleh PT X mencukupi, adil dan dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:180) yaitu

“Pengaruh pemimpin ini dominan dalam berbagai aspek, ia dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari pada pegawai/karyawannya, sehingga peran pemimpin dalam menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting.”

Pernyataan ini sesuai dengan pertanyaan, perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan, perusahaan memberikan karyawan pujian terhadap kinerja yang memuaskan, karyawan mengetahui kesalahan kerja karena adanya supervisi.

Serta, faktor lainnya menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:180) yaitu,

“Motivasi juga memiliki korelasi dengan budaya organisasi, di

mana budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga pada organisasi.”

Pernyataan ini sesuai dengan pertanyaan, kondisi tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja, rekan kerja di perusahaan mendukung produktivitas kerja, karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja lainnya, karyawan merasa aman bekerja di perusahaan. Hal-hal yang menyangkut motivasi oleh PT X dengan mengadakan acara/seminar motivasi “Seminar Motivasi di PT X bersama Inspirator dan Motivator Edvan Mkautsar” pada Kamis 3 Juli yang dihadiri oleh direksi, majemen, serta sponsor beasiswa, dengan rangkaian acara:

- a. Perusahaan Membagikan beasiswa kepada anak-anak karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut
- b. Seminar motivasi dengan tema “Bersyukur Menjadi Generasi Muda yang Berbudi Luhur dan Berprestasi” yang dibawakan oleh motivator dan inspirator mudah yaitu Edvan M Kautsar. (*Smart Motivator Indonesia*, 2016)

Acara diatas sengaja dihadirkan para direksi perusahaan agar terciptanya rasa bangga/pengakuan dari para pekerja atas kinerja yang baik, ini merupakan dorongan/motivasi yang diberikan perusahaan untuk para pekerjanya.

- (3) Berdasarkan perhitungan hasil skor rata-rata variabel dependen kinerja skor terendah yaitu karyawan bersedia datang ke kantor di luar jam kerja sebesar 179. Hasil skor rata-rata dengan rentang skala sebesar 3,92 yang berada pada rentang **setuju**. Terdapat 9 indikator pertanyaan (seluruh indikator pertanyaan pada variabel dependen kinerja) dengan nilai rata-rata jawaban responden berada pada rentang setuju yaitu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar,

pekerjaan yang saya selesaikan sudah mencapai standar, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tetapkan, pekerjaan karyawan bergantung pada pekerjaan lain dan sebaliknya, karyawan dapat datang tepat waktu ke kantor, karyawan bersedia datang ke kantor di luar jam kerja, karyawan senang bekerja dalam tim, karyawan merasa beban pekerjaan saya ringan jika menyelesaikan pekerjaan dalam sebuah kelompok organisasi. Tidak ada indikator pertanyaan dalam variabel dependen kinerja yang berada pada rentang sangat setuju, netral, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, tapi perlu diperhatikan untuk variabel dependen kinerja karena tidak adanya rentang sangat setuju seperti variabel independen pelatihan dan motivasi, hal ini perlu adanya peningkatan agar kinerja dari karyawan PT X terus baik. Pada pertanyaan di atas sangatlah memengaruhi peningkatan kinerja salah satunya, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar, pekerjaan yang saya selesaikan sudah mencapai standar, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tetapkan karena menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017) adalah

“Cara yang paling efisien dan efektif agar pegawai menghasilkan kinerja yang baik adalah melalui proses rekrutmen yang ketat dan menggunakan standar yang tinggi dengan cara mendemonstrasikan kemampuan, waktu penyelesaian dan kualitas yang dihasilkan atau tes berbasis kompetensi.”

Dengan adanya bukti kinerja yang membaik dari berita-berita pencapaian PT X antara lain,

- a. PT X menawarkan kluster baru di Karawang dengan harga Rp 450.000.000, yang di rilis pada 16 Desember 2017 dengan nama X. X merupakan kluster ketiga yang dikembangkan X di Karawang

setelah sebelumnya sukses merilis Kluster X. (Kontan, 2018)

- b. PT X berhasil mencetak kinerja positif sepanjang Januari-September 2017. Perusahaan properti membukukan pertumbuhan pendapatan usaha sebesar 10,5% dibandingkan periode yang sama tahun lalu. Berdasarkan laporan keuangan kuartal III 2017 yang dipublikasikan X, Selasa (31/10), perusahaan tercatat mencatatkan pendapatan sebesar Rp 3,99 triliun, meningkat 10,5% dari Rp 3,61 triliun pada kuartal III 2016. (Kontan, 2018)
- (4) Model regresi berganda memiliki nilai F-Sig. 0,000 yang berarti model regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi variabel pelatihan dan variabel motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
- (5) Uji t variabel pelatihan ( $X_1$ ) dengan nilai sig. (0,025/2) < (0,05) yang berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan PT X mempengaruhi kinerja karyawan.
- (6) Uji t variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan nilai sig. (0,000/2) < (0,05) yang berarti motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang diberikan PT X mempengaruhi kinerja karyawan.
- (7) Sebanyak 49,3% dari variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan variabel motivasi, dan 50,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah disajikan sebelumnya pada bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh atas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT X, sehingga hipotesis pertama (1) terbukti. Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan pembelajaran untuk memperbaiki kekurangan karyawannya. Karyawan yang mengikuti pelatihan akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan yang tidak mengikuti pelatihan akan menghasilkan kinerja yang buruk.
  2. Terdapat pengaruh atas motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT X, sehingga hipotesis kedua (2) terbukti. Motivasi merupakan dorongan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya agar dapat melakukan sesuatu ataupun tindakan yang mengarah pada tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasi yang rendah.
- seseorang untuk mau bekerja dengan lebih giat lagi.
- b. Motivasi yang diberikan PT X untuk karyawan sudah termasuk baik. Mengingat skor terendah yaitu perusahaan memberikan karyawan pujian terhadap kinerja yang memuaskan, kata-kata pujian atau bentuk lainnya yang bersifat pujian dapat memberikan motivasi yang cukup berpengaruh sebagai dorongan kepada karyawannya, selain itu juga akan menciptakan pengakuan atas kinerjanya dan kesejahteraan. Dengan begitu kinerja akan meningkat untuk mendapat pujian dan karyawan akan bekerja lebih baik lagi.
  - c. Kinerja karyawan PT X hasil kuesioner yang telah diteliti dan diuji bahwa kinerja karyawan PT X sudah baik, Mengingat skor terendah yaitu karyawan bersedia datang ke kantor di luar jam kerja, diharapkan para karyawan dapat mau bernegosiasi jika ada pekerjaan yang penting di luar jam kerja dan perusahaan juga harus dapat memberikan imbalan yang setimpal. Selibuhnya untuk meningkatkan kinerja perlu diadakannya sosialisasi lagi tentang *job description* masing-masing karyawan agar benar-benar memahami apa yang dikerjakan, serta sosialisasikan terus tentang pencapaian target dari perusahaan.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT X
  - a. Pelatihan yang diselenggarakan perusahaan PT X untuk karyawan sudah baik. Mengingat skor terendah yaitu Metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/bervariasi, pelatihan dibuat untuk meningkatkan kinerja jika metode pelatihan yang dilakukan lebih bervariasi/beragam akan membuat pelatihan menjadi lebih baik dapat menjadi bahan dasar dari
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pelatihan dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian lain serta jumlah responden yang diperbesar agar memperoleh gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang menjadi lebih baik dari penelitian ini. Diharapkan pula untuk dapat memperluas variabel lain seperti kompensasi, stress kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan *turnover intention*.

## Daftar Pustaka

- Agusta, Leonando, Eddy Madioono Sutanto , 2013, Jurnal: Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, Universitas Kristen Petra.
- Bangun, Wilson. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga.
- Daft, Richard L., Dorothy Marcic. 2013, *Management The New Workplace*, 8th edition, *International Edition*, Penerbit Cengage Learning.
- Eddison, Emron, Yohny Anwat, et.al. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Effendi, Usman. 2011. Asas Manajemen, Penerbit Rajawali Pers.
- Gaol, NCHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Grasindo.
- Gomez-Meija, Luis R., et.al. 2013. *Managing Human Resource, 7th edition, International Edition*.
- Griffin, Ricky W., Gregory Moorhead . 2016. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, 11th edition*, Penerbit Cengage Learning.
- Kasmir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Kontan, X Karawang Rilis Kluster Baru Rp 450 juta, diakses Januari 2018 <http://industri.kontan.co.id/news/X-karawang-rilis-kluster-baru-rp-450-juta>
- Kontan, Pendapatan X Tumbuh di Kuartal III, diakses Januari 2018 <http://industri.kontan.co.id/news/pendapatan-x-tumbuh-di-kuartal-iii>
- Kubik, Pelatihan Menjadi Trainer Berkualitas di PT X, diakses Januari 2018 <https://www.kubik.co.id/pelatihan-menjadi-trainer-berkualitas-di-pt-x/>
- Mondy, R.Wayne, Joseph J. Martocchio (2016), *Human Resource Management, 14th edition, Global Edition*.
- Noe, Raymond A., et.al . 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing, Buku 1 Edisi 6, Penerbit Salemba Empat..
- Rislisa, Fathul Himam. 2015. Jurnal: Pengaruh Partisipasi Penyusunan *Key Performance Indicator (KPI)* Terhadap Komitmen Pencapaian Sasaran Kerja Karyawan di PT. XYZ, Yogyakarta, Univeritas Mercu Buana, Universitas Gajah Mada.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge . 2015. Perilaku Organisasi, Edisi 16, Penerbit Salemba Empat.
- Snell, Scott, George Bohlander. 2010. *Principles of Human Resource Management, 15e edition, International Edition, United States*: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis, Edisi 16, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugriningsih, Raden Kandita. 2015. Jurnal: Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Staf PT. Bank XYZ Kota Bandung), Universitas Telkom.
- Smart Motivator Indonesia, Seminar Motivasi di PT X Bersama Inspirator dan

- Motivator Edvan M Kautsar, diakses Januari 2017  
<http://www.smartmotivatorindonesia.com/berita/seminar-motivasi-di-pt-X-bersama-inspirator-dan-motivator-edvan-m-kautsar-motivator-muda-di-training-in-house-perusahaan-nasional>
- X, *Annual Report 2014* diakses Oktober 2017  
<http://www.X.com/public/files/article/X-Annual-Report-2014.pdf>
- X, *Annual Report 2016*, diakses Oktober 2017  
<http://www.X.com/public/files/article/SMRA-Annual-Report-2016.pdf>
- X, *company profile*, diakses Januari 2018  
<http://www.X.com/id/profile/company-overview>
- X, *visions misions*, diakses Januari 2018  
<http://www.sX.com/id/profile/visions-misions>