

## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRINGIN GIGANTARA

Jeffry H. Sinaulan<sup>1</sup> dan Fitryan Gofifah Fitroh<sup>2</sup>  
Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta, Indonesia

Corresponding author  
Email: [jeffryhermansinaulan@gmail.com](mailto:jeffryhermansinaulan@gmail.com)



Diterima : 30/11/2021  
Direvisi : 13/01/2022  
Dipublikasi : 17/01/2022

**Abstract:** This study aims to determine the effect of training and work motivation on employee performance at PT. Bringin Gigantara. This research uses a sample of 60 respondents and data collection uses a questionnaire method and is tested by using the SPSS 24 computerized data analysis method. T test for the training variable ( $X_1$ ) obtained  $t$  count = 3.821 with a significant value of ( $3,821 > 1,671$ ) and for the motivation variable ( $X_2$ ) obtained  $t$  count = 5,140 with a significant value of ( $5,140 > 1,671$ ) then  $H_0$  is rejected so that  $H_a$  which has a significant effect on training and motivation on employee performance is accepted. F test hypothesis testing simultaneously obtained F count = 49,108 with a significant value of ( $49,108. > 3,160$ ) then  $H_0$  is rejected. It can be concluded that the training variable ( $X_1$ ) and motivation ( $X_2$ ) together have a significant effect on the performance variable ( $Y_1$ ).

**Keywords:** Training, Motivation, Employee Performance

**Abstrak:** Penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden dan pengumpulan data menggunakan metode kuisioner dan diuji dengan metode analisis data secara komputerisasi SPSS 24. Uji T untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ) diperoleh  $t$  hitung = 3.821 dengan nilai signifikan sebesar ( $3.821 > 1,671$ ) dan untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) diperoleh  $t$  hitung = 5.140 dengan nilai signifikan sebesar ( $5.140 > 1,671$ ) maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  yang berpengaruh signifikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima. Uji F pengujian hipotesis secara simultan diperoleh F hitung = 49.108 dengan nilai signifikan sebesar ( $49.108. > 3.160$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y_1$ ).

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

---

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan di dunia bisnis semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan haruslah mempunyai kinerja yang baik sehingga produktivitas perusahaan akan terjaga. Untuk mempunyai kualitas kinerja karyawan yang baik, perusahaan memfasilitasi berbagai macam cara dengan melalui pelatihan, motivasi, pendidikan, pemberian bonus sesuai aturan yang telah ditetapkan perusahaan, menjadikan suasana kerja yang aman dan nyaman. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak aspek, oleh karena itu intansi atau perusahaan wajib memenuhi kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja yang sangat maksimal. Secara tidak langsung ketika berbagai kebutuhan telah terpenuhi maka akan terjadinya peningkatan kualitas kinerja karyawan dengan sendirinya. Pelatihan dan motivasi kerja membentuk beberapa komponen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Harsuko & Riniwati, 2011).

SDM (Sumber Daya Manusia) adalah salah satu bagian terpenting dalam suatu instansi atau perusahaan yang dapat menyebabkan sukses atau gagalnya tujuan yang telah ditentukan instansi atau perusahaan. Oleh karena itu SDM (Sumber Daya Manusia) perlu menghasilkan pelatihan dan motivasi yang sangat berkualitas sehingga mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik. Selain itu tinggi rendahnya pendidikan, motivasi dan keterampilan kerja karyawan PT. Bringin Gigantara dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi keahlian perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan, motivasi dan keterampilan merupakan faktor-faktor yang harus diinfokan terhadap semua karyawan agar karyawan merasa bahwa mereka adalah individu-individu kerja yang sangat terampilan untuk kemajuan perusahaan ini.. Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut, yaitu pelatihan dan motivasi kerja karyawan (Hasibuan & Melayu, 2008).

PT. Bringin Gigantara telah mengembangkan sistem sumber daya manusia dengan memberikan imbalan jasa berupa pengembangan karier berbasis kinerja. PT. Bringin Gigantara juga memacu karyawannya untuk terus bekerja keras, punya semangat tinggi dan mereka memiliki tanggung jawab yang terampil untuk menghasilkan produk unggulan. PT. Bringin Gigantara memiliki pola dan sistem formasi yang menyesuaikan pedoman setiap fungsi dalam melaksanakan kegiatan. Perusahaan ini memiliki 60 orang karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi. Kondisi tersebut PT. Bringin Gigantara dapat menerapkan strategi untuk mengembangkan status sumber daya manusia dengan cara memaksimalkan kinerja para karyawan. Penerapan sistem pemberian pelatihan dan motivasi kerja yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya serta misi perusahaan berhasil tercapai secara efektif dan efisien.

---

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengertian Pelatihan

Menurut pendapat Rivai dan Sagala (2009), Pelatihan merupakan “Proses yang terstruktur untuk merubah perilaku karyawan menggapai tujuan perusahaan atau organisasi, yang berhubungan dengan keterampilan dan keahlian karyawan untuk menjalankan pekerjaan saat ini”. Simamora (2001) berpendapat, Pelatihan merupakan “Serangkaian kegiatan yang dibuat untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan, ilmu pengetahuan, ataupun perubahan perilaku seseorang”. Sedangkan pendapat Departemen Pendidikan Nasional didalam buku Sinambela, (2017:169), Pelatihan merupakan “Proses pengkajian yang menguatkan karyawan atau pegawai melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan”

Dari pendapat beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian pelatihan merupakan sistem untuk mengembangkan kemampuan pegawai atau karyawan dan dapat melatih pengetahuan, keahlian, keterampilan dan kecakapan pegawai demi terlaksananya pekerjaan yang efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan di suatu organisasi atau perusahaan.

### Pengertian Motivasi

Menurut Gitosudarmo & Sudinata (2015: 109), Motivasi merupakan “Faktor yang membawa seseorang untuk menjalankan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong tingkah laku seseorang. Setiap kegiatan yang dijalankan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut”

Menurut Widodo (2015: 187), Motivasi merupakan “Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau memperoleh tujuan atau sasaran menunjukkan sejauh mana tingkat motivasinya.”

Motivasi berarti bahwa pimpinan organisasi berada ditengah-tengah para bawahan, selanjutnya akan memberikan bimbingan intruksi, nasihat dan koreksi bila diperlukan. Pemahaman yang baik mengenai motivasi dapat menjadi suatu alat yang berarti untuk memahami munculnya tingkah laku tertentu dalam organisasi, memprediksi efek dari setiap tindakan dari manajerial dan mengarahkan perilaku agar tujuan organisasi dan individu dapat tercapai. Motivasi memberikan kekuatan yang menggerakkan untuk memenuhi kepentingan manusia akan prestasi, cinta, rasa aman, pengakuan dari orang lain, mendapat pengalaman baru, harga diri dan kemampuan meraih cita-cita.

### Pengertian Kinerja

Pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, menurut Rivai dan Basri didalam Sinambela, (2017:481), disajikan seperti berikut :

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang diraih melihat pada perolehan tindakan serta pengimplementasian kerja yang telah diminta.
2. Kinerja adalah hasil yang dapat dikerjakan atau diraih dari dalam diri pekerja itu sendiri.
3. Kinerja diakibatkan ada sasaran yang dituju.
4. Kinerja adalah suatu manfaat dari kemampuan dan motivasi. Untuk menuntaskan pekerjaan dan tugas, seseorang harus mempunyai tingkat kesanggupan dan derajat keahlian khusus. Kesanggupan dan kemampuan seseorang tidaklah cukup berhasil untuk melakukan kerja tanpa pengetahuan yang nyata tentang bagaimana pekerjaan yang akan dilakukannya.

5. Kinerja melihat pada perolehan target yang dicapai oleh karyawan atas pekerjaan yang telah disampaikan kepadanya.
6. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas- tugas, baik yang dikerjakan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa, kinerja merupakan kesanggupan individu atau kelompok untuk melakukan suatu aktivitas dan melengkapinya sesuai dengan kewajiban dengan hasil diharapkan (Sinambela, 2017:48)

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) kuantitatif adalah metode penelitian yang berpedoman pada ideologi positivisme yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tersebut, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016:80), berpendapat populasi merupakan wilayah yang terdiri atas objek dengan berbagai kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Sedangkan sampel merupakan bagian dari kriteria tertentu dalam sebuah populasi. Populasi yang digunakan peneliti adalah seluruh karyawan tetap PT. Bringin Gigantara yang berjumlah 50 orang. Sedangkan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang diambil dalam penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan tetap PT. Bringin Gigantara. Kuesioner yang diberikan peneliti berupa pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh para karyawan tersebut.

### Metode Analisa Data

#### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu menunjukkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* (Anwar Sanusi, 2011:77) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi Pearson atau dengan rumus korelasi *product moment*. Nilai  $r_{xy}$  yang diperoleh akan dikonsultasikan dengan harga  $r$  *product moment* tabel pada taraf signifikansi 0,05. Bila  $r_{xy} > r_{tab}$  maka item tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui butir-butir pernyataan yang gugur karena tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Apabila  $\alpha$  mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2011). Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

$R_{11}$  = reliabilitas instrumen

$K$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir

$\sum \sigma_t^2$  = varian total

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda yang modelnya dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Motivasi

$b_1$  &  $b_2$  = koefisien regresi

$a$  = konstanta

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi secara sendiri – sendiri terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

1. Menentukan  $H_0$   $H_a$   
 $H_0$ :  $b_1 = 0$ , artinya secara parsial ada pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karayawan.  
 $H_a$ :  $b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak ada pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependent*.
2. Menentukan *level of significance*(  $\alpha$  )  
Dalam penelitian ini tingkat signifikansinya sebesar 0,05 (5%) dengan derajat bebas (df) = n-2 dan n merupakan jumlah sampel pada penelitian.
3. Menentukan  $t_{hitung}$  menggunakan SPSS atau dengan rumus  $t_{hitung}$ .

$$T_{hitung} = \frac{b_1}{sb_1}$$

Dimana :

$b_1$ = koefisien regresi variabel

$sb_1$ = Standar eror dari variabel 1

4. Melalui analisis ini maka pengambilan keputusan akan berdasar pada:  
Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), sedangkan  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima)

### Uji F (secara bersama-sama)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan variabel–variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi secara bersama–sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Langkah–langkah yang dilakukan dalam uji F yaitu:

1. Menentukan  $F_{hitung}$  menggunakan SPSS atau dengan rumus  $F_{hitung}$  :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{n-k-1}}$$

Dimana :

$R^2$ = koefisien determinasi

N = Jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

2. Menentukan *level of significance* (  $\alpha$  )  
Dalam penelitian ini tingkat signifikansinya sebesar 0,05 (5%). F tabel dicari dengan menentukan besar *degree of freedom* (df) pembilang menggunakan k, dan untuk df penyebut menggunakan n-k-1
3. Kriteria Pengujian
  - a.  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  artinya pelatihan dan motivasi secara bersama–sama tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
  - b.  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya pelatihan dan motivasi secara bersama–sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Data**

No	Variabel	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
1	Pelatihan	0,541** - 0,883**	0,254	Valid
2	Motivasi	0,523** - 0,779**	0,254	Valid
3	Kinerja Karyawan	0,578** - 0,871**	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan hasil yang terlihat pada tabel 1 diatas untuk pengujian validitas terlihat bahwa seluruh variable yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Dimana hal tersebut menjelaskan bahwa pertanyaan tertulis yang diajukan oleh peneliti dapat dikatakan valid dan menggambarkan sesuatu yang diperlukan peneliti dalam pengolahan data.

### Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur apakah keuisoner penelitian yang digunakan telah reliable (jawaban yang diterima konsisten dari waktu kewaktu). Metode ini diukur dengan melihat hasil dari *Cronbach's Alpha*, dimana indikator yang digunakan untuk menentukan reliabel atau tidaknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Pelatihan	0,892	Valid
2	Motivasi	0,834	Valid
3	Kinerja Karyawan	0,905	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 diatas, dapat terlihat bahwa 8seluruh variabel penelitian yang digunakan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Dimana hal tersebut dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian dikatan reliable dan dapat menggambarkan sesuatu yang dibutuhkan untuk peneliti.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,820	3,155		,260	,796
	X1	,385	,101	,379	3,821	,000
	X2	,375	,073	,510	5,140	,000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas dapat diperoleh koefisien untuk variabel bebas pelatihan (X1) = 0,385 dan motivasi (X2) = 0.375 dengan konstanta sebesar 0,820. Sehingga model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,820 + 0,385 X1 + 0,375 X2$$

Dari persamaan diatas dapat diambil penjelasan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 0,820 artinya apabila tidak terdapat pelatihan atau X1 = 0, dan tidak terdapat motivasi X2 = 0, maka kinerja karyawan bersifat tetap atau konstan sebesar 0,820 .
- Koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,385 artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila pelatihan dinaikan 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,385 %.
- Koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,375 artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila motivasi dinaikan sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,375 %.

### Uji Hipotesis

**Tabel 4 Uji Hipotesis t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,820	3,155		,260	,796
	X1	,385	,101	,379	3,821	,000
	X2	,375	,073	,510	5,140	,000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

### Uji Hipotesis t

#### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bringin Gigantara

H<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data pada uji t (koefisien regresi secara parsial) di dapat nilai t hitung > t tabel (3.821 > 2.001). maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara.

Pelatihan yang diadakan oleh pihak instansi/perusahaan PT. Bringin Gigantara sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para karyawannya. Mungkin dengan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan maka akan menambah skill/kemampuan yang dimiliki



oleh para karyawan tersebut. Sehingga para karyawan dapat mengasah Kembali kemampuan yang ada dalam dirinya, dan tentunya hal tersebut akan menambah rasa percaya diri tinggi. Sedangkan sebaliknya, apabila tidak terdapat kepedulian perusahaan dalam memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawannya, maka akan menurunkan kinerja karyawannya yang diakibatkan tidak adanya perkembangan dari tahun ke tahun.

### **Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Bringin Gigantara**

H<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data pada uji t (koefisien regresi secara parsial) di dapat nilai t hitung > t tabel (5.140 > 2.001) maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara.

Dari hasil tersebut dapat membuktikan bahwa motivasi/dorongan spirit yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Dengan pemberian motivasi tersebut menandakan bahwa perusahaan sangat memperhatikan kinerja para karyawannya, karyawan tersebut juga akan merasa telah diperdulikan oleh perusahaan. Hal tersebut tentunya akan memberi dampak positif dimana tujuan perusahaan secara Bersama-akan akan dapat tercapai.

### **Uji Hipotesis F**

H<sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data pada uji F (koefisien regresi secara simultan) di dapat nilai F hitung > F tabel (49.108. > 3.16) maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada departemen painting PT. Bringin Gigantara. Sehingga kinerja akan mengalami peningkatan ketika pelatihan dan motivasi secara simultan di naikan dan juga kinerja akan mengalami penurunan ketika pelatihan dan motivasi secara bersama- sama diturunkan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Dari hasil uji hipotesis pertama menggunakan uji t, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara. Hal itu ditunjukkan pada uji t (koefisien secara parsial) bahwa t hitung > t tabel (3,821 > 1,671). Jika pelatihan kerja lebih ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara.
2. Dari hasil uji hipotesis kedua menggunakan uji t, menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen

- painting PT. Bringin Gigantara. Hal itu ditunjukkan pada uji t (koefisien secara parsial) bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,140 > 1,671$ ). Jika motivasi kerja ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara
3. Dari hasil uji hipotesis ketiga dengan menggunakan uji F di peroleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $49.108 > 3.160$ ) hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara.

### **Saran**

1. Bagi Perusahaan  
Dari hasil penelitian, bahwa karyawan memberi nilai yang rendah pada kuisioner variabel pelatihan, itu artinya pelatihan yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan, maka perusahaan perlu meningkatkan pelatihan agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat secara signifikan.
2. Bagi Peneliti selanjutnya  
Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini, atau menguji ulang penelitian ini sebagai pembanding, atau meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 62,0%, sehingga masih ada 38,0 % faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Agusta, L & Eddy Madiono Sutanto (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Amir, Muhammad Faisal. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar Sanusi, 2011, Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Duwi Priyatno. 2016. "SPSS Hand Book". Yogyakarta. Mediakom.
- Bilson, Simamora. 2001. Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel, Edisi Pertama. Jakarta. PT. Garmedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Harsuko, Riniwati. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang. UB Press.
- Hasibuan, Melayu S.P 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sinambela, P.L. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

---

[http://library.binus.ac.id/eColls/eThesidoc/Bab2/RS1\\_2015\\_1\\_1293\\_Bab2.pdf](http://library.binus.ac.id/eColls/eThesidoc/Bab2/RS1_2015_1_1293_Bab2.pdf) (diakses  
23/08/2020)  
<http://repository.unpas.ac.id/32556/4/BAB%20III.pdf> (diakses tgl 21/11/2020)