

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan di Indonesia selalu berada dalam dunia persaingan yang sangat ketat, sebagaimana ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun di negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan sumber daya manusia. Dalam menghadapi situasi dan kondisi tersebut perusahaan tentu akan memperbaiki sarana dan prasarana yang dimilikinya dan yang lebih penting perusahaan akan selalu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan instrumen paling penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bukan hanya untuk mencapai tujuan, namun sumber daya manusia dalam perusahaan dituntut untuk selalu produktif agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain di zaman yang semakin maju dan canggih. Dalam memberikan tugas, pimpinan perusahaan tentunya akan memberikan pekerjaan kepada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan kemampuannya agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tulus dan bersungguhsungguh.

Pimpinan perusahaan tentu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Baik itu faktor yang membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik ataupun sebaliknya. Dengan begitu pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan profesional dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan, tuntutan dan kemampuan perusahaan. Karena dalam diri sumber daya manusia terdapat inovasi-inovasi untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien merupakan hal wajib agar tercapai kinerja yang optimal. Selain itu, dengan melakukan pengelolaan sumberdaya manusia dapat mendorong sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal khususnya dalam kinerja.

Sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan maka sumber daya manusia perlu mendapatkan pelatihan dan motivasi yang dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik sehingga tujuan perusahaan pun tercapai. Sumber daya manusia yang

memiliki wawasan masa depan akan memperhitungkan kemampuan yang dimilikinya, sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang lebih baik di masa yang akan datang.

Semua teori motivasi menekankan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, akan tetapi ada berbagai kebutuhan lain seperti keamanan sosial, prestise, pengembangan diri yang harus dipenuhi (Fathoni 2006, 77).

Meskipun para karyawan baru dalam perusahaan telah menjalankan masa orientasi yang komprehensif, namun tak jarang karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan kurang memuaskan. Karyawan memerlukan kegiatan berupa pelatihan agar dapat melatih diri dalam mengembangkan kemampuannya di bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula dengan karyawan yang sudah lama bekerja dan mungkin sudah berpengalaman tidak menutup kemungkinan memerlukan pelatihan. Dengan tujuan untuk menghilangkan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik dan untuk mempelajari ilmu-ilmu baru yang dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuannya juga untuk menghindari keusangan.

Kebosanan akibat ketidaksesuaian beban kerja dengan potensi dan minat yang dimiliki juga merupakan penyebab lain dari menurunnya produktifitas kerja karyawan. Dengan begitu target dan tujuan perusahaan mungkin tidak akan tercapai, untuk mengurangi hal demikian selain dengan melakukan kegiatan berupa pelatihan dapat dilakukan kegiatan yang sifatnya dapat membangkitkan motivasi kerja karyawan.

Setiap perusahaan terutama yang berorientasi pada pelayanan masyarakat tentunya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja sumberdaya manusia. Seperti halnya yang terjadi di Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang, koperasi agribisnis yang bergerak dalam bidang produksi, simpan pinjam dan jasa. Berdasarkan hasil wawancara antara penyusun dengan Bapak Cahyana selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dari akhir tahun 2017 sampai akhir tahun 2018 terjadi penurunan hasil produksi susu sapi perah. Menurut Bapak Cahyana penurunan tersebut diakibatkan karena produksi pakan yang biasanya di produksi oleh karyawan yang sudah berpengalaman, namun pada akhir tahun 2017 sampai akhir tahun 2018 di bidang makanan ternak mengalami pergantian karyawan. Dengan begitu kualitas dari pakan yang diberikan kepada sapi perah tidak sesuai dengan standar yang seharusnya.

Berikut ini merupakan data persentase hasil produksi susu sapi dari tahun 2017 sampai tahun 2019:

**Tabel 1.1**

Data Hasil Produksi Susu Sapi Tahun 2017 Sampai Tahun 2019

<b>Tahun</b>	<b>Hasil (liter)</b>
2017	8.553.310
2018	8.123.665
2019	8.595.500

*Sumber: Kepala Bagian Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Tandangsari*

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil produksi susu sapi pada tahun 2017 sebanyak 8.553.310 liter dan pada tahun 2018 hasil produksi susu sapi sebanyak 8.123.665 liter, dengan begitu hasil produksi susu sapi mengalami penurunan sebesar 5,02%. Sedangkan pada tahun 2019 hasil produksi susu sapi sebanyak 8.593.500 yang menandakan produksi susu sapi mengalami kenaikan sebesar 5.47%.

Berdasarkan permasalahan tersebut pimpinan koperasi menggunakan strategi dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan baru agar tidak terjadi lagi penurunan baik itu dalam bidang produksi susu sapi maupun bidang lainnya. Pelatihan tersebut tidak hanya berlaku bagi kepada karyawan baru namun juga berlaku bagi karyawan lama agar dapat selalu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Setelah dilakukan pelatihan dengan kurun waktu 3 bulan sekali dalam 1 tahun, pada akhir tahun 2019 produksi susu sapi kembali meningkat dengan kualitas yang lebih baik. Dalam waktu 3 bulan pertama dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan ada sebagian karyawan yang kurang memperhatikan akan pentingnya mengikuti kegiatan tersebut. Namun Kepala Sumberdaya Manusia menggunakan strategi berupa memberikan hadiah kepada karyawan yang dapat menjelaskan kembali materi yang disampaikan, dengan begitu semua karyawan selalu ikut serta dalam kegiatan pelatihan tersebut. Strategi yang dilakukan merupakan salah satu cara pimpinan membangkitkan motivasi karyawan agar lebih bertanggung jawab atas kewajibannya mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses penting dalam penelitian. Dalam mengidentifikasi masalah akan diketahui masalah yang akan dijadikan bahan dalam penelitian yang nantinya penyusun harus mendefinisikan masalah tersebut. Berdasarkan latar belakang terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi yaitu:

1. Terjadinya penurunan produktivitas yang diakibatkan oleh kurangnya pelatihan.
2. Kurangnya perhatian dan respon terhadap program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.
3. Kurangnya kesadaran akan tanggung jawab terhadap target pencapaian kinerja.

## **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan langkah yang menjelaskan secara terperinci mengenai fenomena sosial yang terjadi dalam karya tulis yang nantinya berdasarkan pertanyaan dalam rumusan masalah akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penyusun dapat merumuskan masalah yang terjadi di Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang?
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang?

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil atau sesuatu yang akan diperoleh setelah penelitian selesai. Tujuan penelitian dapat dikatakan sebagai keinginan penyusun untuk mendapatkan jawaban atas penyusunan yang dilakukan. Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.

2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.

3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

a. Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya mengenai pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan.

b. Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan dalam kaitannya dengan lingkungan kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Penyusun**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penyusun dan sebagai referensi juga bahan pertimbangan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **c. Bagi Penyusun Lain**

Penyusunan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya, dengan variabel yang sama atau dengan variabel yang berbeda.

## **F. Kerangka Berpikir**

Dalam setiap lingkungan pekerjaan tentu saja perusahaan menginginkan kinerja yang optimal dari setiap karyawannya. Namun sebelumnya perusahaan perlu mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi naik atau bahkan menjadi menurun. Dalam konteks inilah tema Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan menjadi penting.

Penyusun akan menjelaskan definisi sebagai pengantar Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Menurut Simamora (2003) pendidikan dan pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawannya dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. (Suprihati 2014, 7). Menurut Hasibuan (2001), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Makian 2016, 10). Menurut Mohammad Faisal Amir (2015) kinerja merupakan suatu hal yang ditampilkan oleh seseorang atau merupakan suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh desain dari Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga kerangka pemikiran yang akan dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Apabila dalam sebuah perusahaan dilakukan pelatihan terhadap karyawan maka kinerjanya akan meningkat karena kemampuan dan keterampilannya dilatih. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin (Handoko 2014). Sedangkan yang dimaksud dengan pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer ketrampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melaksanakan pekerjaan (Fathoni 2006). Maka pelatihan dan kinerja memiliki hubungan yang erat karena apabila perusahaan ingin memiliki karyawan dengan kinerja yang baik maka perusahaan harus melakukan upaya salah satu caranya dengan melakukan pelatihan terhadap karyawan.

2. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya (Fathoni 2006). Istilah motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat (Fathoni 2006). Setiap individu memiliki kondisi internal yang turut berperan dalam aktivitas sehari-hari. Salah satu kondisi internal tersebut adalah motivasi. Perbuatan yang dilakukan oleh karyawan atau individu dalam organisasi didasarkan kepada motivasi yang ada dalam dirinya.

Namun tentu saja motivasi setiap individu berbeda, ada individu dengan motivasi kerja yang tinggi dan ada pula individu dengan motivasi kerja yang rendah. Dengan begitu karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh baik terhadap kinerjanya. Sedangkan individu yang memiliki motivasi kerja yang rendah maka kinerjanya pun akan menurun atau rendah.

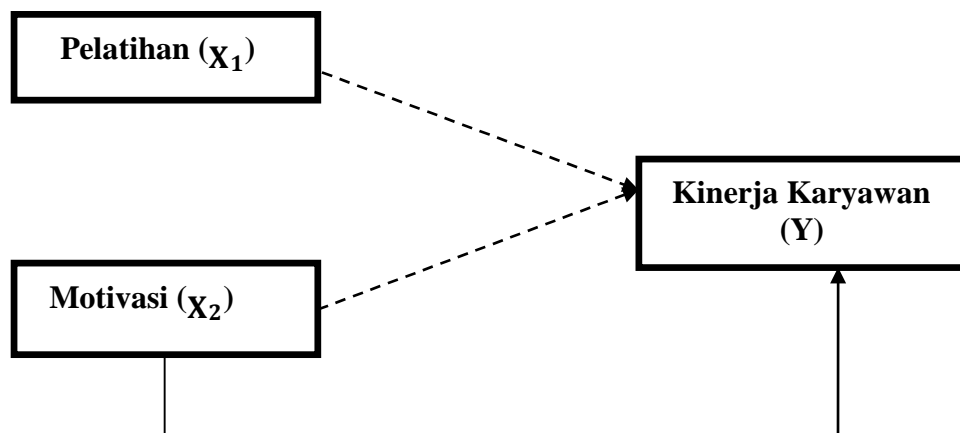
Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dia akan bekerja dengan tekun, senang hati, bekerja keras, tanggung jawab, dan memberikan dedikasi yang tinggi. Sehingga hasil yang diperoleh dapat sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Pemberian pelatihan dan motivasi kepada karyawan dapat menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan. Apabila perusahaan dapat memberikan pelatihan dan motivasi yang mumpuni dan baik maka akan baik pula kinerja karyawannya. Dan sebaliknya, apabila kurang pelatihan dan motivasi dalam perusahaan maka kinerja karyawan cenderung akan turun. Dengan begitu kualitas sumber daya manusia akan menjadi cerminan kualitas perusahaan.

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah di deskripsikan diatas, maka penyusun membuat gambar kerangka teoritis dan kerangka berpikir sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
Kerangka Teoritis



Sumber: Diolah oleh penyusun

Variabel bebas (X) yang terdiri dari  $X_1$  dan  $X_2$  diduga berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Y).

----- : pengujian berpengaruh secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y

\_\_\_\_\_ : pengujian berpengaruh secara bersama-sama variabel X terhadap variabel Y

### Gambar 1.2

Kerangka Berpikir





# Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan KSU Tandangsari Kabupaten Sumedang)

## Latar Belakang Penelitian

### Identifikasi Masalah

Terjadinya penurunan produktivitas yang diakibatkan oleh kurangnya pelatihan. Kurangnya perhatian dan respon terhadap program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. Kurangnya kesadaran akan tanggung jawab terhadap target pencapaian kinerja.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.

### Hipotesis

### Pengumpulan Data

#### Studi Kepustakaan

Dengan mencari buku, jurnal dan skripsi yang dijadikan sebagai referensi

#### Studi Lapangan

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

### Analisis data

#### Regresi Linear Berganda

Model analisis dalam penelitian ini adalah :

$$Y=14.188+0.171X_1+0.136X_2$$

#### Uji Parsial (Uji t)

1. Variabel X1 berpengaruh positif terhadap Y
2. Variabel X2 berpengaruh positif terhadap Y

#### Uji Simultan (Uji f)

Variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y

#### Koefisien

#### Determinasi ( $R^2$ )

Seluruh variabel memiliki pengaruh yang kuat yaitu 0,284

### Hasil Analisis Data

- Apabila variabel *Work Overload* naik sebesar 1% maka Y akan meningkat sebesar 0,483
- Apabila variabel *Role Ambiguity* naik sebesar 1% maka Y akan meningkat sebesar 0,749

### Hasil Penelitian

- Secara parsial variabel Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Secara parsial variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara simultan Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2)  
berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### **G. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi kebenarannya (Fathoni 2006). Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang masih harus diuji kebenarannya.

**H<sub>1</sub> : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

**H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

**H<sub>3</sub> : Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

### **H. Hasil Penelitian Terdahulu**

1. Lita Lestari-2016. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kampong Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah)". Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji validitas, dan pengujian hipotesis t serta F. Hasil penyusunan ini menyebutkan nilai  $t_{hitung}$  pelatihan sebesar 2,913  $t_{tabel}$  2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima, dengan begitu pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk nilai  $t_{hitung}$  motivasi sebesar 2,244  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,030 < 0,05 maka  $H_2$  diterima, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja (X<sub>1</sub>), pelatihan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini

ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,939 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 \leq 0,005$ .

2. Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko

Nurtjahjono-2014". Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis t dan

F. Hasil penelitian menunjukkan hasil  $t_{hitung}$  motivasi kerja sebesar  $0,000 \leq 0,05$  sehingga terbukti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar  $0,013 \leq 0,05$  sehingga terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh nilai sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dengan begitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Denny Triasmoko, Moch Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono-

2014. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penyusunan Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kediri)". Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t sedangkan pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F. Hasil uji t untuk pelatihan dengan variabel metode pelatihan ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,009 \leq 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t pelatihan dengan variabel materi pelatihan ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan berpengaruh positif terhadap karyawan. Uji t untuk pelatihan dengan variabel instruktur pelatihan ( $X_3$ ) menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,003 \leq 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa instruktur berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk uji F diperoleh nilai sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pelatihan dengan variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Sugiarti, Tati Hartati, Dan Hafniza Amir-2016. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Adapun metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, uji asumsi klasik, uji validitas, uji korelasi sederhana, dan dilengkapi dengan uji t dan uji F. Diketahui hasil dari uji ( $t_{hitung}$ ) sebesar  $2,878 \leq$

( $t_{tabel}$ )1,711 dengan begitu pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk hasil uji F diperoleh nilai sebesar 8,284 maka dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. diperoleh nilai korelasi R sebesar 0,507 dan nilai R square sebesar 0,257. Maka nilai R square tersebut menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan angka 25,7% sedangkan sisanya sebesar 74,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Melvin Grady Lolowang, Adolfinia, dan Genita Lumintang-2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Berlian Kharisma Pasifik Manado)". Adapun metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, dan dilengkapi dengan uji hipotesis t secara parsial dan F secara simultan. Hasil uji  $t_{hitung}$  pelatihan menghasilkan nilai sebesar 0,001  $<$  0,05, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil  $t_{hitung}$  pengembangan sumber daya manusia menghasilkan nilai sebesar 0,001  $<$  0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. untuk hasil uji F menghasilkan nilai sebesar  $0,001 \leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si dan Priskila Makian-2016:"Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT.PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT.PCI Elektronik International)". Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Dimana disebutkan hasil dari R square sebesar 0,814, adjusted R square sebesar

0,809,  $t_{tabel}$  sebesar 1,665,  $F_{hitung}$  sebesar 164,409 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,12. Dalam pengujian hipotesis pelatihan kerja diperoleh hasil t hitung sebesar 9,286 dengan probabilitas sebesar 0,000 dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk pengujian hipotesis motivasi kerja diperoleh hasil t hitung sebesar 8,441 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis uji F diperoleh perhitungan statistik nilai  $F_{hitung}$  sebesar 164,409 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$  yang berarti

secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

7. Setyowati Subroto. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja secara parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  3,312  $t_{tabel}$  2,042 dengan signifikansi 0,003  $<$  0,05 yang berarti terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  0,519  $t_{tabel}$  2,042 dengan tingkat signifikansi 0,608  $>$  0,05 yang berarti motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan  $F_{hitung}$  7,440  $F_{tabel}$  3,35 dengan signifikansi 0,003  $\leq$  0,05 yang berarti variabel pelatihan dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan

8. Lidia Lusur dan Hotlan Siagian-2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borita Citra Prima Surabaya”. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif variabel penyusunan (motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan) dan analisis *Partial Least Square*. Berdasarkan hasil penyusunan ditunjukkan bahwa pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilihat melalui t-statistik sebesar 2.374 yang telah memenuhi syarat nilai t-statistik  $\geq$  1.96, sehingga  $H_1$  diterima dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.273. nilai t –statistik mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 7.804 dan koefisien path sebesar 0,605. Nilai t-statistik yang telah memenuhi syarat tstatistik  $\geq$  1.96 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai tstatistik pengaruhu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 7.184  $\geq$  t-statistik

1.96 ditunjukkan berpengaruh positif dengan nilai koefisien path sebesar 0.605. sedangkan pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0.366, karena nilai koefisien tidak langsung lebih besar maka dinyatakan terdapat pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

**Tabel 1.2**

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penyusun/tahun	Judul Karya Tulis	Hasil
1	Lita Lestari/2016.	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah)	<p>Hasil penelitian ini menyebutkan nilai <math>t_{hitung}</math> pelatihan sebesar <math>2,913 \geq t_{tabel} 2,021</math> dengan tingkat signifikansi sebesar <math>0,005 \leq 0,05</math> maka dapat disimpulkan bahwa <math>H_1</math> diterima, dengan begitu pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. untuk nilai <math>t_{hitung}</math> motivasi sebesar <math>2,244 \geq t_{tabel} 2,021</math> dengan tingkat signifikansi sebesar <math>0,030 \leq 0,05</math> maka</p>

			<p>H<sub>2</sub>diterima, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja (X<sub>1</sub>), pelatihan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 6,939 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 ≤ 0,005.</p>
2	<p>Aldo Herlambang Gardjjito, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono-2014.</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Karmand Mitra Andalan Surabaya).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan hasil t<sub>hitung</sub> motivasi kerja sebesar 0,000 ≤ 0,05 sehingga terbukti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hasil t<sub>hitung</sub> lingkungan kerja sebesar 0,013 ≤ 0,05 sehingga terbukti bahwa lingkungan kerja</p>

			berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh nilai sebesar $0,000 \leq 0,05$ dengan begitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3	Denny Triasmoko, Moch Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono/2014	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penyusunan Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kediri)	Hasil uji t untuk pelatihan dengan variabel metode pelatihan ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,009 \leq (t_{tabel})$ sebesar $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t pelatihan dengan variabel materi pelatihan ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq (t_{tabel})0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan

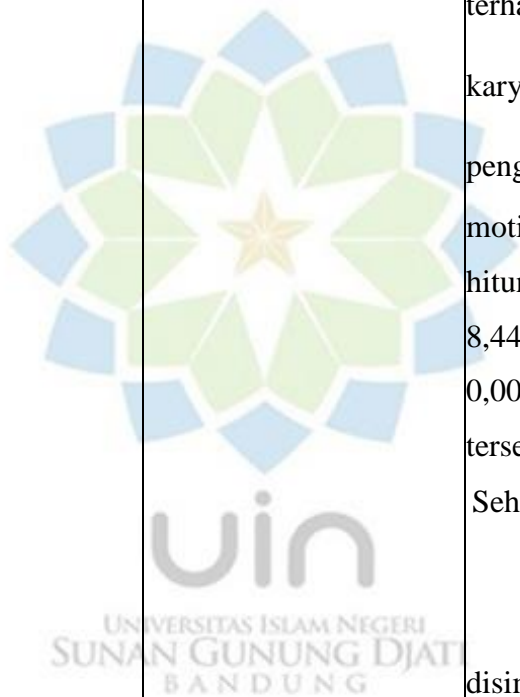


			<p>berpengaruh positif terhadap karyawan. Uji t untuk pelatihan dengan variabel instruktur pelatihan (X<sub>3</sub>) menghasilkan nilai signifikansi sebesar <math>0,003 \leq 0,05</math>. Maka dapat disimpulkan bahwa instruktur berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk uji F diperoleh nilai sebesar <math>0,000 \leq 0,05</math>. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pelatihan dengan variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
4	Sugiarti, Tati Hartati, Dan Hafniza Amir-2016	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Hasil dari uji (<math>t_{hitung}</math>) sebesar 2,878 <math>\geq (t_{tabel})</math> 1,711 dengan begitu pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja</p>

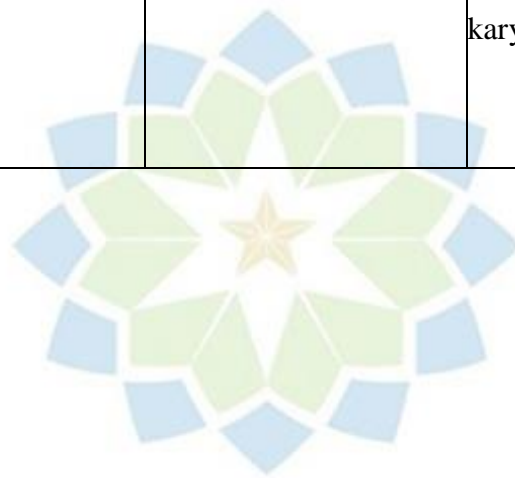
			<p>karyawan. Untuk hasil uji F diperoleh nilai sebesar 8,284 maka dapat disimpulkan peelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. diperoleh nilai korelasi R sebesar 0,507 dan nilai R square sebesar 0,257. Maka nilai R square tersebut menunjukkan besarnya pengaruuh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan angka 25,7% sedangkan sisanya sebesar 74,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain.</p>
5	<p>Melvin Grady Lolowang, Adolfina, dan Genita Lumintang-2016</p>	<p>Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Berlian Kharisma Pasifik Manado</p>	<p>Hasil ujithitungpelatihan menghasilkan nilai sebesar <math>0,001 \leq 0,05</math>, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil thitung pengembangan sumber</p>

			<p>daya manusia menghasilkan nilai sebesar <math>0,001 \leq 0,05</math>, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. untuk hasil uji F menghasilkan nilai sebesar <math>0,001 \leq 0,05</math>, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
6	<p>Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si dan Priskila Makian/2016</p>	<p>Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT.PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT.PCI Elektronik International)</p>	<p>Hasil dari R square sebesar 0,814, adjusted R square sebesar 0,809, <math>t_{tabel}</math> sebesar 1,665, <math>F_{hitung}</math> sebesar 164,409 dan <math>F_{tabel}</math> sebesar 3,12. Dalam pengujian hipotesis pelatihan kerja diperoleh hasil t hitung sebesar 9,286 dengan</p>

			<p>probabilitas sebesar 0,000 dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.</p> <p>Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk pengujian hipotesis motivasi kerja diperoleh hasil t hitung sebesar 8,441 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.</p> <p>Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam</p>
--	--	--	---



		<p>pengujian hipotesis uji F diperoleh perhitungan statistik nilai <math>F_{hitung}</math> sebesar 164,409 dengan nilai signifikansi sebesar</p>
		<p>0,000 <math>\leq</math> 0,05 yang berarti secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

7	Setyowati Subroto	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	<p>secara parsial menunjukkan nilai <math>t_{hitung} 3,312 \geq t_{tabel} 2,042</math> dengan signifikansi <math>0,003 \leq 0,05</math> yang berarti terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. hasil pengujian menunjukkan nilai <math>t_{hitung} 0,519 \leq t_{tabel} 2,042</math> dengan tingkat signifikansi <math>0,608 \leq 0,05</math> yang berarti motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan <math>F_{hitung} 7,440 \geq F_{tabel} 3,35</math></p>
---	-------------------	---	--

			<p>dengan signifikansi <math>0,003 \leq 0,05</math> yang berarti variabel pelatihan dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.</p>
--	--	--	--

8	Lidia Lusur dan Hotlan Siagian/2017.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borita Citra Prima Surabaya.</p>	<p>Pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilihat melalui t-statistik sebesar 2.374 yang telah memenuhi syarat nilai tstatistik <math>\geq 1.96</math>, sehingga <math>H_1</math> diterima dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.273. nilai t –statistik mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 7.804 dan koefisien path sebesar 0,605. Nilai t-statistik yang telah memenuhi syarat t-statistik <math>\geq 1.96</math> menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai t-</p>
---	--------------------------------------	---	---



		<p>statistik pengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar <math>7.184 \geq t\text{-statistik } 1.96</math> ditunjukkan berpengaruh positif dengan nilai koefisien path sebesar 0.605. sedangkan pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0.366, karena nilai koefisien tidak langsung lebih besar maka dinyatakan terdapat pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p>
--	--	---

*Sumber: diolah oleh penyusun*