
PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CAHAYA KAWI ULTRAPOLYINTRANCO MEDAN

¹Cindy Setiani, ²Abd. Rasyid Syamsuri

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

²Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

Email: ¹cindysetiani3@gmail.com, ²abd.rasyidsyamsuri@umnaw.ac.id
corresponding mail author: cindysetiani3@gmail.com

***Abstract :** The results of the study partially show that training (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintraco Medan with a t-count value of 2.002 > ttable 1.660. Work motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance at PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintraco Medan with a t value of 16,229 > t table 1,660. Simultaneously, the training variables (x1) and work motivation (x2) have a positive and significant effect on employee performance at PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan with a calculated F value of 144.47 > F table 3.09. Based on the value of the coefficient of determination R2, the effect of training and work motivation on employee performance has a value of 0.735 or 73.5%, while the remaining 26.5% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keyword : Training, Work Motivation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis antar perusahaan semakin erat, hal tersebut semakin terlihat di masa pandemi Covid-19. Terdapat beberapa perusahaan yang menerima dampak negatif dari pandemi Covid-19. Untuk mengatasi persaingan tersebut, perusahaan memiliki tanggung jawab atas kualitas dari produk maupun produksi yang di miliki. Agar perusahaan tetap dapat mengikuti persaingan yang ada, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Kualitas sumber daya manusia dapat mempengaruhi kebijakan dan operasional dalam perusahaan. Memahami pentingnya kualitas sumber daya manusia, maka menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan dan sesuai dengan standar kerja perusahaan dan mendukung pelaksanaan kerja yang efektif dan efisien bagi perusahaan. Kinerja yang optimal dapat dicapai dengan melakukan pelatihan secara berkala. Pelatihan kerja merupakan usaha yang terstruktur yang dibuat oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas, evektivitas, efisiensi dan juga daya saing, (Supariyadi, 2015). Pelatihan diadakan dengan harapan dapat memperbaiki serta mengatasi kekurangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara pra survey, diketahui bahwa pada PT.Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan sebelumnya pernah melakukan program pelatihan pada Desember 2017 yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan ke arah yang lebih baik selama tahun. 2018 sampai tahun 2019. Kemudian pada tahun 2019 ke tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan, hal tersebut dikarenakanada beberapa karyawan lama yang bekerja berdasarkan pengalaman dan tidak mengikuti perkembangan zaman, dimana saat ini hampir seluruh pekerjaan sudah mengandalkan teknologi dalam melakukan pekerjaan seperti menggunakan mesin-mesin pintar yang lebih memudahkan dalam bekerja.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan juga dengan memberikan motivasi kerja secara berkala dan sesuai kebutuhan kepada karyawannya. Sebagai seorang individu, karyawan memiliki prilaku, sikap, serta kebiasaan-kebiasaan yang berbeda-beda, hal tersebut dibentuk oleh lingkungan di tempat kerja nya. Kinerja

karyawan akan sulit ditingkatkan apabila para pegawai tidak bersedia menggali potensi yang ada pada dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Pemberian motivasi ditujukan agar karyawan selalu memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Motivasi dinyatakan sebagai satu keadaan yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak bagi tercapainya tujuan dalam konteks individu maupun perusahaan di tempat bekerja. Setelah diberikan motivasi, seseorang akan memiliki karakter yang lebih berkualitas agar berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, (Syamsuri, 2017). Motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, dapat menggerakkan para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan dapat mewujudkan serta mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada PT.Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan terdapat beberapa individu yang memiliki karakteristik kurang baik, seperti ada beberapa karyawan yang mengalami perselisihan dan kemudian mengakibatkan tidak berlangsungnya sistem kerja sama yang baik, dan juga terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu bekerja dibawah tekanan. Motivasi kerja dianggap penting dalam perusahaan, karena motivasi memiliki peran penting bagi sikap dan karakteristik karyawan yang ada pada perusahaan yang kemudian akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dilihat berdasarkan apa yang telah dilakukan oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas ya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan pra survey dalam bentuk wawancara. Wawancara tersebut dilakukan kepada pihak personalia PT.Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan. Hasil pra survey tersebut, dapat dikemukakan bahwa pada PT.Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan, terdapat penurunan kinerja karyawan dari tahun 2019 hingga tahun 2020 yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas yang kemudian disajikan dalam tabel 1. Berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Berdasarkan Kualitas dan Kuantitas

No.	Kualitas	Kuantitas
1.	Tidak terselenggaranya sistem kerja sama yang baik antar sesama karyawan dan juga kemampuan karyawan yang menurun dalam melaksanakan setiap pekerjaannya	Karyawan tidak dapat mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu target produksi yang ditentukan setiap harinya dan target penjualan yang ditentukan setiap bulannya (30 hari)
2.	Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan kepadanya semakin banyak, dan semakin membebani	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan yang ada
3.	Karyawan lama yang tidak dapat mengikuti perkembangan zaman dan bekerja berdasarkan pengalaman yang dimilikinya.	Karyawan membutuhkan waktu yang lebih lama dari biasanya untuk mengerjakan suatu pekerjaan, harusnya bisa dikerjakan dalam 9 jam, bertambah menjadi 9 x 2 jam

Sumber: Data internal perusahaan (2019-2020), Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka peneliti melakukan analisis terhadap penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan”. Adapun rumusan masalah yang dirangkum dalam Pertanyaan Penelitian ini meliputi :

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan?

Tujuan penelitian berkenaan erat dengan rumusan masalah yang dituliskan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan.

2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan.
3. Menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan.

II. LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

Pelatihan merupakan keseluruhan kegiatan yang saling berkaitan dengan proses latihan guna mendapatkan kemampuan/keterampilan yang khusus pada karyawan, (Lubis dan Haidir, 2019). Pendapat Mangkunegara yang dikutip oleh Nur Rahmi (2019) menyatakan pelatihan memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut : a) instruktur, indikatornya penguasaan materi yang dimiliki oleh seorang instruktur; b) peserta, indikatornya peserta bersemangat mengikuti pelatihan; c) materi, indikatornya materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan; d) metode, indikatornya personalisasi tujuan pelatihan; e) tujuan, indikatornya pelatihan meningkatkan keterampilan. Pelatihan dilakukan dengan beberapa tujuan, antara lain : a) meningkatkan produktivitas; b) meningkatkan efektivitas serta efisiensi; c) meningkatkan daya saing yang dimiliki oleh perusahaan, (Suparyadi, 2015). Hanggraini, (2012) memaparkan manfaat pelatihan bagi perusahaan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan serta keahlian yang dimiliki karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan efisiensi serta pengembangan organisasi, dan pelatihan juga dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan, sedangkan manfaat pelatihan bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan motivasi individu serta membuat karyawan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya, pelatihan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan serta membantu dan menyelesaikan masalah yang mungkin timbul dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi merupakan sebuah kebutuhan atau keinginan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan dengan cara tertentu, (Titisari, 2014). Motivasi memiliki dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan yang kemudian dikutip oleh Kristine (2017) yang antara lain : a) motivasi instrinsik, indikatornya karyawan diberikan kebebasan untuk berpikir kreatif serta inovatif, pekerjaan yang dilakukan karyawan akan terasa lebih menarik serta menantang, serta karyawan berkeinginan untuk memiliki status sosial. Mangkunegara (2017) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu tingkat kecerdasan yang dimiliki seseorang, yang artinya setiap individu yang memiliki kecerdasan serta kepribadian yang baik maka akan mempengaruhi motivasi yang dimiliki seseorang.

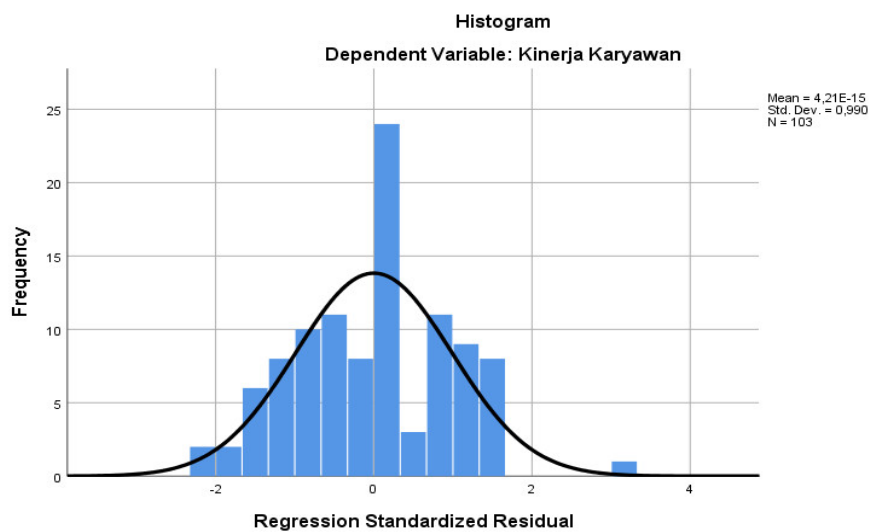
Hery (2019) mendefinisikan kinerja sebagai suatu kegiatan yang dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi yang antara lain : a) kualitas, indikatornya karyawan jarang melakukan kesalahan, SOP yang telah ditetapkan perusahaan wajib untuk dijalankan; b) kuantitas, indikatornya karyawan dapat mencapai volume kerja yang telah ditetapkan serta karyawan dapat menetapkan target kerja; c) waktu, indikatornya karyawan wajib memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan menghitung waktu kerja yang efektif; d) kerjasama, indikatornya karyawan mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja dan juga mampu bekerja sama dengan maksimal; e) keandalan, indikatornya konsistensi pekerjaan dilakukan dengan benar, serta bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan akan dinilai berdasarkan beberapa ketentuan. Joharis Lubis dan Haidir (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, antara lain : a) *graphic rating system*, yaitu sebuah metode penilaian yang dinilai berdasarkan tabel yang digambarkan dalam satu garis atau skala, dimana skala tersebut memuat masing-masing sifat pegawai yang bersangkutan; b) *ranking method*, yaitu suatu metode penilaian yang dilakukan dengan cara mendata karyawan yang akan dinilai berdasarkan tingkatannya pada berbagai sifat yang dinilai.

Metode Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan dengan metode asosiatif. Kuantitatif merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tersebut, (Sugiyono, 2018). Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Pada PT.Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan yang berjumlah 139 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, dengan penjabaran sebagai berikut : $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$; $n = \frac{139}{139 + 1(0.05)^2}$; $n = 103,1 = 103$ sampel. Penelitian ini

dilakukan di PT.Cahaya Kawi Ultrapolyintranco yang berlokasi di Jl.Eka Surya Gg.Sidodadi, Lingk.XXII, Deli Tua, Medan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20355. Pengumpulan data dilakukan menggunakan data primer berupa penyebaran kuesioner langsung kepada karyawan serta wawancara kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan dan data sekunder yang berupa mempelajari dokumen-dokumen yang berisikan informasi tentang PT.Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Software SPSS (*Statistical Product Software Solution*), analisis yang digunakan mencakup uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, serta pengujian koefisien determinasi R^2 .

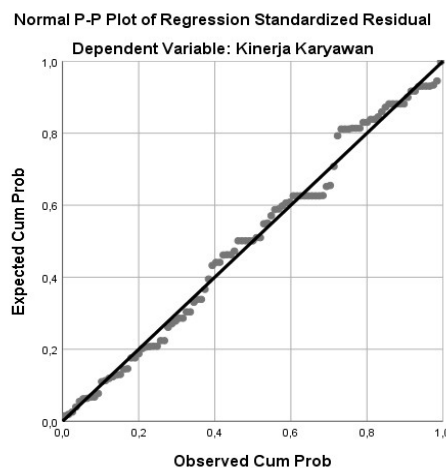
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji tersebut dapat ditunjukkan melalui gambar 1 dan gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 1. Histogram Pada Uji Normalitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Gambar 1. Histogram pada Uji Normalitas menunjukkan bahwa distribusi data penelitian yang dilakukan membentuk lonceng (*bell shaped*), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan, sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.



Gambar 2. Normal *P-Plot* Pada Uji Normalitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Gambar 2. Normal P-Plot terlihat titik-titik residual model regresi tersebut menyebar dan mengikuti garis normal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal. Memastikan data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji Kolmogorov-Simornov Test. Berikut merupakan hasil uji Kolmogorov-Simornov Test:

Tabel 2. Analisis Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,48921359
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,061
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 2. menunjukkan bahwa Asymp.Sig (2 tailed) adalah 0,060 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan demikian, variabel residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 3. berikut:

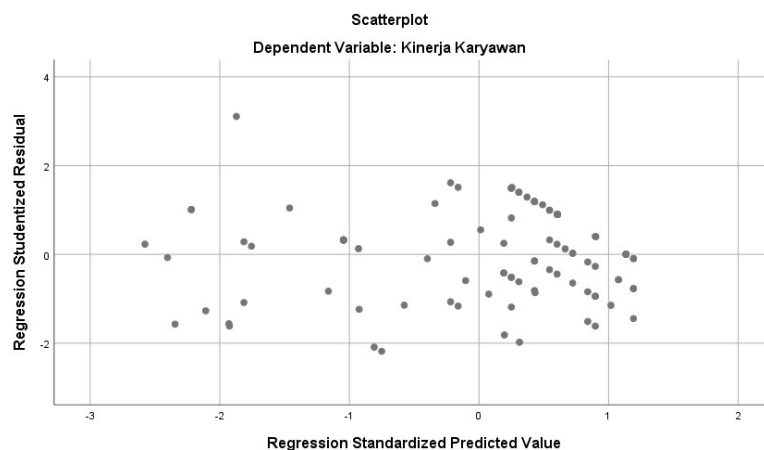
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,975	1,026
	Motivasi Kerja	,975	1,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Hasil uji Multikolinearitas pada Tabel 3. dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Analisis berikutnya pada penelitian ini dapat ditunjukkan melalui hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 3. berikut:



Gambar 3. *Scatterplot* Pada Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Grafik *scatterplot* yang ditampilkan membuktikan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak terdapat pola yang jelas, dengan demikian, dapat diketahui bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Menguatkan hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian, maka dilakukan uji glejser. Hasil pengolahan Uji Glejser pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4. berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Glejser
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	5,660	1,875		3,019	,003
	Pelatihan	-,074	,041	-,178	-1,804	,074
	Motivasi Kerja	-,032	,026	-,124	-1,254	,213

a. Dependent Variable: ABS_1
 Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji glejser pada Tabel 4. dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (0,74) dan variabel motivasi kerja (0,213) memiliki nilai signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Analisis penelitian berikutnya yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang berfungsi untuk menganalisis pengaruh variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan *software* IBM SPSS Statistik. Menghitung persamaan regresi linear berganda digunakan rumus sebagai berikut : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$. Hasil uji analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 5. berikut:

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,552	3,305		1,075	,285
	Pelatihan	,146	,072	,104	2,021	,046
	Motivasi Kerja	,741	,046	,838	16,229	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 5. menunjukkan bahwa kolom *Unstandardized Coefficients* pada bagian B diperoleh nilai Pelatihan (B_1) sebesar 0,146. Nilai Motivasi Kerja (B_2) sebesar 0,741. Dan nilai konstanta (a) sebesar 3.552. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 3.552 + 0,146 X_1 + 0,741 X_2$. Uraian Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa Variabel pelatihan dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan. Konstanta (a) memiliki nilai 3.552 yang berarti bahwa jika variabel bebas yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai nol, maka kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan tetap sebesar 3.552. Koefisien pelatihan (X_1) memiliki nilai 0,146 yang berarti bahwa jika pelatihan di tingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan akan naik sebesar 0,146 satuan. Koefisien motivasi kerja (X_2) memiliki nilai 0,741 yang berarti bahwa jika motivasi kerja di tingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan akan naik sebesar 0,741 satuan.

Pengujian hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, dapat dianalisis melalui uji t (parsial). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dasar Pengambilan keputusan pada uji t yaitu :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya Pelatihan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Adapun untuk menentukan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut : $df = n - k - 1 = 103 - 2 - 1 = 100$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 1,660.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,552	3,305		1,075	,285
	Pelatihan	,146	,072	,104	2,021	,046
	Motivasi Kerja	,741	,046	,838	16,229	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 6. menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) mempunyai nilai $t_{hitung} (2,021) > t_{tabel} (1,660)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,046 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada kolom t variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai $t_{hitung} (16,229) > t_{tabel} (1,660)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis yang diajukan berikutnya diterima atau ditolak, menggunakan Uji F (simultan). Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara serentak mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji F yaitu:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya Pelatihan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penentuan nilai F_{tabel} , dapat menggunakan derajat bebas dengan rumus berikut: $df = k ; n - k = 2 ; 103 - 2 = 2 ; 101$. Setelah dihitung menggunakan rumus derajat bebas tersebut, $F_{tabel} = (2 ; 103 - 2)$ maka nilai F_{tabel} adalah 3,09.

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	644,604	2	322,302	142,478	,000 ^b
	Residual	226,211	100	2,262		
	Total	870,816	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 7. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $142,478 > F_{tabel} 3,09$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian berikutnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah menganalisis persentase dari hubungan variabel independent terhadap variabel dependen dengan hasil Koefisien Determinasi yang dapat dimuat kedalam tabel 8 berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,860 ^a	,740	,735	1,504	,740	142,478

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Analisis Koefisien determinasi pada Tabel 8. menunjukkan bahwa nilai $R Square$ sebesar 0,740 atau 74% yang berarti hubungan variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 74%. Hasil yang diperoleh memberikan gambaran bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan variabel

terikat. Nilai *Ajusted R Square* sebesar 0,735 artinya kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel pelatihan dan motivasi kerja sebesar 73,5%, sedangkan sisanya sebesar 26,5% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, *Standard Error of Estimated* sebesar 1,504 yang berarti semakin kecil standar deviasi maka model semakin baik.

Berdasarkan hasil uji t variabel pelatihan (X1) mempunyai nilai $t_{hitung} (2,021) > t_{tabel} (1,660)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,046 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan, pada $\alpha = 5\%$. Menurut Suparyadi (2015) pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyegaran atau memungkinkan mereka menguasai metode atau teknik kerja yang baru. Pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan serta keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan begitu, pelatihan akan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noratta dan Prabowo (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari”. Berdasarkan hasil analisa pada penelitian tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} untuk pelatihan 7,597 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, secara partial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai $t_{hitung} (16,229) > t_{tabel} (1,660)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan, pada $\alpha = 5\%$. Menurut Bernhard Tewal, dkk (2017) “Motivasi menimbulkan semangat atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi sendiri itu bisa bersifat internal dan eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu dan biasanya bersifat lebih kekal, dan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri individu yang bersifat sementara. Kedua jenis motivasi ini memiliki implikasi yang penting bagi para manajer dalam pekerjaannya memotivasi karyawan”. Hal ini berarti bahwa manajer sumber daya manusia atau atasan lainnya diharapkan mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya untuk dapat bekerja dengan maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiarti dan Mubarak dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan”. Berdasarkan hasil analisa pada penelitian tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $4,402 > t_{tabel} 2,051$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, secara partial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis penelitian dengan uji F, diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar $142,478 > F_{tabel} 3,09$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan. Peranan pelatihan dan motivasi kerja menjadi semakin penting bagi perusahaan, karena pada masa sekarang ini persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Adanya pelatihan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan memberi pengaruh bagi produktivitas perusahaan agar dapat mempertahankan keeksistensiannya.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dirumuskan penulis dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan” antara lain sebagai berikut :

1. Hasil penelitian berdasarkan uji t (parsial) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan.

-
-
3. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultrapolyintranco Medan. Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

V. REFERENSI

- Hanggraini, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Penerbit: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hery. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta, Penerbit: Grasindo.
- Lubis, J. Haidir. (2019). Administrasi Dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia : Bagi Personel Sekolah dan Kororasi. Jakarta, Penerbit: Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rahmi, N. (2019). "Pengaruh Pelatihan Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar". Bongaya Journal for Research in Management. 2, (1),37-47.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta, Penerbit: Andi Offset.
- Syamsuri A. R. (2017). "Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai Embedded Variable Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu". Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu. 5, (1), 1-21.
- Titisari, P. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior. Bandung, Penerbit: Mitra Wacana Media.