

# PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI ELECTRONICS

Nurhelivia<sup>1</sup>, Yvonne Wangdara<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: pb160910437@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*A company needs have good management in order to be able to compete in the business world. Good performance would help to maintain the quality and quantity to accomplish to maximum capacity, as well as optimisation. This research was conducted to analyse the impact of training and work motivation on employee performance at PT Osi Electronics. The method used in this study is quantitative research. The population in this study were employees of PT Osi Electronics in the wire harness department with 150 people or respondents. The sample technique used is saturated sample and with the help of SPSS Version 26. Findings of this research are as follows; training in partial has a significant effect on employee performance with table T value  $2.279 < T$  table  $1.976$  and work motivation in partial effect significantly towards employee performance with T table value  $6,697 > t$  table  $1.976$ . Training and work motivation simultaneously effect on employee performance value  $27.841 > F$  table  $3.06$ .*

**Keywords :** *Training, work motivation, employee performance*

---

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang berhasil dilihat dari orang-orang yang berkualitas yang bekerja di dalamnya. Untuk mencapai kinerja yang bagus dan juga meningkatkan kinerja secara optimal dipengaruhi beberapa faktor yaitu sumber daya manusia (SDM). Dalam persaingan global perusahaan dituntut untuk menyesuaikan dalam lingkungan bisnis juga meningkatkan kinerja karyawan yang optimal guna untuk pertahanan dan pengembangan bisnisnya. Perusahaan memberikan pelatihan atau tes untuk menambah keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan yang disediakan untuk mengasah kemampuan karyawan dalam bekerja agar karyawan paham untuk memahami apa yang perlu dilakukan dan mengapa itu perlu dilakukan. Perusahaan yang sanggup berkompetisi secara global yaitu perusahaan yang bisa mengolah sumber daya manusia (SDM) agar tercapainya dan mewujudkan sasaran perusahaan dan menjalankan organisasi (Wardani,

2017: 2). Maka perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan. Pelatihan atau *training* untuk membantu karyawan dalam memahami setiap yang dikerjakan. Pelatihan atau *training* yang diberikan untuk memperluas wawasan dan kepribadian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan produk yang berkualitas (Tuhumena, 2017: 2125). Pelatihan merupakan proses memberikan pengetahuan dan pengajaran cara menyelesaikan pekerjaan kepada karyawan, keahlian atau pengetahuan yang dibutuhkan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan hal penting untuk menunjang mutu karyawan dalam dunia kerja (Wardani, 2017: 11). Selain pelatihan karyawan juga harus memiliki motivasi untuk mewujudkan impiannya. Motivasi kerja menumbuhkan kekuatan yang keluar dari dalam diri seseorang untuk mengerjakan aktivitas yang akan terlihat dari hasil kerja yang dicapainya (Siagian, 2018: 5).

PT Osi Electronics tentu saja melihat hasil kinerja karyawannya dari keuntungan yang didapat oleh perusahaan. Pekerjaan yang baik harus berkualitas tinggi dengan kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan, dari keberhasilan suatu perusahaan, tentu saja tidak lepas dari permasalahan yang ada di perusahaan yaitu pelatihan (*training*) yang kurang. Kurang memahami instruksi kerja dan sering melakukan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan dan ada beberapa proses pekerjaan yang sulit tetapi efisiensinya tinggi maka tidak mendapat target sehingga menurunnya kinerja karyawan serta motivasi kerja karyawan yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan ini terlihat tidak tercapainya target yang diharapkan. Dengan cara memberi pelatihan yang sesuai dan motivasi kerja yang tinggi akan membuat perusahaan bertahan dalam persaingan global dalam periode yang lama. Kinerja Karyawan, yaitu pencapaian hasil kerja secara individu maupun kelompok dengan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam periode tertentu (MN & Suryaman, 2018: 75). Keadaan yang bisa mengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, kurangnya kesadaran karyawan dan kreativitas dalam bekerja mencerminkan kurangnya motivasi kerja. karyawan harus memiliki tingkat kesadaran dan rasa kepedulian terhadap tugas yang diberikan sehingga hasil akhirnya bermutu tinggi dan leader atau supervisor selalu memberikan motivasi kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena akan sangat baik untuk meningkatkan pencapaian hasil kerja karyawan. Manager atau supervisor mempunyai tanggung jawab untuk bawahan atau karyawannya dalam masalah pekerjaan karena harus mendorong karyawan agar mampu memberikan hasil kerja yang bagus untuk perusahaan dengan memberikan pelatihan dan motivasi yang baik agar karyawan mau bekerja keras dan mampu memajukan perusahaan.

seseorang mencapai tujuan (Wasiman, 2018: 3). Motivasi ialah energi yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih

Dengan ini peneliti melakukan penelitian untuk membahas pelatihan dan motivasi kerja. Dengan permasalahan yang sudah dijelaskan, sehingga peneliti akan membahas lebih dalam lagi mengenai pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Osi Electronics.

## KAJIAN TEORI

### 2.1 Pelatihan

Pelatihan ialah aktivitas paling berarti diperusahaan karena mampu mempengaruhi produktivitas kerja. Pelatihan yaitu memberikan pengajaran pengetahuan dan keahlian agar karyawan makin terampil dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017: 238). Pelatihan adalah proses memberikan wawasan kepada karyawan untuk mengembangkan *skill* dan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Octaviani, 2019: 11). Pelatihan (*training*) yaitu upaya perbaikan guna memajukan kinerja karyawan serta memberikan wawasan untuk karyawan (Wardani, 2017: 4). Lima indikator untuk mengukur pelatihan (Syamsuri & Siregar, 2018: 98) yaitu :

1. Isi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Sikap dan keterampilan instruktur
4. Jangka waktu pelatihan
5. Fasilitas pelatihan.

Dapat disimpulkan pelatihan adalah suatu proses memberikan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku untuk karyawan supaya karyawan paham mengerjakan pekerjaan yang akan diselesaikan, untuk meningkatkan kualitas kerja dan tercapainya keinginan perusahaan untuk memajukan bisnisnya.

### 2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja punya peran yang sangat berarti untuk membuat kualitas kinerja karyawan yang baik. Motivasi ialah sikap individu untuk mencapai sasaran sesuai dengan tujuannya, sikap yang dimaksud adalah kekuatan untuk mendorong

keras lagi, tekun dan sabar supaya dapat mewujudkan tujuannya, baik itu motivasi internal maupun eskternal (Siagian,

2018: 5). Motivasi yaitu kemampuan seseorang muncul dari internal ataupun eksternal yang membangkitkan semangat dan juga ketekunan untuk mewujudkan sesuatu yang ingin dicapai (Suhardi, 2019: 298). Beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja (Wijayanti *et al.*, 2018: 189) yaitu :

1. Kebutuhan akan Prestasi
2. Kebutuhan akan kekuatan
3. Kebutuhan Afiliasi

Kesimpulan dari motivasi kerja ialah melahirkan dorongan seseorang mengerjakan kegiatan agar terwujudnya tujuan sesuai dengan harapan perusahaan ataupun individu.

### 2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu perolehan yang didapat dalam mengerjakan pekerjaan yang digapai seorang karyawan ketika dia melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang ditugaskan (Siagian, 2018: 5). Kinerja karyawan proses kolaborasi dilakukan antara pekerja dan atasan langsung mereka, yang terkait dengan pencapaian tujuan yang jelas dan memiliki rasa kepedulian yang besar terhadap pekerjaan (Wasiman, 2018: 4). Kinerja karyawan pencapaian hasil kerja secara individu maupun kelompok dengan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam periode tertentu (MN & Suryaman 2018: 75). Untuk mengukur Kinerja karyawan dengan 7 indikator (Lolowang, Troena, Djazuli, & Aisjah, 2019: 273) yaitu:

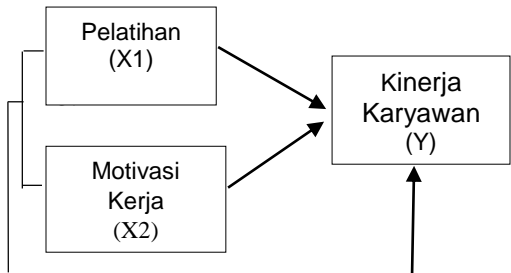
1. Kuantitas dan Kualitas
2. Kegigihan dan ketahanan kerja
3. disiplin/Kehadiran
4. kerja Tim
5. kesadaran pada keselamatan kerja
6. tanggung jawab pekerjaan
7. inisiatif.

Jadi kesimpulan kinerja karyawan ialah pencapaian hasil dari kerja keras, keahlian dan pemahaman serta ketekunan dalam bekerja yang dikerjakan karyawan di perusahaan agar tercapainya visi dan misi perusahaan.

### Penelitian Terdahulu

1. Penelitian (Tuhumena, 2017) pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. pegadaian (persero) kantor wilayah V manado, dalam penelitian ini pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian (Bulkia & Herawati, 2019) pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. sumber berlian motor km.5 banjarmasin, dalam penelitian ini pelatihan dan motivasi secara bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian (Marifa, Kasim, & Lukiana, 2018) pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cv.langgeng makmur bersama di Kabupaten Lumajang, dalam penelitian ini pelatihan dan motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### 2.4 Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.** Model pemikiran  
(Sumber: Data Penelitian 2020)

Maka hipotesis untuk penelitian ini ialah:

- H1: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics.
- H3: Pelatihan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain penelitian

Metode penelitian ialah rancangan ataupun konsep untuk menggambarkan variabel mana yang dipermasalahkan dalam suatu penelitian. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yaitu membagikan kuesioner pada responden. Untuk penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif ialah sebuah metode untuk mengungkapkan penyelesaian masalah saat ini berdasarkan data aktual, yaitu dengan menyajikan data, menganalisis dan menafsirkannya (Wardani, 2017: 6). Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26. Metode menggunakan analisis linear berganda. Adapun pengujian yang akan digunakan antara lain: statistik deskriptif, kualitas data yang berisi berupa uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik berisi uji data normal. Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics. Variabel bebas yaitu Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics. Variabel bebas untuk penelitian ialah pelatihan dan motivasi kerja, variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Populasi dan sampel yaitu berjumlah 150 responden memakai sampel *non probability sampling* menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dari kuesioner dengan pernyataan. Penelitian ini memfokuskan pada persoalan yang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics. Setelah data terkumpul, akan diolah menggunakan SPSS 26. Dari hasil SPSS 26 akan menghasilkan gambaran terhadap hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Karakteristik Responden

Sampel untuk penelitian ini berjumlah 150 responden karyawan PT Osi Electronics departemen wire harness bagian produksi. Hasil yang diperoleh karyawan perempuan yaitu berjumlah 127 atau 84,7% dan karyawan laki-laki 23 atau 15,3%. Responden yang menjawab sebagian besar kuesioner bekerja <2 tahun 107 atau 71,3% sedangkan sisanya 2-5 tahun adalah 43 karyawan atau 28,7%. Dengan usia berumur <20 tahun dengan jumlah 9 karyawan dengan persentase 6,0%, dan yang usia 21-30 tahun dengan total 141 karyawan atau

### 4.2 Hasil Uji Kualitas Data

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

Item	r hitung	r-tabel	kesimpulan
X1.1	0,650		
X1.2	0,687		
X1.3	0,624	0,160	Valid
X1.4	0,721		
X1.5	0,652		

(sumber:olahan data dengan SPSS 26, 2020)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item	r hitung	r-tabel	kesimpulan
X2.1	0,898		
X2.2	0,815	0,160	Valid
X2.3	0,588		

(sumber:olahan data dengan SPSS 26, 2020)

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Item	r hitung	r-tabel	kesimpulan
Y1	0,638		
Y2	0,730		
Y3	0,545	0,160	Valid
Y4	0,558		
Y5	0,659		
Y6	0,675		
Y7	0,577		

(sumber:olahan data dengan SPSS 26, 2020)

Nilai penelitian melalui SPSS 26 dapat menyatakan bahwa pernyataan setiap variabel untuk penelitian ini setiap pernyataan untuk vriabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan > r-tabel (0,160) ini berarti instrument data

layak digunakan karena hasil yang didapat lebih besar dari r tabel. Selanjutnya untuk mengetahui penelitian dapat diandalkan dengan melalui uji reliabilitas.

**Tabel 4. Hasil Uji *Realibilitas***

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
Pelatihan	0,679	5	
Motivasi Kerja	0,667	3	Valid
Kinerja Karyawan	0,747	7	

(sumber: olahan data dengan SPSS 26, 2020)

Untuk hasil penelitian yang dilakukan dengan SPSS 26 didapatkan uji reliabelitas di penelitian ini maka disimpulkan semua item variabel untuk penelitian ini layak digunakan sebab nilai

setiap variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dihasilkan > 0,60. Maka bisa diandalkan jika nilai signifikan > 0,60.

#### 4.3 Hasil Uji Normalitas Data

**Tabel 5. Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov***

<i>Unstandardized Residual</i>		
N		150
<i>Normal Parameter<sup>a,b</sup></i>	Mean	
	Std. Deviation	,0000000
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	3,13094855
	Positif	,063
	Negatif	,051
<i>Test Statistik</i>		-,063
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,063
		,200 <sup>c,d</sup>

(sumber: olahan data dengan SPSS 26, 2020)

Dari nilai uji *kolmogorov smirnov* untuk nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 > 0,05 dengan demikian hasil regresi residual dinyatakan berdistribusi normal. karna hasil yang didapat 0,200 > 0,05. Aartinya penyebaran data tersebut merata. menandakan hasil regresi pada variabel X1, X2, dan Y menghasilkan

angka signifikan dengan hasil 0,200. Data berdistribusi normal dengan memakai uji *kolmogorov smirnov* adalah nilai test statistik diperoleh > 0,05. Nilai statistik yang didapat ialah 0,200 > 0,05 maka hasil regresi residual dinyatakan berdistribusi normal.

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Toleransi	colinearity Statistik VIF
konstan		
Pelatihan	0,979	1,022
Motivasi kerja	0,979	1,022

(sumber : olahan data dengan SPSS 26, 2020)

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari angka (VIF) yang < 10 dan hasil nilai toleransi > 0,1, jadi dinyatakan tidak ada gejala multikolinearitas. untuk nilai VIF pada variabel pelatihan dan variabel

motivasi kerja nilai VIF 1,022 < 10 dan nilai toleransi 0,979 >0,1, jadi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas pada model regresi untuk penelitian ini.

**Tabel 7.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
konstan	2,961	0,004
Pelatihan	-1,495	0,137
Motivasi kerja	351	0,726

(sumber: olahan data dengan SPSS 26, 2020)

Dilihat dari hasil nilai untuk nilai sig > 0,05, maka kesimpulan dalam bentuk regresi penelitian ini bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas jika diperoleh >

0,05. Hal ini menandakan jika didalam penelitian ini tidak ada terjadi heteroskedastisitas dan tiap-tiap variabel menghasilkan nilai > 0,05

#### 4.4 Uji Pengaruh

**Tabel 8.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandarhrized Coeficients</i>		<i>Standarized Coefficient</i>
	B	Std. Error	Beta
Konstan	13,849	2,077	
Pelatihan	0,189	0,083	0,162
Motivasi kerja	0,877	0,131	0,476

(sumber: olahan data dengan SPSS 26, 2020)

Dari nilai perhitungan regresi linear berganda yaitu  $Y=13,849 + 0,189 (X1) + 0,877 (X2)$

1. konstan dengan nilai 20,040 yaitu kinerja karyawan sebelum dipengaruhi variabel pelatihan dan motivasi kerja.
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X1) ialah 0,189 atau 18,9%

yaitu variabel pelatihan mempunyai pengaruh 18,9% terhadap kinerja.

3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) yaitu 0,877 / 87,7% yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 87,7%.

**Tabel 9.** Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

R	<i>R square</i>	<i>Adjusted R Squares</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
524	275	265	1,187

(sumber: olahan data dengan SPSS 26, 2020)

Hasil nilai R square ( $R^2$ ) menggunakan SPSS menghasilkan nilai sebesar 0,275 atau 27,5% maka dikatakan bahwa pengaruh variabel pelatihan, dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh 27,5%, dan 72,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.5 Uji Hipotesis

**Tabel 10. Uji T**

Model	<i>Unstandarhr ized</i>		<i>standar ized</i>	T	Sig.
	<i>Coefficient</i>		<i>Coefficient</i>		
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	13,849	2,077		6,667	0,000
Pelatihan	0,189	0,083	0,162	2,279	0,024
Motivasi kerja	0,877	0,131	0,476	6,697	0,000

(sumber : olahan data dengan SPSS 26, 2020)

1. Hasil nilai T hitung variabel pelatihan ialah  $2,279 > t$  tabel  $1,976$  dan nilai sig  $0,024 < 0,05$  maka kesimpulan variabel pelatihan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Maka  $H_1$  diterima.
2. nilai T hitung variabel motivasi kerja  $6,697 > t$  tabel  $1,976$  dan sig  $0,000 < 0,05$  maka kesimpulan variabel motivasi kerja terdapat pengaruh pada kinerja karyawan. Maka  $H_2$  diterima.

**Tabel 11. Uji F**

Model	<i>Sum of Square</i>	DF	<i>Mean Square</i>	F	Sig
Regresi	553,270	2	276,635	27,841	0,000
Residual	1460,623	147	9,936		
Total	2013,893	149			

(sumber: olahan data dengan SPSS 26, 2020)

Diperoleh F hitung lebih besar dari pada r tabel. F hitung yaitu  $27,841 > f$  tabel  $3,06$ , dinyatakan pelatihan, dan motivasi kerja secara bersama terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dijabarkan terhadap setiap variabel, jadi hasil uji untuk pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics. Adapun simpulan yang dibuat di bawah ini:

1. Hasil dari T hitung adalah  $2,279 < t$  tabel  $1,976$  dan nilai sig  $0,024 < 0,05$ , menandakan bahwa hasil hitung uji T signifikan maka  $H_1$  yaitu variabel pelatihan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan  $H_0$  ditolak dan nilai koefisien variabel yaitu  $0,189$  yang berarti bila variabel pelatihan mengalami kenaikan satu poin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $18,9\%$  begitu juga sebaliknya. Variabel pelatihan mempunyai nilai yang positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan artinya pelatihan dan

kinerja karyawan searah yang mana nilai pelatihan dan kinerja karyawan mengalami kenaikan. Dijelaskan bila dengan pelatihan yang diberikan pada karyawan dengan pemberian metode pelatihan yang selaras dengan yang dibutuhkan karyawan yang bekerja langsung di area produksi, maka setiap proses kerja yang sulit bisa diselesaikan oleh karyawan, dengan begitu mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan jika pelatihan yang kurang untuk karyawan akan menurunnya kinerja karyawan, dalam penelitian ini juga mempunyai hasil penelitian yang sama dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Marifa *et al.*, 2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten lumajang, menyatakan bila dengan memberikan pelatihan akan meningkatkan kemampuan karyawan dan hasil kinerja akan membaik, mempunyai kesamaan dengan hasil peneliti bahwa pelatihan memiliki

- pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan perbedaannya dalam penelitian ini adalah peneliti menggunakan sampel 150 responden dan perusahaan bergerak dibidang manufakturing sedangkan penelitian terdahulu menggunakan sampel 45 responden dan bergerak dibidang perindustrian kayu.
2. Nilai dari T hitung adalah  $6,697 < t$  tabel  $1,976$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , menerangkan jika perolehan hitung uji T signifikan maka H<sub>2</sub> yaitu variabel motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka diterima dan H<sub>0</sub> ditolak dengan nilai koefisien variabel  $0,887$  yang artinya bila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu poin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $87,7\%$  begitu juga sebaliknya. Variabel motivasi kerja mendapat hasil yang positif terhadap kinerja karyawan artinya motivasi kerja dan kinerja karyawan searah yang mana nilai motivasi kerja dan kinerja karyawan mengalami kenaikan. Dijelaskan jika dengan motivasi kerja atau dorongan berupa pujian yang diberikan pada karyawan atas hasil keras karyawan yang mencapai target, karyawan akan merasa kerjanya dihargai, karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik dalam kerjanya, dan jika hasil kerjanya tidak dihargai akan membuat semangat karyawan menurun dan akan membuat kinerja juga menurun, dalam penelitian ini juga mempunyai hasil penelitian yang sama dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Bulkia & Herawati, 2019) dengan judul Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berlian Motor KM.5 Banjarmasin, menyatakan bahwa dengan memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan akan menimbulkan semangat dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, mempunyai kesamaan dengan hasil peneliti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan perbedaannya dalam penelitian ini adalah peneliti menggunakan sampel 150 responden dan perusahaan yang bergerak dibidang manufakturing sedangkan penelitian terdahulu menggunakan sampel 44 responden dan bergerak dibidang pelayanan kepada masyarakat yang memerlukan dana atau pinjaman.
  3. Hasil uji F dengan hasil nilai  $0,000 < 0,05$  dan hasil F hitung  $27,841 > f$  tabel  $3,06$  maka H<sub>3</sub> dinyatakan pelatihan dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima, berdasarkan hasil uji statistik hal ini menandakan bahwa pelatihan, dan motivasi kerja pada PT Osi Electronics secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pelatihan yang diberikan pada karyawan agar karyawan memahami setiap proses kerja, dan memberikan motivasi kerja berupa pujian dan menghargai atas pencapaian kinerja karyawan. Karyawan akan merasa puas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan lebih baik lagi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Tuhumena, 2017) dengan judul Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado, bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja yang baik, mempunyai kesamaan dengan hasil peneliti bahwa pelatihan dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan perbedaannya dalam penelitian ini ialah peneliti menggunakan sampel 150 responden dan pada perusahaan yang bergerak dibidang manufakturing sedangkan penelitian terdahulu menggunakan sampel 44 responden dan bergerak dibidang pelayanan kepada masyarakat yang memerlukan dana atau pinjaman.



## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pada PT Osi Electronics maka peneliti akan memaparkan hasil penelitian dengan judul “pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics dapat disimpulkan :

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics.
2. Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics.
3. Pelatihan dan Motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bulkia, S., & Herawati, A. S. (2019). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berlian Motor KM.5 Banjarmasin. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, m. J. (2017). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Kominikasi dan Informatika, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/JABM.3.2.236>
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., & Aisjah, S. (2019). The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city). *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 268–277. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.23](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.23)
- Marifa, N., Kasim, K. T., & Lukiana, N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten lumajang, 1(September 2018), 196–205.
- MN, N., & Suryaman, E. A. (2018). The influence of organizational culture and work motivation toward employee performance (case study on employees of pt inoac polytechno indonesia). *Jurnal Manajemen*, 22(1), 74–90. <https://doi.org/10.24912/jm.v22i1.314>
- Octaviani, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 3(1).
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 1–18.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*, 2(2), 95. <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i2.470>
- Tuhumena, F. M. . et al. (2017). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado, 5(2), 2124–2133.
- Wardani, N. K. (2017). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 1–18.
- Wasiman. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di kota batam, 3.

Wijayanti, R. F., Musringah, & Irdiana, S. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja GuruDi Smpn 1 Rowokangkung Lumajang. *Proceedings*, 1(1), 360–371.

transaksi pembayaran publish jurnal

