PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN *DIV. HUMAN CAPITAL MANAGEMENT* PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

INFLUENCE OF TRAINING AND MOTIVATION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES DIV. HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Andrew Humisar Tambunan[1], Dadang Iskandar, Drs., MM[2]

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom
Andrew_tambunan@ymail.com, dadang.iskandar1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatihan, motivasi, dan kinerja serta seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja secara simultan dan parsial pada karyawan *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh sebanyak 50 responden yang merupakan karyawan *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung. Sementara itu secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti semakin tinggi pelatihan pada karyawan maka berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti semakin baik motivasi yang ada pada setiap karyawan berdampak semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Dan dari perhitungan koefisiensi determinasi pelatihan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 76,8%.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine how the training, motivation, and performance along with how much influence from the training and motivation of the performance simultaneously and partially on Div. Human Capital Management PT. INTI (Persero) Bandung employees. Population in this research were 50 people. Sample in this study using nonprobability sample of 50 respondents who are employees from Div. Human Capital Management PT. INTI (Persero) Bandung. This research using quantitative method, data for this research is obtained through questionnaires completed by predefined respondents. Data analysis methods that used is descriptive analysis and multiple linear regression.

Results from this research showed that simultaneously variable of training and motivation is positive and significant impact together with employee's performance of Div. Human Capital Management PT. INTI (Persero) Bandung. While the training partially positive and significant impact on employee's performance, this means that the employee's training is as high as the employee's performance. Motivation is positive and significant impact on employee's performance, this means that the better motivations that exist in every employee make the higher impact of the employee's performance. And of the calculation coefficient of determination and motivation training both have an influence on the performance of 76.8%.

Keywords:Training, Motivation, and Employee Performance

1. Pendahuluan

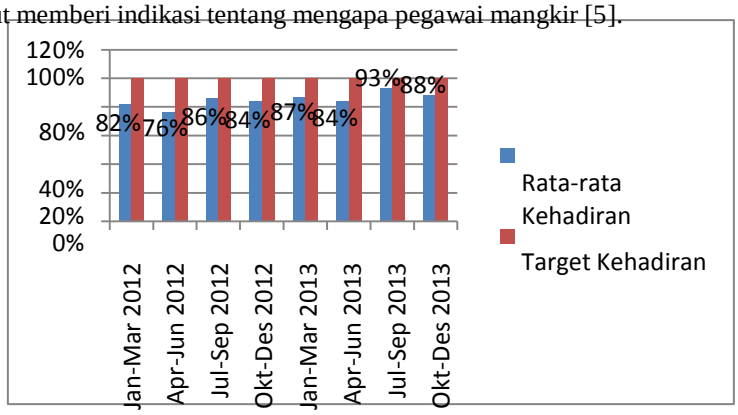
Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan asset-aset yang lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun corporate. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan melalui pelatihan, kemampuan kerja dan motivasi [1]. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam

bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian, sedangkan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen pegawai terhadap perusahaannya [2].

Div. Human Capital Management PT. INTI (Persero) Bandung merupakan divisi sumber daya manusia yang memiliki peran penting di dalam perusahaan salah satunya adalah melakukan pengembangan dan pemeliharaan karyawan secara efektif dan efisien agar karyawan tersebut dapat meningkat kualitasnya dan berdampak positif terhadap perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung dalam melakukan pengembangan dan pemeliharaan adalah dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan tersebut.

Tahun	Total Pelatihan
2012	39
2013	11
2014	15

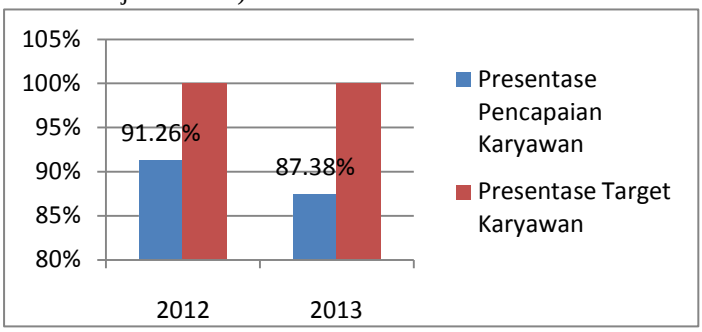
Data diatas menunjukkan bahwa adanya pelatihan yang dilakukan setiap tahunnya kepada karyawan *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung. Pelatihan yang dilakukan pada *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung menggunakan metode *On The Job dan Off The Job Training*. Metode *On The JobTtraining* adalah metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan latihan karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara lain; rotasi pekerjaan, penugasan yang direncanakan, pembimbingan, pelatihan posisi. Sedangkan *Off The Job Training* adalah pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Keuntungan dengan metode ini, para peserta latihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung, metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relatif besar, dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam pelatihan. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain; *business games, vestibule school, case study* [3]. Selain pelatihan PT. INTI (Persero) Bandung juga memperhatikan motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan tersebut. Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan [4]. Data kehadiran yang baru bermanfaat untuk menilai kinerja jika data tersebut memberi indikasi tentang mengapa pegawai mangkir [5].



Berdasarkan data diatas memperlihatkan terjadi peningkatan kehadiran karyawan setiap tahunnya. Pada tahun 2012 rata-rata kehadiran karyawan sebesar 82% dan pada tahun 2013 rata-rata kehadiran karyawan sebesar 88% meningkat 6% dari tahun sebelumnya. Ketidakhadiran karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung biasa terjadi akibat sakit, izin, pelatihan, dan mangkir. Absennya pegawai dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak pegawai yang absen berarti tingkat motivasi mereka untuk meyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja karyawan (sebaliknya) [6]. "*motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*" (motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan) [7]. Dalam teori kebutuhan McClelland motivasi berfokus pada tiga kebutuhan yakni; kebutuhan pencapaian (*need for achievment*) yaitu dorongan untuk

melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil, kebutuhan kekuatan (*need for power*) yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) yakni keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab [7].

Lubis dalam Agusta et al juga menyatakan bahwa melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan [8]. Akan tetapi yang terjadi pada *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung tidak sesuai dengan konsep teoritis seperti yang diungkapkan diatas. Peningkatan pelatihan dan motivasi tidak didukung pada peningkatan kinerja. Hal ini dapat di lihat dari presentase pencapaian target program kerja berdasarkan SKI (Sasaran Kerja Individu) tahun 2012 dan 2013.



Data diatas memeprlihatkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan. Pada tahun 2012 rata-rata persentase kinerja karyawan sebesar 91,26% dan pada tahun 2013 rata-rata persentase kinerja karyawan sebesar 87, 38%, turun sebesar 3,88% dari tahun sebelumnya. Kinerja atau (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [9]. Adapun aspek standar pekerjaan terdiri dari kuantitatif dan kualitatif. Aspek kualitatif meliputi ketepatan kerja dan kualitas kerja, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan dalam menganalisa data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, dan kemampuan mengevaluasi (keluhan konsumen). Sementara itu Aspek kuantitatif meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Berdasarkan uraian data-data dan teori diatas, maka penulis memutuskan tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan serta menguji seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic [10].

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung yang berjumlah 50 orang karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya [10].

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung yang berjumlah 50 orang karyawan.sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi” [10]. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel [10].

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel independen, dan variabel dependen. Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan yang akan diukur melalui *On The Job Training* (pada angket no 1 s/d 5) dan *Off The Job Training* (pada angket no 6 s/d 10). Variabel independen yang kedua yaitu motivasi yang akan diukur melalui kebutuhan berprestasi (pada angket no 11 dan 12), kebutuhan berkuasa (pada no 13 dan 14), dan kebutuhan berafiliasi (pada angket no 15 dan 16). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan yang akan diukur melalui aspek kualitatif (pada angket no 17 s/d 21) dan aspek kuantitatif (pada angket no 22 s/d 25).

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan skunder. Sumber data primer yang digunakan dalam melakukan penelitian ini diperoleh dari angket/kuesioner. Dalam data sekunder ini peneliti mengambil data dari internal PT. INTI, jurnal, buku, dan internet yang terkait permasalahan yang akan diteliti.

Ada pun penelitian ini menggunakan skala likert dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada angket/kuesioner penelitian. Skala likert yang digunakan adalah skala empat dengan kategori, yaitu: skor 4 untuk jawaban sangat setuju , skor 3 untuk jawaban setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

Untuk metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Untuk uji asumsi klasik dilakukan tiga jenis uji pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedatisitas, dan uji multikoloniertas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah memiliki distribusi data normal, tidak memiliki heteroskedatisitas, dan tidak memiliki multikolineritas.

Analisis regresi pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah pelatihan (X1) dan motivasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada keryawan *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen maka perlu untuk diketahui nilai R2 (koefisien determinasi). Besarnya koefisien determinasi atau besarnya variasi disebabkan oleh X (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen) [11].

Prosedur yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah prosedur uji F dan uji T. uji F melibatkan seluruh variabel bebas terhadap varibael variabel terikat dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan atau parsial bersama-sama [12]. Uji T dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan. Masing-masing nilai koefisien regresi sendiri-sendiri terhadap variabel terikat [12].

3. Pembahasan

3.1 Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

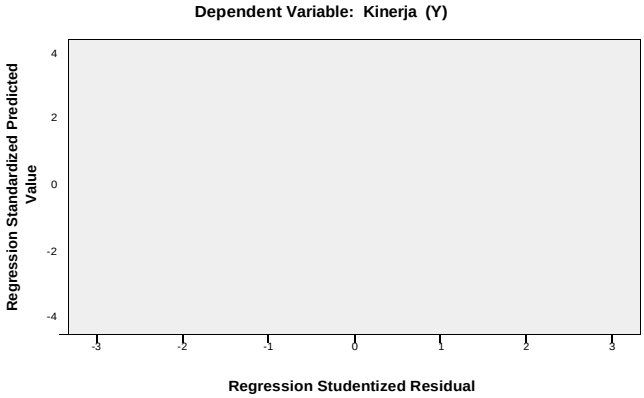
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters [a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,32059929
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,081
	Negative	-,146
Kolmogorov-Smirnov Z		1,034
Asymp. Sig. (2-tailed)		,235

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari Gambar menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan uji *kolmogorov smirnov* adalah 0,235 > 0,05. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal.

Untuk uji heteroskedatisitas, pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan *scatter plot* antara nilai *ZPRED* dan *SRESID*. Hasil uji heroskedastisitas dengan *scatter plot* selanjutnya diperkuat dengan korelasi *rank spearman* antara variabel bebas dengan nilai residual. Jika korelasi *rank spearman* menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 (α=5%), maka disimpulkan dalam model regresi tidak ada heteroskedastisitas.



Gambar di atas menunjukan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, maka model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Untuk uji multikolinearitas, pendeteksian dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas. Berdasarkan tabel di bawah diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel bebas semuanya > 0,1, demikian pula nilai VIF semuanya < 10, sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas.

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan (X1)	,335	2,987
	Motivasi (X2)	,335	2,987

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah pelatihan (X1) dan motivasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada karyawan *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung. Regresi antara pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan Div. Human Capital Management PT. INTI (Persero) Bandung menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = -0{,}229 + 0{,}710\ X1 + 0{,}310\ X2}$$

Nilai konstanta sebesar -0,229 menunjukkan besarnya kinerja (Y) membutuhkan pengaruh dari pelatihan (X1) dan motivasi (X2). Artinya jika pelatihan (X1) dan motivasi (X2) = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar -0,229. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung membutuhkan pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja.

Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) = 0,710, menunjukkan adanya arah pengaruh positif pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika pelatihan naik satu satuan (semakin baik), maka kinerja karyawan *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung akan naik sebesar 0,710, dalam kondisi motivasi kerja tetap atau tidak berubah.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) = 0,310, menunjukkan adanya arah pengaruh positif motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Artinya jika motivasi kerja naik satu satuan (semakin tinggi), maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,310, dalam kondisi pelatihan tetap atau tidak berubah.

Untuk uji hipotesis, uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika uji F menghasilkan F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05 (α=5%), maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,666	2	8,333	77,763	,000[a]
	Residual	5,036	47	,107		
	Total	21,702	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel di atas dapat dilihat F_{hitung} adalah 77,763 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ (77,763 > 3,19) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ha^1 diterima, yang artinya variabel bebas Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Variabel	*Unstandardized Coefficients*		t Hitung	Df	t Tabel	Sig	Ket
	Beta	*Error*					
(Constant)	-0,229	0,239	-0,957			0,344	
Pelatihan (X1)	0,710	0,139	5,106	47	2,012	0,000	Signifikan
Motivasi (X2)	0,310	0,128	2,419			0,019	Signifikan

Pengujian parsial dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan. Masing-masing nilai koefisien regresi sendiri-sendiri terhadap variabel terikat [12]. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (5,106) > t tabel (2,012), maka Ho diolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y). Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (2,419) > t tabel (2,012), maka Ho ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Selanjutnya pengujian determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat variasi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi atau besarnya variasi disebabkan oleh X (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen). Jika koefisien determinasi mendekati 0 maka tidak berpengaruh, jika koefisien determinasi mendekati 1 maka sangat berpengaruh [11].

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876[a]	,768	,758	,32735

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* = 0,768. Berarti 76,8% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh besarnya pengaruh variabel bebas Pelatihan dan Motivasi, yang artinya pelatihan dan motivasi sangat berpengaruh bagi karyawan *Div. Human Capital Management* Bandung PT. INTI (Persero) Bandung dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan sisanya 23,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan Div. *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu pelatihan yang diterapkan perusahaan kepada karyawan Div. *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung masuk dalam kategori baik menurut responden dengan persentase sebesar 79,6%. Motivasi yang ada pada karyawan Div. *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung dinilai baik berdasarkan penilaian responden dengan persentase sebesar 81,0%. Kinerja pada karyawan Div. *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung berada pada kategori baik berdasarkan penilaian responden dengan persentase sebesar 76,9%. Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Div. *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung dapat diuraikan berdasarkan hasil perhitungan secara simultan disimpulkan bahwa variabel bebas Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil perhitungan secara parsial dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja sebesar 53,3% dan pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 23,5%. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan baik antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa apabila pelatihan diterapkan dengan baik dan karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Selain hal tersebut, terdapat faktor lain di luar variabel yang diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung, maka penulis mempunyai beberapa saran antara lain yaitu secara umum menurut hasil penelitian tentang Pelatihan yang diterapkan perusahaan kepada

karyawan *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung sudah baik, namun masih perlu dikembangkan lagi agar para karyawan tidak merasa bosan dengan proses pelatihan tersebut. Selain pengembangan perlu juga dilakukan perbaikan terhadap pelatihan yang kurang maksimal. Menurut hasil penelitian ini, aspek dari variabel pelatihan yang memperoleh nilai terendah adalah "penyelesaian soal tertulis yang berisikan masalah dan peristiwa di perusahaan". Aspek ini perlu diperhatikan oleh perusahaan demi peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan. Pada motivasi karyawan pada Div. *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung sudah baik, namun karyawan harus tetap memiliki motivasi sebagai dasar setiap kali melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan dan individu. Perusahaan juga harus terus memperhatikan motivasi karyawannya, agar dapat bekerja terus secara maksimal. Berdasarkan hasil penelitian ini, aspek dari variabel motivasi yang memperoleh nilai terendah ada pada "rasa positif yang timbul dari diri karyawan terhadap atasan mereka" di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa para atasan harus berusaha mengubah pandangan para karyawan tersebut dan berusaha meyakinkan para karyawan sehingga terjalin hubungan dan kerja sama yang baik antara atasan dan karyawan. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan *Div. Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung sudah baik, namun karyawan harus tetap meningkatkan kinerja nya karena permintaan perusahaan terhadap target karyawan akan semakin meningkat setiap saat. Selain itu, menurut penelitian ini variabel kinerja yang memperoleh nilai terendah ada pada bagian "mampu bekerja dengan sedikit atau tanpa pengawasan", artinya karyawan harus diawasi agar kinerja nya lebih baik di perusahaan. Oleh karena itu perlu ada nya kesadaran karyawan agar selalu fokus, tidak menunda pekerjaan dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

Penelitian ini dibatasi pada pelatihan dan motivasi, karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, mengingat adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 23,2%.

Daftar Pustaka:

[1] Imran. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pesantren Terpadu Serambi Mekkah*. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, Vol.15, No.2, (2013). Retrieved from STIE Haji Agus Halim Bukittinggi database. [Online], http://stiehas.ac.id/wp-content/uploads/2013/09/Imran.pdf

[2] Misransyah. 2012. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Argo Afiat Nusantara Banjarmasin). Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan. Retrieved from STIA Bina Banua Banjarmasin database. [Online], http://kopertis11.net/jurnal/sosial/Vol.4%20No.2%20Juni%202012/Misransyah%20A%20Editan.pdf

[3] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

[4] Agusta, Leonardo. Sutanto, Eddy Madiono. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Agora Vol.1, No.3, (2013). Retrieved from Universitas Kristen Petra database. [Online], http://repository.petra.ac.id/16261/1/PENGARUH_PELATIHAN_DAN_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA.pdf

[5] Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia – 2/E*. Bandung: Alfabeta.

[6] Robbins, S. Judge , Timothy. 2008. *"Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour",* Buku terjemahan, Jakarta: Gramedia

[7] Robbins, S. Judge , Timothy. 2008. *"Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour",* Buku terjemahan, Jakarta: Gramedia

[8] Agusta, Leonardo. Sutanto, Eddy Madiono. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Agora Vol.1, No.3, (2013). Retrieved from Universitas Kristen Petra database. [Online], http://repository.petra.ac.id/16261/1/PENGARUH_PELATIHAN_DAN_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA.pdf

[9] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

[10] Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

[11] Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta

[12] Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo.