

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Leading Garment Industries

Akmal Taufiqur Rahman 1¹, Akhmad Yunani 2¹

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, akmalrahman@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, akhmadyunani@telkomuniversity.ac.id

Abstract

Every company needs good performance from all employees, especially companies engaged in services that depend on the performance of the company's employees. A high level of workplace training and motivation will allow businesses to compete globally for a very long period of time. Things that can affect employee performance in the company, lack of employee awareness and creativity in work reflect still lack of work motivation. Motivation and on-the-job training can improve employee performance. One way to improve employee performance can be high motivation and purposeful and a strong organizational culture. The success of the company in achieving its goals is the result of good work from employees. The purpose of this study is to test and analyze the effect of training and motivation on the performance of employees of PT Leading Garment Industries partially and simultaneously. This study used quantitative research methods with a causal descriptive approach. Type of research descriptive analysis. The sampling technique in this study is saturated sampling with a non-probability sampling approach used, namely all employees at PT Leading Garment Industries as many as 100 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study show that training and motivation have an influence on employee performance.

Keywords-training, motivation, employee performance.

Abstrak

Setiap perusahaan membutuhkan kinerja yang baik dari seluruh karyawan, terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang bergantung pada kinerja karyawan perusahaan tersebut. Tingkat pelatihan dan motivasi tempat kerja yang tinggi akan memungkinkan bisnis bersaing secara global untuk jangka waktu yang sangat lama. Hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, kurangnya kesadaran karyawan dan kreativitas dalam bekerja mencerminkan masih kurangnya motivasi kerja. Motivasi dan pelatihan di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat berupa motivasi yang tinggi dan terarah serta budaya organisasi yang kuat. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya merupakan hasil kerja yang baik dari para karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Leading Garment Industries secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal. jenis penelitian analisis deskriptif. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan pendekatan pengambilan sampel nonprobabilitas yang digunakan yaitu seluruh pegawai di PT Leading Garment Industries sebanyak 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci-pelatihan, motivasi, kinerja pegawai.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi suatu organisasi. Menurut Moekijat (2018) sumber daya manusia adalah individu atau kelompok individu yang bekerja atau terlibat dalam kegiatan suatu organisasi untuk Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, kepuasan pelanggan, dan pendapatan yang tinggi.

Pelatihan dan motivasi adalah dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. Motivasi dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

PT Leading Garment Industries merupakan perusahaan manufaktur garmen yang berlokasi di Indonesia. Perusahaan ini mengalami masalah kinerja karyawan karena pelatihan dan motivasi yang kurang. Pekerja baru hanya diberi teori saja, sehingga pemahaman mereka terhadap pekerjaannya menjadi kurang efektif. Selain itu, karyawan lama yang melatih karyawan baru memiliki cara mengajar yang berbeda-beda, sehingga pemahaman karyawan baru menjadi kurang efektif.

Masalah pelatihan dan motivasi yang dihadapi PT Leading Garment Industries merupakan masalah yang umum terjadi di banyak perusahaan di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan untuk memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Leading Garment Industries.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah proses pendidikan yang panjang yang menggunakan prosedur yang terorganisir, sistematis, dan yang anggota staf manajerial memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang luas (Murfat et al., 2019). Menurut Benjamin dkk (2019) pengembangan sebagai suatu proses untuk meningkatkan bakat pegawai dengan meningkatkan pengetahuan umum, termasuk meningkatkan penguasaan teori dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling berharga. Investasi organisasi dalam sumber daya manusia sangat berharga dan membutuhkan pemeliharaan berkelanjutan (Ardiansyah Harahap, 2019). Setiap organisasi harus membuat program dengan kegiatan yang dapat meningkatkan keterampilan dan profesionalisme sumber daya manusianya agar dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungannya. Organisasi harus memilih tenaga kerja terbaik untuk pekerjaan itu dan memberi mereka lingkungan kerja yang tepat jika mereka ingin mencapai produktivitas maksimum.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mengembangkan program pendidikan, memberikannya kepada anggota staf, dan mengawasi pekerjaan mereka untuk mendapatkan hasil yang sebaik mungkin. Proses memodifikasi perilaku merupakan salah satu komponen pengembangan sumber daya manusia (behavior engineering) (Anwar & Abdullah, 2021). Menurut Pham dkk (2019) belajar mengacu pada proses perubahan perilaku (dari satu kondisi ke kondisi lain yang lebih baik). Selain itu, harus ditekankan bahwa komponen "pengalaman belajar" dari proses tersebut harus dilakukan secara sadar, artinya harus direncanakan, dilaksanakan dengan hati-hati, dan tingkat keefektifannya harus dinilai.

B. Pelatihan

Program pelatihan karyawan menjadi kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pengembangan manajemen sumber daya manusia karena pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan serta menutup kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan apa yang diinginkan perusahaan (Timur, Siregar, and Si, 2020). Pelatihan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan untuk membekali, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian sesuai dengan tingkat dan kualifikasi jabatan dan pekerjaannya dalam Pasal 1 Ayat (9) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Hendra (2020) pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang menggunakan teknik terstruktur dan metodis untuk membantu staf non-manajerial mengembangkan pengetahuan dan kemampuan teknis untuk tugas tertentu. Pelatihan menurut Sri (2019) adalah suatu setting dimana pekerja dapat mempelajari atau mengembangkan sikap, bakat, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan. Pandangan lebih

lanjut tentang gagasan pelatihan adalah modifikasi perilaku melalui pengalaman, transfer pengetahuan dan keterampilan dari mereka yang memilikinya kepada mereka yang tidak (Karyawan, 2019).

C. Indikator Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan kerja dilakukan sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mengisi lowongan pekerjaan dan mampu menunjukkan potensi tertinggi mereka bagi perusahaan. Kebutuhan setiap karyawan sangat berbeda, sehingga pelaku usaha harus dapat merencanakan dan melaksanakan pelatihan kerja dengan baik untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing yang dibutuhkan oleh usaha, sehingga tugas yang ada dapat diselesaikan dengan seefisien dan seefektif mungkin dalam sesuai dengan prosedur yang benar (Yonathan Purba, 2020).

Penting untuk memiliki indikator pelatihan untuk menilai apakah pelatihan telah berjalan dengan baik. Menurut Mangkunegara dalam penelitian Rosa dkk (2018) mencantumkan lima indeks pelatihan, antara lain: Tujuan Pelatihan, Pelatih/Instruktur, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Peserta Pelatihan.

D. Motivasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi bagaimana orang berperilaku adalah motivasi, yang juga disebut sebagai penggerak, keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang dapat membangkitkan dan memotivasi seseorang untuk mengekang dan memuaskan dorongannya sendiri agar bertindak dan bertindak dengan cara yang akan menghasilkan hasil yang terbaik (Harnum, 2021). Kata "motivasi" berasal dari kata Latin "movemore" yang berarti gerakan atau dorongan. Hanya sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya yang termotivasi dalam manajemen (Bahtiar, 2020).

E. Indikator Motivasi

Berikut ini adalah beberapa indikator-indikator dari motivasi (Bahtiar, 2020): Tanggung jawab yaitu memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya, Prestasi kerja yaitu bertindak atau berkolaborasi dengan yang terbaik, Peluang untuk maju yaitu keinginan untuk menerima kompensasi yang adil untuk pekerjaan seseorang, Pengakuan atas kinerja yaitu desire to earn higher wages than usual, Pekerjaan yang menantang, karena dia ingin belajar bagaimana menjadi ahli di bidangnya.

F. Kinerja Pegawai

Kata "kinerja" dimaksudkan untuk diterjemahkan sebagai "performance". Menurut Zulkifli dkk (2019) bahwa kinerja lebih merupakan ekspresi dari bakat atau kemampuan daripada kualitas dari orang yang memilikinya. Sudut pandang ini menunjukkan bagaimana kemampuan memanifestasikan dirinya melalui kinerja dalam bentuk kerja nyata. Hasil yang dicapai sehubungan dengan fungsi posisi selama periode waktu yang telah ditentukan sebelumnya disebut sebagai kinerja dalam kaitannya dengan posisi tersebut. Menurut Rezky (2020) kinerja dianggap produk dari perkalian kemampuan dan motivasi. Kemampuan menggambarkan kapasitas seseorang untuk melakukan tugas tertentu, sedangkan motivasi menggambarkan keinginan seseorang untuk terlibat dalam perilaku dan kemauan untuk mencoba.

Jika seseorang termotivasi dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mereka akan menghasilkan pekerjaan yang terbaik. Selain itu, kinerja pada dasarnya mengacu pada apa yang dilakukan atau tidak dicapai karyawan serta pencapaian nyata yang ditunjukkan seseorang setelah memenuhi tanggung jawab dan perannya dalam organisasi (Anwar & Abdullah, 2021).

G. Indikator Pekerja Pegawai

Metrik kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Sofyan, 2020): Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas.

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal. Penelitian ini bersifat kausal karena memiliki hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependent (dipengaruhi).

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah Ranah generalisasi, yang terdiri dari hal-hal atau subjek yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kesimpulan yang dibentuk dari, dan memiliki atribut dan karakteristik tertentu (Balaka, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Leading Garment Industries dengan jumlah 100 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari ukuran dan fitur populasi. Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi jika jumlahnya besar dan tidak memungkinkan untuk mempelajari seluruh populasi, misalnya karena kekurangan sumber daya (waktu, uang, dan tenaga). Populasi akan dapat menggunakan kesimpulan (Balaka, 2022). Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus mewakili secara akurat.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Nonprobability Sampling* yaitu tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap komponen atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel jenuh adalah pendekatan pengambilan sampel nonprobabilitas yang digunakan. Pengambilan sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana sampel yang diambil dari seluruh populasi digunakan (Balaka, 2022). Jumlah populasi atau seluruh karyawan PT Leading Garment Industries yang berjumlah 100 orang merupakan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

B. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai hasil wawancara yang dilakukan dengan divisi MSDM di PT Leading Garment Industries mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk pelatihan SDM dan bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Selain itu peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan PT Leading Garment Industries.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang, misalnya, melalui orang lain, memberikan data kepada pengumpul data secara tidak langsung (Balaka, 2022). Salah satu cara untuk mengakses data ini adalah secara online, baik internal maupun eksternal organisasi.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi atau data dari berbagai sumber (Balaka, 2022). Teknik ini sangat penting dalam penelitian karena dapat memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Berikut ini adalah teknik-teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu :

1. Wawancara

Jika seorang peneliti ingin melakukan analisis awal untuk mengidentifikasi masalah yang perlu digali, jika peneliti ingin mempelajari informasi lebih mendalam dari responden, dan jika jumlah responden terbatas, mereka harus mempertimbangkan untuk menggunakan wawancara sebagai pengumpulan data. Mendekati (Balaka, 2022). Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara dengan divisi MSDM di PT Leading Garment Industries mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk pelatihan SDM dan bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang andal ketika peneliti yakin akan variabel yang diukur dan memahami apa yang harus diantisipasi dari responden (Balaka, 2022). Jika responden cukup banyak dan mereka tersebar di wilayah yang luas, kuesioner layak digunakan. Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan PT Leading Garment Industries.

D. Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data primer yang berupa data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner ditujukan kepada para pegawai PT Leading Garment Industries. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner tertutup dengan sampel dengan total jumlah 25 pertanyaan atribut untuk kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT Leading Garment Industries sebanyak 100 responden. Data yang akan dianalisis adalah karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Induktif

Analisis induktif digunakan oleh peneliti untuk mendeskripsikan pelatihan yang diikuti, motivasi, dan kinerja yang dipersepsikan oleh pegawai berdasar instrument kuesioner yang diisi. Pembahasan deskriptif secara rinci diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan analisis data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai persentase rata-rata pada variabel pelatihan yaitu sebesar 60,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yaitu 100 pegawai pegawai PT Leading Garment Industries sebanyak 60,2% merasa bahwa pelatihan cukup baik terhadap kinerja pegawai.

Bahwa nilai persentase rata-rata untuk variabel pelatihan pegawai di PT Leading Garment Industries sebesar 60,2% dengan kategori cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT Leading Garment Industries memiliki penilaian cukup baik terhadap pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai persentase rata-rata pada variabel motivasi yaitu sebesar 74,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yaitu 100 pegawai pegawai PT Leading Garment Industries sebanyak 74,8% merasa bahwa motivasi baik terhadap kinerja pegawai.

Bahwa nilai persentase rata-rata untuk variabel motivasi pegawai di PT Leading Garment Industries sebesar 74,8% dengan kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT Leading Garment Industries memiliki penilaian baik terhadap motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai persentase rata-rata pada variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 68,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yaitu 100 pegawai pegawai PT Leading Garment Industries sebanyak 68,0% merasa bahwa pelatihan dan motivasi cukup baik terhadap kinerja pegawai.

Bahwa nilai persentase rata-rata untuk variabel kinerja pegawai di PT Leading Garment Industries sebesar 68,0% dengan kategori cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT Leading Garment Industries memiliki penilaian baik terhadap pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

B. Analisis Deduktif

Data kuesioner yang telah dikumpulkan memiliki skala untuk pengukuran ordinal yang mana bertujuan untuk memenuhi syarat data yang digunakan sekurang-kurangnya mempunyai tingkat pengukuran interval.

C. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Ada atau tidaknya interaksi antara variabel independen dan dependen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen diuji dengan menggunakan uji F. Berikut ini adalah hasil dari hasil uji signifikansi simultan (Uji F) dapat dilihat dari Tabel 4.1:

Tabel 4.1 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388,056	2	194,028	11,49	,000 ^b
	Residual	1637,784	97	16,884	2	
	Total	2025,840	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Oleh Peneliti Menggunakan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji Signifikansi Simultan (Uji F), hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai Fhitung 11,492 lebih besar dari Ftabel 2,699 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Keputusan dapat diambil berdasarkan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji T. Berikut ini adalah hasil dari hasil uji signifikansi parsial (Uji T) dapat dilihat dari Tabel 4.2:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji)

Coefficients ^a	Tabel 4. 1 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji)			t	Sig.	
	Model	Unstandardized Coefficients				Standardized
		B	Std. Error			Coefficients Beta
(Constant)	13,086	3,149		4,156	,000	
Pelatihan	,222	,059	,344	3,771	,000	
Motivasi	,334	,108	,283	3,094	,003	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Oleh Peneliti Menggunakan SPSS 24.0 (2023)

a. Pelatihan (X1)

Dari hasil estimasi variabel pelatihan diperoleh nilai thitung 3,771 lebih besar dari nilai ttabel 1,660, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bagan hasil menyajikan hasil penelitian.

b. Motivasi (X2)

Dari hasil estimasi variabel motivasi diperoleh nilai thitung 3,094 lebih besar dari nilai ttabel 1,660, serta nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

D. Pembahasan

1. Variabel Pelatihan

Hasil data pengolahan mengenai tanggapan responden terhadap variabel pelatihan menunjukkan pelatihan sebesar 60,2% dan memiliki tingkat kategori cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yaitu 100 pegawai pegawai PT Leading Garment Industries sebanyak 60,2% merasa bahwa pelatihan cukup baik terhadap kinerja pegawai. Dimensi tertinggi dari variabel pelatihan adalah kreativitas, sesuai tujuan dan penetapan sasaran yaitu sebesar 78,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan kreativitas, sesuai tujuan dan penetapan sasaran, sehingga mereka dapat menjadi lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Untuk dimensi paling rendah adalah keterampilan karyawan dan seleksi yaitu sebesar 45,8% dan dimensi ini termasuk ke dalam kategori cukup baik.

2. Variabel Motivasi

Hasil data pengolahan mengenai tanggapan responden terhadap variabel pelatihan menunjukkan 74,8% dan memiliki tingkat kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yaitu 100 pegawai pegawai PT Leading Garment Industries sebanyak 74,8% merasa bahwa motivasi baik terhadap kinerja pegawai. Dimensi tertinggi dari variabel motivasi adalah pekerjaan yang menantang yaitu sebesar 92,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang menantang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh, berkembang, dan merasa termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Untuk dimensi paling rendah adalah peluang untuk maju yaitu sebesar 65,8% dan dimensi ini termasuk ke dalam kategori baik.

3. Variabel Kinerja Pegawai

Hasil data pengolahan mengenai tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan sebesar 68,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yaitu 100 pegawai pegawai PT Leading Garment Industries sebanyak 68,0% merasa bahwa pelatihan dan motivasi cukup baik terhadap kinerja pegawai. Dimensi tertinggi dari variabel kinerja pegawai adalah kejujuran yaitu sebesar 78,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kejujuran dalam kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting dalam lingkungan kerja dan jujur dalam kinerja berarti pegawai menghadapi kenyataan tentang sejauh mana mereka mencapai target, mencerminkan hasil pekerjaan mereka secara akurat, dan berkomunikasi terbuka tentang prestasi serta kendala yang mereka hadapi. Untuk dimensi paling rendah adalah disiplin kerja sebesar 45,8% dan dimensi ini termasuk ke dalam kategori cukup baik.

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT Leading Garment Industries

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Leading Garment Industries. Hal ini dibuktikan dengan hasil estimasi variabel pelatihan diperoleh nilai thitung 3,771 lebih besar dari nilai ttabel 1,660, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu nilai koefisien pelatihan sebesar 0,222 (bertanda positif) menunjukkan bahwa peningkatan frekuensi pelatihan akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 22,2 persen.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Leading Garment Industries

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Leading Garment Industries. Hal ini dibuktikan dengan hasil estimasi variabel motivasi diperoleh nilai thitung 3,094 lebih besar dari nilai ttabel 1,660, serta nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,334 (bertanda positif) menunjukkan bahwa peningkatan frekuensi motivasi akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 33,4 persen.

6. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Leading Garment Industries

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Leading Garment Industries. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji Signifikansi Simultan (Uji F), hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai Fhitung 11,492 lebih besar dari Ftabel 2,699 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian yang berjudul pengaruh pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Leading Garment Industries, yaitu:

1. Berdasarkan jawaban responden pada variabel pelatihan sebagian besar merasa bahwa pelatihan sudah berjalan dengan cukup baik dengan nilai tertinggi berada dimensi kreativitas, sesuai tujuan dan penetapan sasaran.
2. Berdasarkan jawaban responden pada variabel motivasi sebagian besar merasa bahwa motivasi sudah berjalan dengan baik dengan nilai tertinggi berada dimensi pekerjaan yang menantang.
3. Berdasarkan jawaban responden pada variabel kinerja pegawai sebagian besar merasa bahwa kinerja pegawai sudah berjalan dengan cukup baik dengan nilai tertinggi berada dimensi kejujuran dan kreativitas.

B. SARAN

1. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Melakukan studi jangka panjang yang melacak kinerja pegawai sebelum, selama, dan setelah pelatihan, serta mengamati tingkat motivasi mereka selama periode tersebut. Pendekatan ini akan membantu memahami dampak jangka panjang pelatihan dan bagaimana motivasi dapat berubah seiring waktu.

- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini seperti melakukan perbandingan pengaruh pelatihan dan motivasi pada berbagai kelompok pegawai, seperti pegawai dengan pengalaman kerja berbeda atau latar belakang pendidikan yang berbeda. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi kelompok pegawai yang paling merespons positif terhadap pelatihan dan motivasi.
2. Saran Bagi Perusahaan
 - a. Variabel pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan yang dominan adalah dimensi kreativitas, sesuai tujuan, penetapan sasaran, namun terdapat indikator terendah yaitu pelatihan ini memberikan kesempatan untuk berlatih dan meningkatkan keterampilan secara praktis dan proses seleksi mengidentifikasi peserta yang sesuai dengan kebutuhan dan tingkat keahlian untuk pelatihan ini maka disarankan bagi organisasi menambahkan lebih banyak sesi latihan praktik dalam pelatihan dan melakukan penilaian kebutuhan pelatihan yang lebih komprehensif untuk menentukan peserta yang paling membutuhkan pelatihan.
 - b. Variabel motivasi menunjukkan bahwa motivasi yang dominan adalah dimensi pekerjaan yang menantang, namun terdapat indikator terendah yaitu saya percaya bahwa memiliki koneksi dan hubungan yang kuat dengan sesama pegawai dan atasan akan membantu dalam mendapatkan peluang untuk maju di perusahaan ini maka disarankan bagi organisasi dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan inisiatif dalam membangun hubungan interpersonal.
 - c. Variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dominan adalah dimensi kejujuran dan kreativitas, namun terdapat indikator terendah yaitu saya selalu datang tepat waktu dan memulai pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan maka disarankan bagi organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan ketepatan waktu dan kedisiplinan kerja yang baik. Penghargaan ini dapat berupa pujian, kenaikan gaji, atau promosi jabatan.

REFERENSI

- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan.
- Augustinus, D. C., & Halim, C. F. (2021). The Effect Of Motivation Towards Employee Performance For Cafe Workers In Medan.
- Diantari, A. S. (2023). The Effect of Training and Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at The Agriculture Service of Tabanan District.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo.
- Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. (2021). Analisis Kesetaraan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia.
- Pratama, O. S., & Riana, N. L. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19 .
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6):3476-3482.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Ilo Convention No. 138 *Concerning Minimum Age For Admission To Employment* (Konvensi Ilo Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja)
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.