

Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada home industri pertukangan kayu di jalan bumi indah surabaya

Nina Aprillia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowaru no 84 Surabaya, Indonesia

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada home industri pertukangan kayu di jalan bumi indah Surabaya. Penelitian dilakukan dengan melakukan cara menyusun beberapa daftar pertanyaan terperinci yang ada hubungan dengan penelitian untuk kemudian diberikan kepada responden yang telah ditetapkan. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa : Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri rumahan pertukangan kayu di jalan Bumi Indah Surabaya

Kata kunci: Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja

Abstract *The purpose of this study was to determine the effect of motivation and job training on employee performance in the woodworking home industry at Jalan Bumi Surabaya. The research was conducted by compiling several detailed lists of questions that were related to the research and then giving them to the respondents who had been assigned. Testing instruments using validity and reliability tests. The results of multiple linear regression analysis show that: Motivation has no significant effect on employee performance. Job training variables have a significant effect on employee performance. Motivation variables and job training simultaneously have a significant effect on employee performance in the woodworking cottage industry on Jalan Bumi Indah Surabaya*

Keywords: *motivation, job training, employee performance*

PENGANTAR

Dalam praktek sehari-hari, manusia tidak lepas dari kehidupan berorganisasi. Hal ini dikarenakan kita hidup bermasyarakat. Dalam dunia kerja, setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Setiap organisasi tentu saja mempunyai tenaga kerja yang handal dan ahli untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Tujuan suatu organisasi/perusahaan akan tercapai apabila kinerja karyawan sangat baik. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. (Timpe, 1993).

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan *landscape* bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya namun juga berorientasi pada penciptaan nilai bagi pelanggannya. Dengan demikian, organisasi bukan hanya membangun dan berfokus pada kinerja dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, namun juga terhadap proses penciptaan kinerja dan produktivitas kerja yang handal melalui pengembangan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja setiap anggota karyawan yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Manajer atau para pimpinan dalam organisasi perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Dorongan tersebut disebut dengan pemberian motivasi. Namun demikian, pemberian motivasi bukanlah hal yang mudah. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang mendorong timbulnya tindakan berupa sikap dan perilaku. Motivasi kerja tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun dapat disimpulkan dari sikap dan perilaku yang nampak dan ditampilkan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

Perkembangan pesat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong organisasi untuk menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola pengetahuan (*knowledge management*) dan kemajuan di bidang teknologi bagi pengembangan organisasi. Seiring dengan perkembangan tersebut, maka pekerjaan yang diemban oleh karyawan semakin berat. Dibutuhkan karyawan yang memiliki spesifikasi kemampuan dan keterampilan unik, yang membedakannya dengan pegawai yang bekerja di organisasi atau perusahaan pesaing. Untuk menjamin pekerjaan dalam organisasi dilaksanakan oleh karyawan yang tepat, maka dibutuhkan pelatihan SDM. Pelatihan SDM merupakan sarana penting dalam pengembangan SDM yang superior. Melalui pelatihan, manajemen organisasi akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi tantangan di era persaingan, dimana karyawan akan memiliki kemampuan dan keterampilan unik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya.

Dari uraian diatas, mengingat pentingnya pengaruh motivasi, dan pelatihan kerja dalam proses kerja suatu perusahaan maka penulis ingin meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah?
2. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah?
3. Apakah motivasi, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah?

Metode Penelitian

Identifikasi Variabel

a. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel Bebas biasanya dilambangkan dengan (X) diantaranya:

1) Motivasi (X_1)

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999).

Menurut Wibowo (2011:162), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

X1.1: Kebutuhan untuk berprestasi

X1.2: Kebutuhan memperluas pergaulan

X1.3: Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

2) Pelatihan Kerja (X_2)

Menurut Gary Dessler (1997:263) adalah "proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka".

Ada beberapa indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2011:57) adalah sebagai berikut:

X2.1: Instruktur

X2.2: Peserta

X2.3: Materi

X2.4: Metode

X2.5: Tujuan

a. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

1) Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Anwar Prabu (2013:67) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa indikator kinerja menurut Robbins (2006):

Y1.1: Kualitas.

Y1.2: kuantitas.

Y1.3: ketepatan waktu.

Y1.4: Efektivitas.

Y1.5: Kemandirian.

Y1.6: Komitmen kerja.

1. Pengukurannya

Skala Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala likert, dimana variabel yang diukur dijadikan sebagai dasar dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dengan susunan yang ada pada Tabel 3.1

Tabel 3.1
Skor Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju Sekali	5

2	Sangat Setuju	4
3	Setuju	3
4	Sangat Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju Sekali	1

METODE ANALISIS

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012: 52). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $< 0,60$. (Ghozali, 2012: 47). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

2. Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Ghozali (2013:96) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih dan juga untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara Variabel Motivasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y :Variabel terikat Kinerja Karyawan
a : Konstanta
b₁ : Koefisien regresi variabel bebas Gaya Kepemimpinan
b₂ :Koefisien regresi variabel bebas Motivasi
b₃ :Koefisien regresi variabel bebas Pelatihan kerja
X₁ : Variabel bebas Motivasi
X₂ : Variabel bebas Pelatihan Kerja
e : Error (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

1.1. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis model penelitian ini yaitu pengujian koefisien b₁,b₂,dan b₃ prosesnya menggunakan proses regresi seperti biasa, yaitu sebagai berikut :

Langkah pertama adalah meregresi kinerja karyawan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Kerjahasil data yang diperoleh dari penelitian dengan diolah menggunakan program SPSS. Untuk pengujian hipotesis penelitannya adalah sebagai berikut:

1. Uji F

Pengaruh X₁, X₂, terhadap Y secara simultan (Uji F) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (Motivasi dan Pelatihan Kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara simultan atau bersama – sama. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak.

2. Uji T

Pengaruh X₁, X₂,terhadap Y secara parsial (Uji t) Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan Pelatihan kerja terhadap kinerja Karyawan.Penelitian ini dilakukan pada karyawan di setiap Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis pada bab ini dengan menggunakan metode analisis regresi berganda.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis.Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menggambarkan mengenai skor jawaban dari responden atas indikator-indikator variabel bebas dan variabel terikat, yaitu mengenai variabel Motivasi, Pelatihan Kerja dan kinerja karyawan.Variabel-variabel tersebut dijelaskan dalam beberapa indikator dan di ukur menggunakan skala likert dengan skor 1 – 5. Berikut adalah penentuan skor dari setiap pertanyaan angket (Sugiyono:2019:165).

- Skor 1 untuk responden dengan jawaban Sangat Setuju Sekali
- Skor 2 untuk responden dengan jawaban Sangat Tidak Setuju
- Skor 3 untuk responden dengan jawaban Setuju
- Skor 4 untuk responden dengan jawaban Setuju Sekali
- Skor 5 untuk responden dengan jawaban Sangat Setuju Sekali

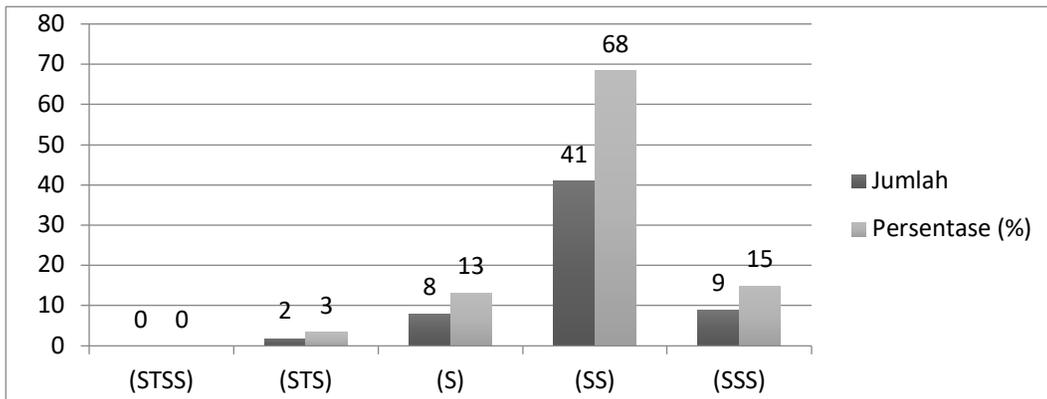
Jumlah angket disebar sebanyak 60 angket (kuesioner) untuk 60 responden (n=60) dan masing-masing kuesioner terdiri dari 24 pernyataan. Sebelum menganalisis variabel motivasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan, terlebih dahulu dilakukan analisis berdasarkan hasil angket.

Dengan adanya gambaran indikator-indikator tersebut, diharapkan dapat membantu tanggapan terhadap responden secara umum mengenai motivasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Berikut jawaban responden terhadap masing-masing variabel:

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran mengenai variabel kinerja karyawan dari responden, sebagai berikut:

1. Y_{1.1} Pekerjaan Saat ini berdasarkan kemampuan dan keterampilan saya

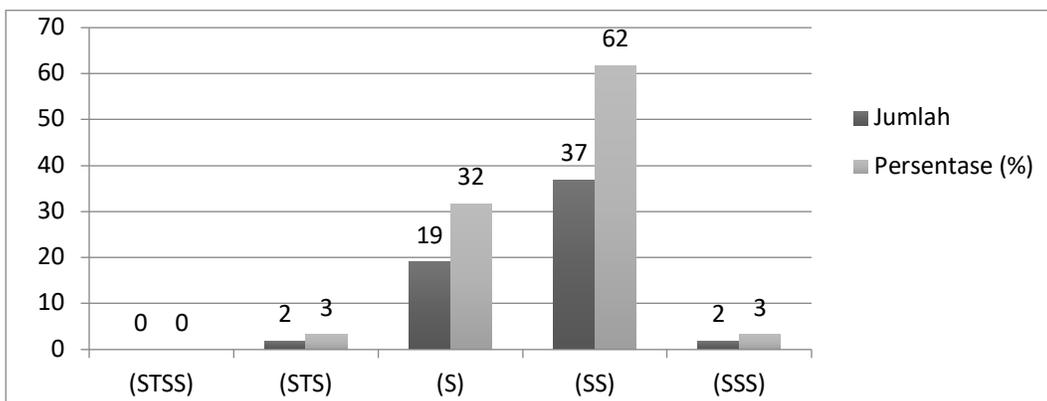


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel Y_{1.1}

Dari gambar 4.4 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 2 orang atau 3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang atau 13% responden menyatakan setuju, 41 orang atau 68% responden menyatakan sangat setuju, dan 9 orang atau 15% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa pemberian pekerjaan saat ini berdasarkan kemampuan dan keterampilan para karyawan di Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

2. Y_{1.2} Target/pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan saya



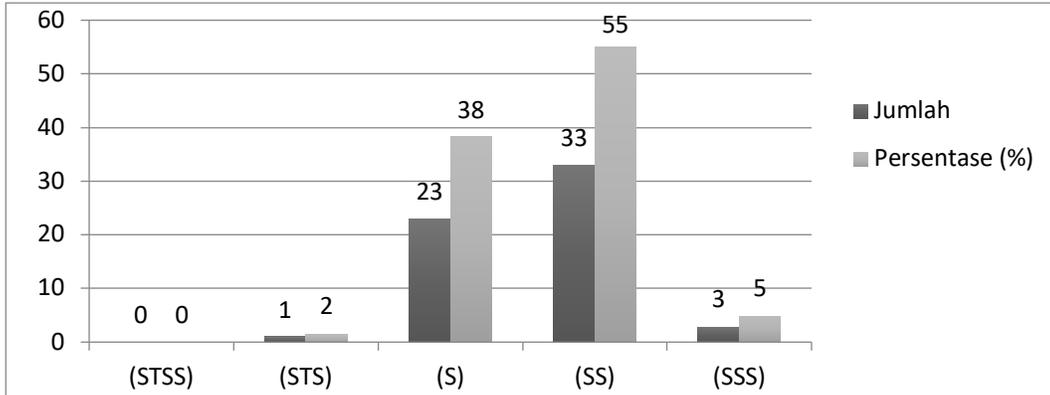
Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel Y_{1.2}

Dari gambar 4.5 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 2 orang atau 3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 19 orang atau 32% responden menyatakan setuju, 37 orang atau 62% responden

menyatakan sangat setuju, dan 2 orang atau 3% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa target/pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan para karyawan di Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

3. Y_{1.3} Pekerjaan yang saya lakukan dapat selesai pada waktu yang ditentukan

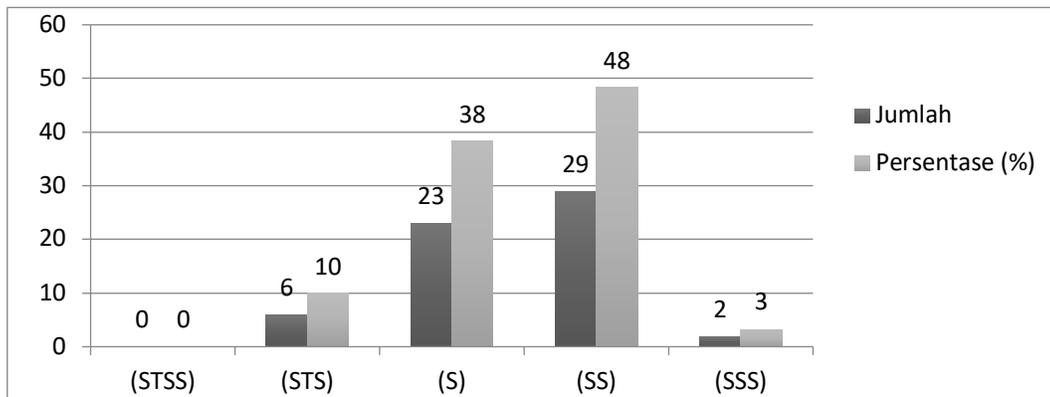


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel Y_{1.3}

Dari gambar 4.6 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 1 orang atau 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 23 orang atau 38% responden menyatakan setuju, 33 orang atau 55% responden menyatakan sangat setuju, dan 3 orang atau 5% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa pekerjaan yang dilakukan para karyawan dapat selesai pada waktu yang ditentukan.

2. Y_{1.4} Teknologi/alat mesin ditempat kerja saya sangat memadai

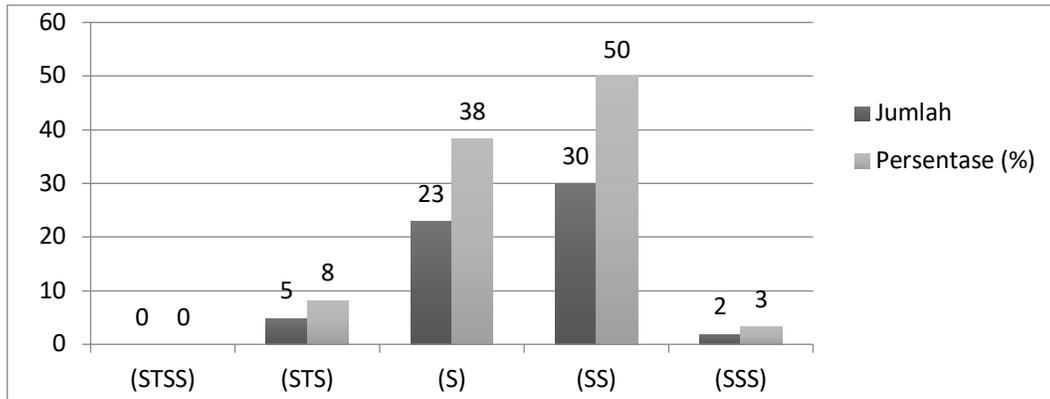


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel Y_{1.4}

Dari gambar 4.7 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 6 orang atau 10% responden menyatakan sangat tidak setuju, 23 orang atau 38% responden menyatakan setuju, 29 orang atau 48% responden menyatakan sangat setuju, dan 2 orang atau 3% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa teknologi/alat mesin ditempat kerja para karyawan sangat memadai.

3. Y_{1.5} Saya dapat bekerja tanpa arahan dari seorang pemimpin

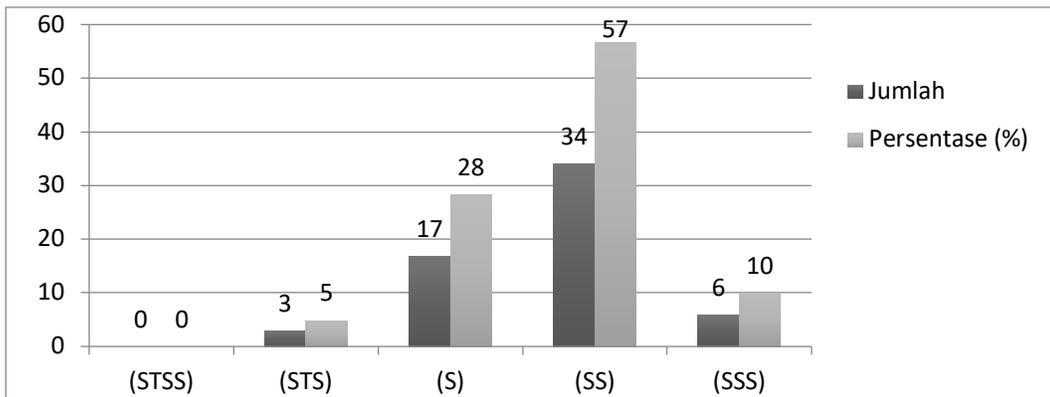


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel $Y_{1.5}$

Dari gambar 4.8 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 5 orang atau 8% responden menyatakan sangat tidak setuju, 23 orang atau 38% responden menyatakan setuju, 30 orang atau 50% responden menyatakan sangat setuju, dan 2 orang atau 3% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa para karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya dapat bekerja tanpa arahan dari seorang pemimpin.

4. $Y_{1.6}$ Komitmen/tanggungjawab terhadap perusahaan sangat penting bagi saya



Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

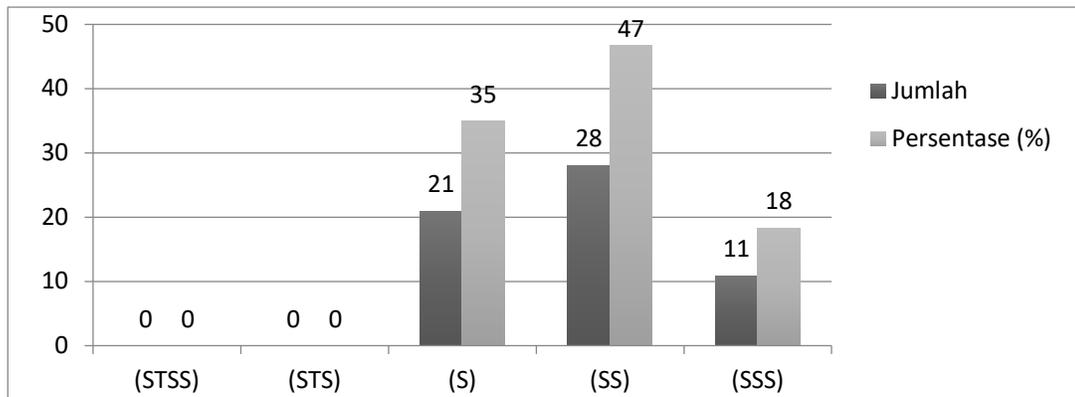
Gambar 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel $Y_{1.6}$

Dari gambar 4.9 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 3 orang atau 5% responden menyatakan sangat tidak setuju, 17 orang atau 28% responden menyatakan setuju, 34 orang atau 57% responden menyatakan sangat setuju, dan 6 orang atau 10% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa Komitmen/tanggungjawab terhadap perusahaan sangat penting bagi para karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah.

Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran mengenai variabel Motivasi dari responden, sebagai berikut:

1. $X_{1.1}$ Pemberian Motivasi Mampu Meningkatkan Target Kerja Saya

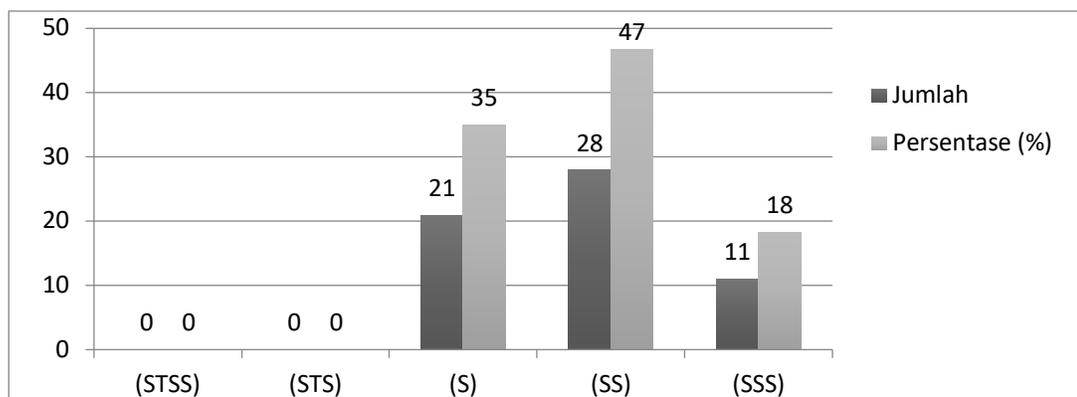


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{1.1}

Dari gambar 4.10 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 01 orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 21 orang atau 35% responden menyatakan setuju, 28 orang atau 47% responden menyatakan sangat setuju, dan 11 orang atau 18% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa Pemberian Motivasi Mampu Meningkatkan Target Kerjapara karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

2. X_{1.2} Pemberian Motivasi Berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Saya

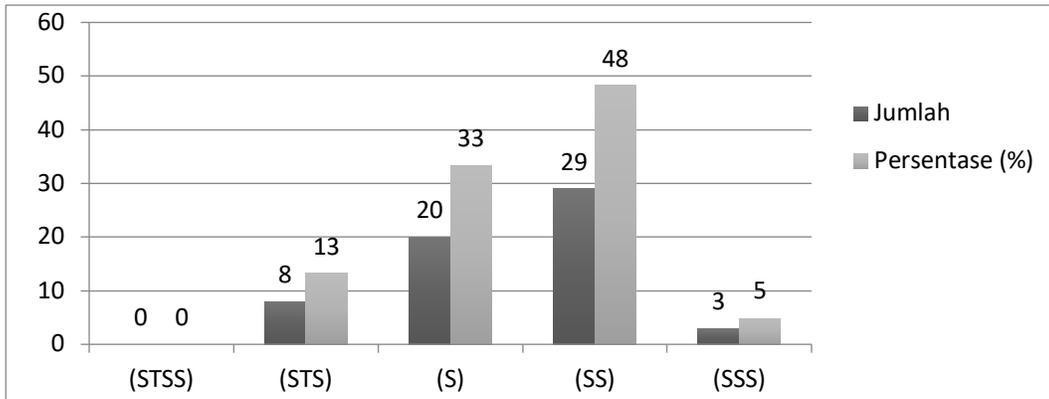


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{1.2}

Dari gambar 4.11 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 0 orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 21 orang atau 35% responden menyatakan setuju, 28 orang atau 47% responden menyatakan sangat setuju, dan 11 orang atau 18% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa Pemberian Motivasi Berpengaruh terhadap Kualitas Kerjapara karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

3. X_{1.3} Pemberian Motivasi Mampu Meningkatkan Rasa Tanggungjawab Terhadap Suatu Pekerjaan Saya

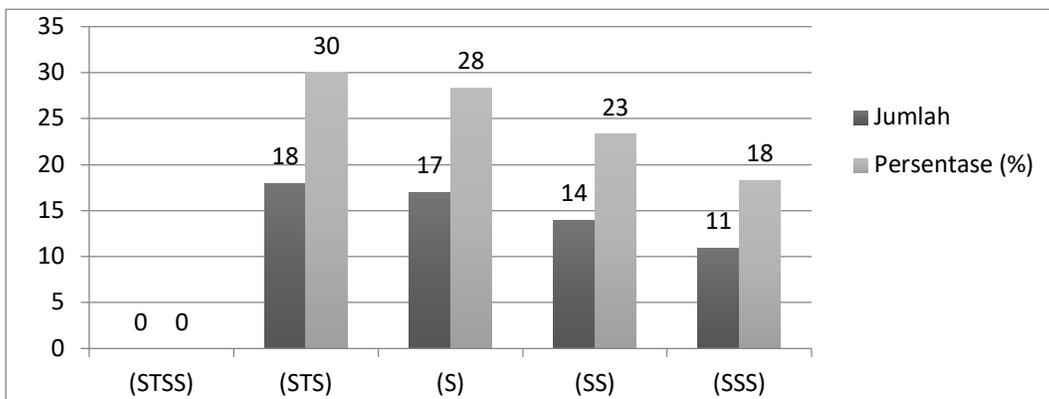


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{1.3}

Dari gambar 4.12 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 8 orang atau 13% responden menyatakan sangat tidak setuju, 20 orang atau 33% responden menyatakan setuju, 29 orang atau 48% responden menyatakan sangat setuju, dan 3 orang atau 5% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa Pemberian Motivasi Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab Terhadap Suatu Pekerjaan para karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

4. X_{1.4} Didalam Tempat Kerja Saya Komunikasi Dengan Pimpinan Terjalin Baik

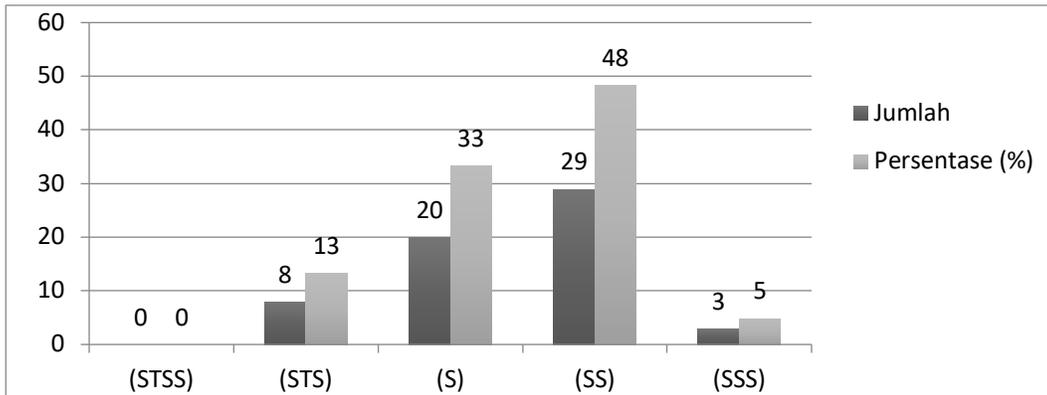


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.13 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{1.4}

Dari gambar 4.13 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 18 orang atau 30% responden menyatakan sangat tidak setuju, 17 orang atau 28% responden menyatakan setuju, 14 orang atau 23% responden menyatakan sangat setuju, dan 11 orang atau 18% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat tidak setuju” bahwa Didalam Tempat Kerjapara karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya Komunikasi Dengan Pimpinan Terjalin Baik.

5. X_{1.5} Persahabatan Dengan Sesama Karyawan Mampu Meningkatkan Motivasi Kerja Saya

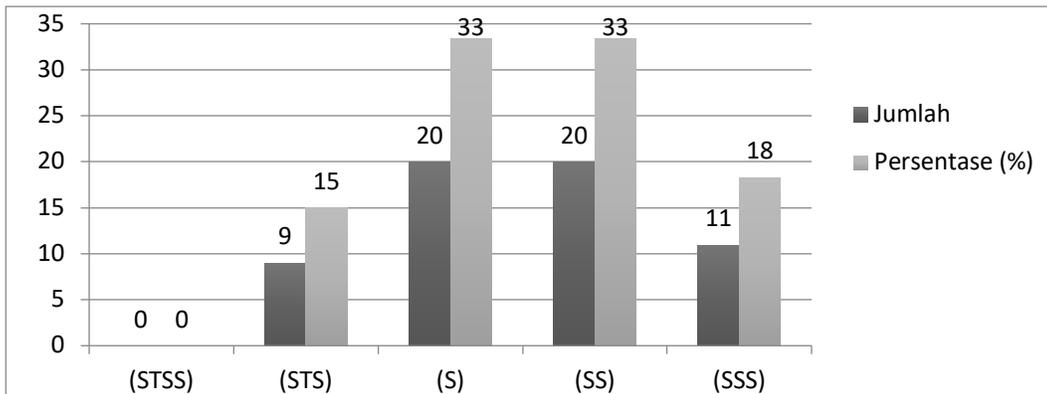


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.14 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{1.5}

Dari gambar 4.14 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 8 orang atau 13% responden menyatakan sangat tidak setuju, 20 orang atau 33% responden menyatakan setuju, 29 orang atau 48% responden menyatakan sangat setuju, dan 3 orang atau 5% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa Persahabatan Dengan Sesama Karyawan Mampu Meningkatkan Motivasi Kerjapara karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

6. X_{1.6} Didalam Tempat Kerja Saya Pimpinan Menguasai Semua Pekerjaan Yang Ada

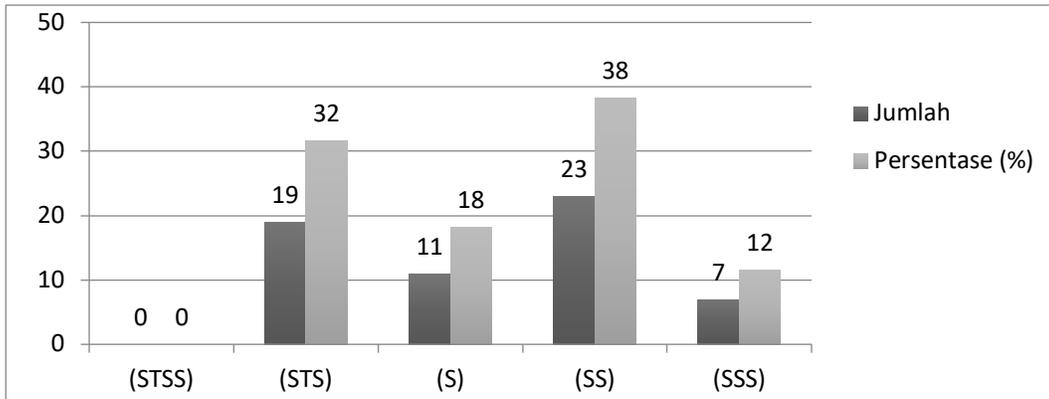


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.15 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{1.6}

Dari gambar 4.15 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 9 orang atau 15% responden menyatakan sangat tidak setuju, 20 orang atau 33% responden menyatakan setuju, 20 orang atau 33% responden menyatakan sangat setuju, dan 11 orang atau 18% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “setuju” dan “sangat setuju” bahwa Ditempat Kerjapara karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya pimpinan menguasai semua pekerjaan yang ada.

7. X_{1.7} Ditempat Bekerja Saya ada Karyawan Yng Menjadi Duta Perusahaan

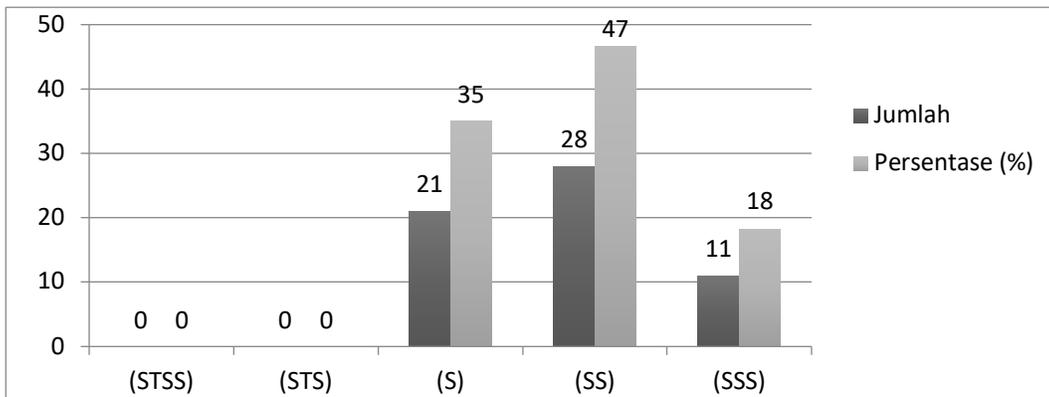


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.16 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{1.7}

Dari gambar 4.16 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 19 orang atau 32% responden menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang atau 18% responden menyatakan setuju, 23 orang atau 38% responden menyatakan sangat setuju, dan 7 orang atau 12% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa Ditempat Bekerjapara karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya ada yang menjadi duta perusahaan.

8. X_{1.8} Saya Merasa Sebuah Keteladanan Pimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi Karyawan.



Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

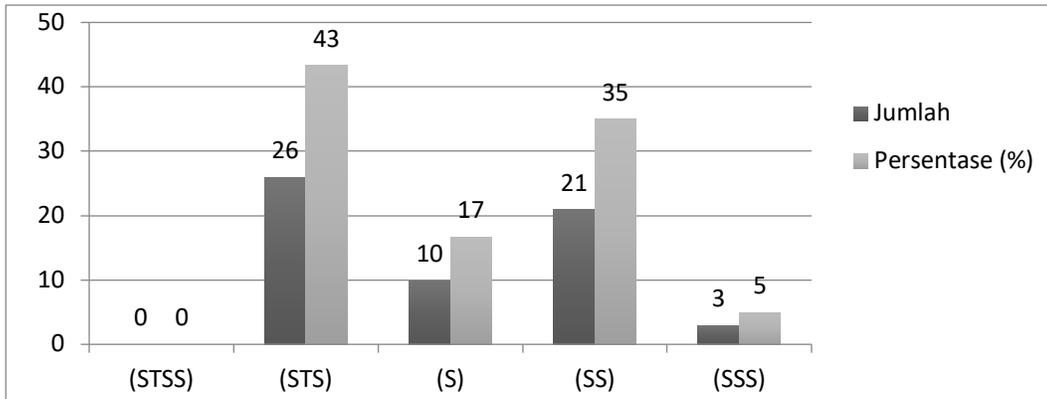
Gambar 4.17 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{1.8}

Dari gambar 4.17 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 0 orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 21 orang atau 35% responden menyatakan setuju, 28 orang atau 47% responden menyatakan sangat setuju, dan 11 orang atau 18% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa para karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya merasa sebuah keteladanan pimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

Pelatihan Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran mengenai variabel pelatihan kerja dari responden, sebagai berikut:

1. X_{2.1} Pendidikan Mempengaruhi Kinerja Saya

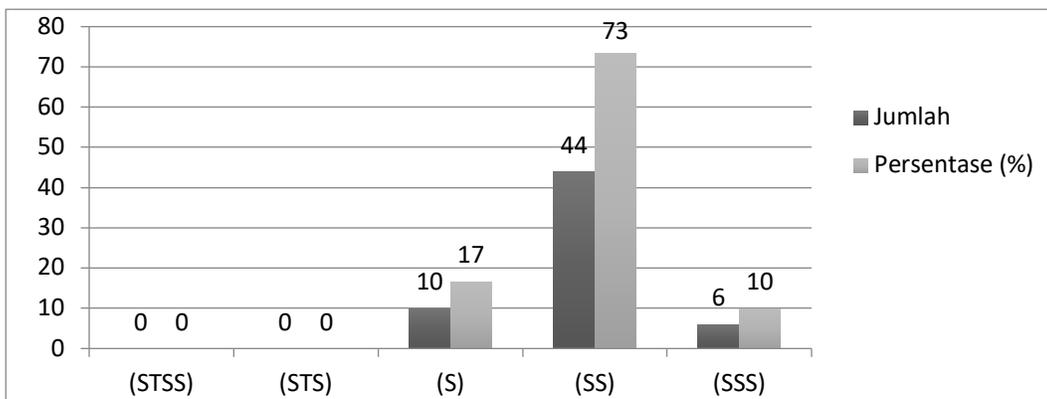


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.18 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{2.1}

Dari gambar 4.18 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 26 orang atau 43% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10 orang atau 17% responden menyatakan setuju, 21 orang atau 35% responden menyatakan sangat setuju, dan 3 orang atau 5% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa pendidikan mempengaruhi kinerja para karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

2. X_{2.2} Penguasaan Materi Pelatihan Yang Diberikan Dapat Saya Pahami Dengan Jelas

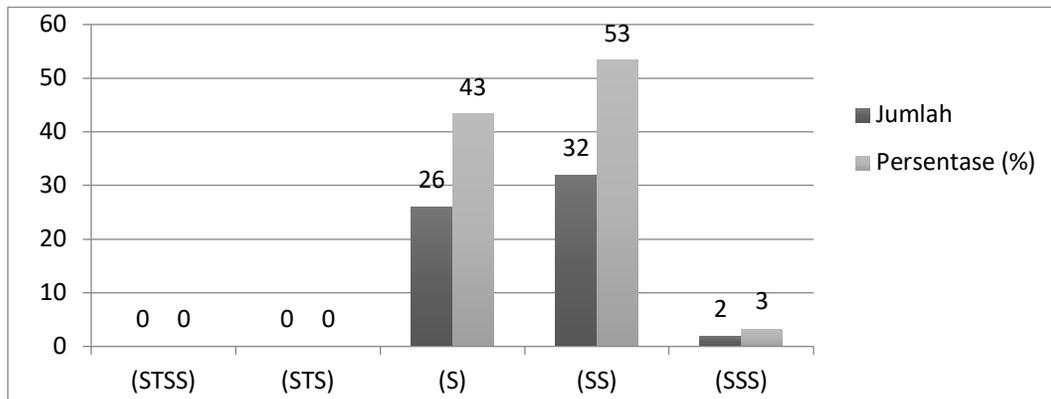


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.19 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{2.2}

Dari gambar 4.19 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 0 orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10 orang atau 17% responden menyatakan setuju, 44 orang atau 73% responden menyatakan sangat setuju, dan 6 orang atau 10% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa penguasaan materi pelatihan yang diberikan dapat dipahami dengan jelas oleh para karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

3. X_{2.3} Saya Merasa Pimpinan Sangat Antusias Dalam Melakukan Pelatihan Kerja

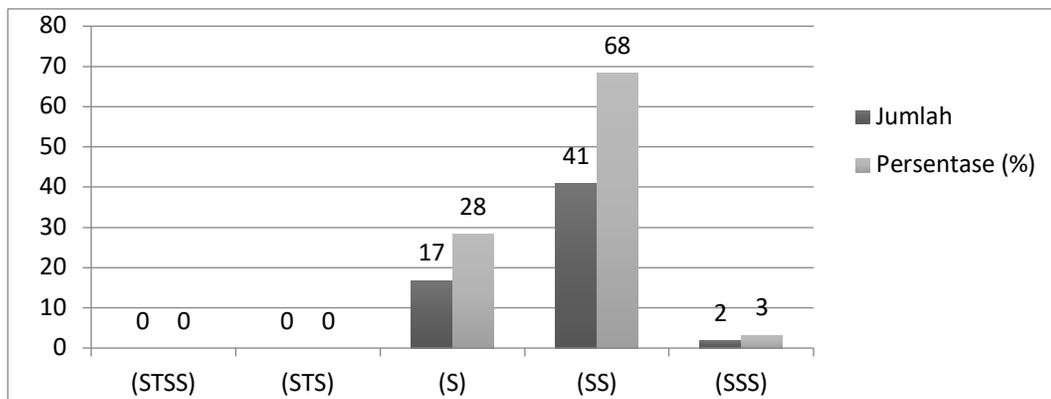


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.20 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{2.3}

Dari gambar 4.20 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 0 orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 26 orang atau 43% responden menyatakan setuju, 32 orang atau 53% responden menyatakan sangat setuju, dan 2 orang atau 3% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa para karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya merasa pimpinan sangat antusias dalam melakukan pelatihan kerja.

4. X_{2.4} Selalu Diadakan Seleksi Dalam Perekrutan Karyawan Baru

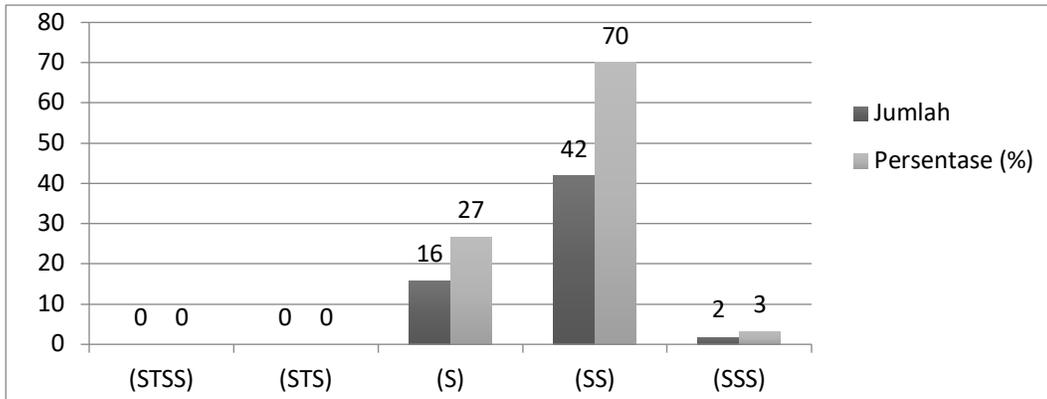


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.21 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{2.4}

Dari gambar 4.21 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 0 orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 17 orang atau 28% responden menyatakan setuju, 41 orang atau 68% responden menyatakan sangat setuju, dan 2 orang atau 3% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa selalu diadakan seleksi dalam perekrutan karyawan baru di Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

5. X_{2.5} Pelatihan Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Akan Saya Kerjakan

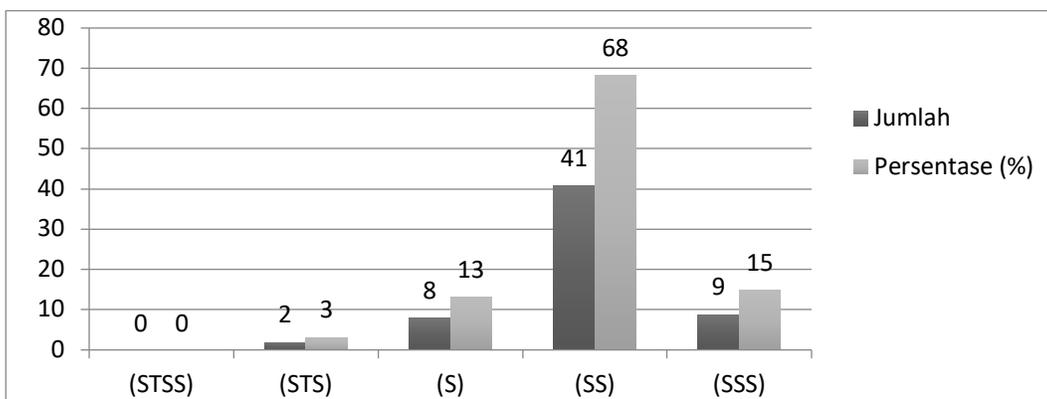


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.22 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel $X_{2.5}$

Dari gambar 4.22 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 0 orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 16 orang atau 27% responden menyatakan setuju, 42 orang atau 70% responden menyatakan sangat setuju, dan 2 orang atau 3% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa pelatihan kerja yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakan para karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya merasa sebuah keteladanan pimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

6. $X_{2.6}$ Materi Yang Diberikan Sesuai Dengan Komponen Saya



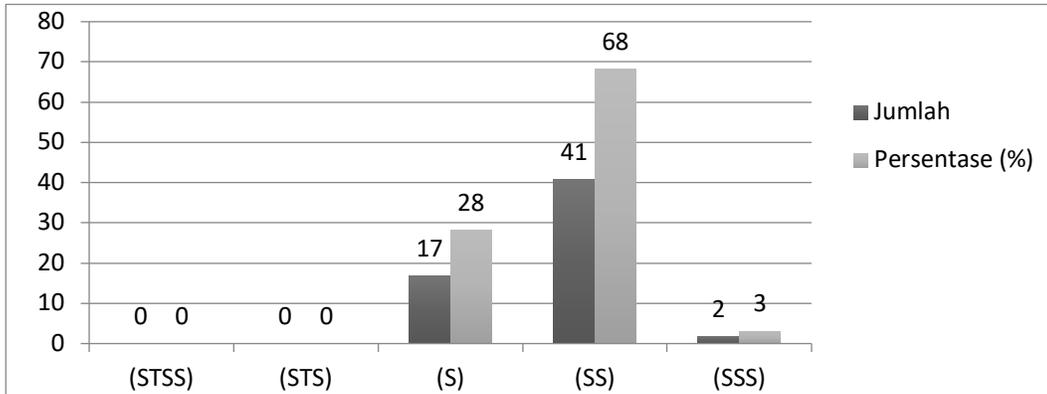
Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.23 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel $X_{2.6}$

Dari gambar 4.23 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 2 orang atau 3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang atau 13% responden menyatakan setuju, 41 orang atau 68% responden menyatakan sangat setuju, dan 9 orang atau 15% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa materi yang diberikan sesuai dengan komponen saya.

setuju” bahwa materi yang diberikan sesuai dengan komponen para karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

7. X_{2.7} Materi Yang Disampaikan Pimpinan Tepat Sasaran Terhadap Pekerjaan Yang Akan Saya Kerjakan

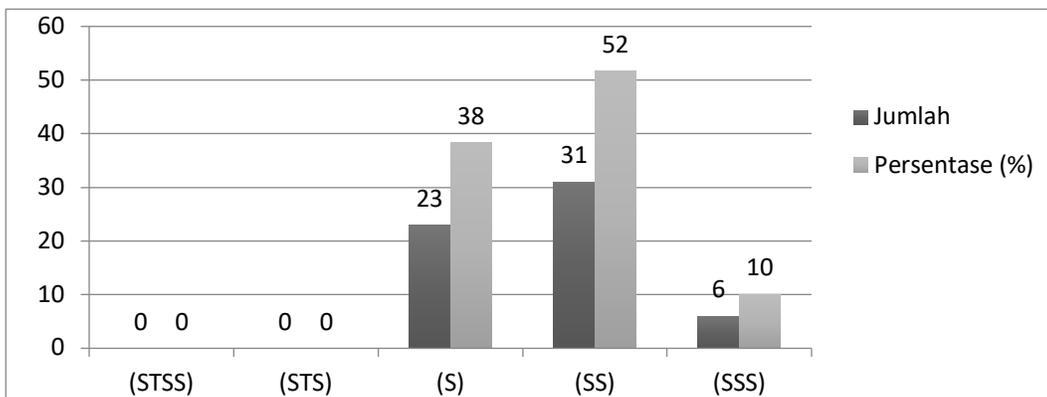


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.24 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{2.7}

Dari gambar 4.17 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 0 orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 17 orang atau 28% responden menyatakan setuju, 41 orang atau 68% responden menyatakan sangat setuju, dan 2 orang atau 3% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa materi yang disampaikan pimpinan tepat sasaran terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan para karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

8. X_{2.8} Saya Merasa Metode Penyampaian Oleh Pimpinan Sesuai Dengan Materi Yang Akan Disampaikan

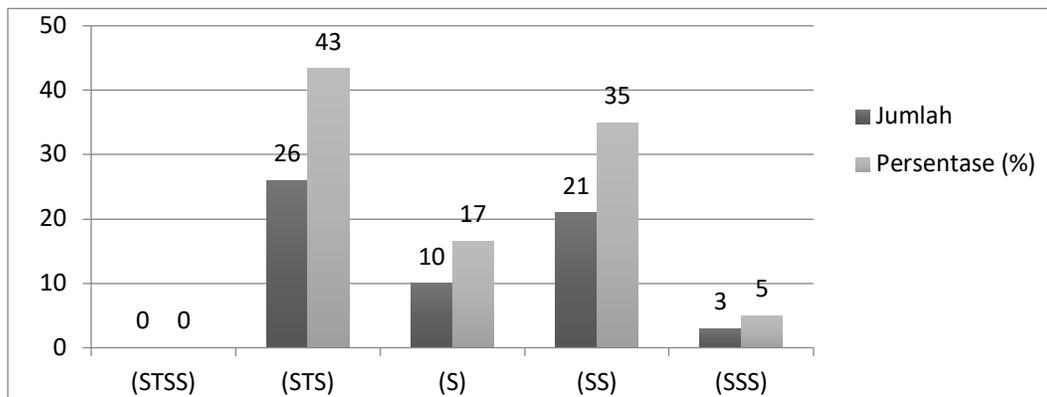


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.25 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{2.8}

Dari gambar 4.25 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 0 orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 23 orang atau 38% responden menyatakan setuju, 31 orang atau 52% responden menyatakan sangat setuju, dan 6 orang atau 10% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa para karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya merasa metode penyampaian oleh pimpinan sesuai dengan materi yang akan disampaikan.

9. X_{2.9} Pelatihan Kerja Dapat Memberikan Pemahaman Yang Tepat Bagi Kebutuhan Saya

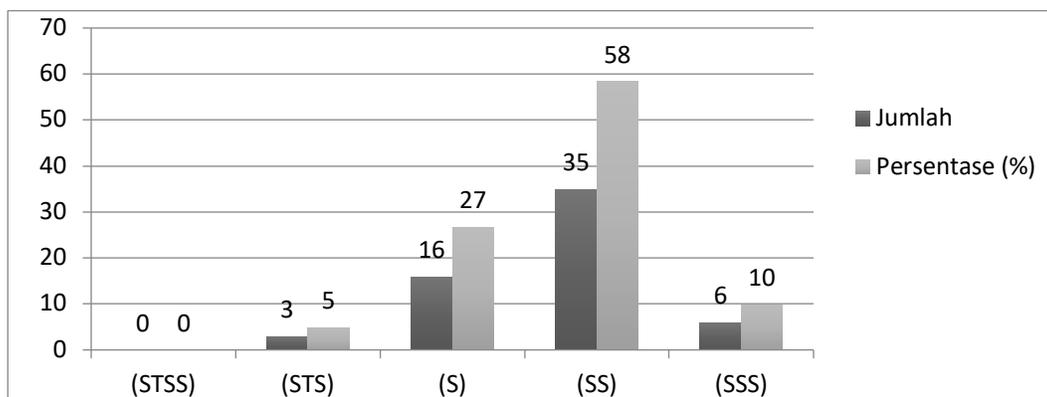


Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.26 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{2.9}

Dari gambar 4.26 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 26 orang atau 43% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10 orang atau 17% responden menyatakan setuju, 21 orang atau 35% responden menyatakan sangat setuju, dan 3 orang atau 5% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan “sangat setuju” bahwa pelatihan kerja dapat memberikan pemahaman yang tepat bagi kebutuhan para karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

10. X_{2.10} Hasil Dari Pelatihan Dapat Meningkatkan Keterampilan Saya



Sumber: Data diolah dari kuesioner 2019

Gambar 4.27 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel X_{2.10}

Dari gambar 4.27 dapat diketahui bahwa 0 Orang atau 0% responden menyatakan sangat tidak setuju sekali, 3 orang atau 5% responden menyatakan sangat tidak setuju, 16 orang atau 27% responden menyatakan setuju, 35 orang atau 58% responden menyatakan sangat setuju, dan 6 orang atau 10% responden menyatakan sangat setuju sekali. Dari grafik tersebut membuktikan mayoritas responden menyatakan

“sangat setuju” bahwa hasil dari pelatihan dapat meningkatkan keterampilan para karyawan Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

Hasil Analisis Data Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS), dengan sampel 60 responden

Tabel 4.1.
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Perbandingan r hitung dg r tabel	Keputusan
Motivasi	r hitung > r tabel	Valid
Pelatihan Kerja	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Karyawan	r hitung > r tabel	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi	,842	Reliabel
Pelatihan Kerja	,850	Reliabel
Kinerja Karyawan	,606	Reliabel

Pada tabel 4.29 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki nilai sebesar 0,842 > 0,60 menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel, variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai sebesar 0,850 > 0,60 menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,606 > 0,60 menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel.

Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut merupakan tabel dari hasil koefisien determinasi (R^2) dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 22:

Tabel 4.3
Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.343	.319	1.922

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

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,319 hal ini berarti bahwa Motivasi (X₁), Pelatihan Kerja (X₂) secara bersama-sama mampu menjelaskan turun naiknya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 31,9%, sedangkan sisanya sebesar 68,1% dipengaruhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen X yaitu Motivasi, pelatihan kerja, dengan variabel dependen Y yaitu kinerja karyawan

Tabel 4.4
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.276	2.145		4.791	.000
	Motivasi (X1)	.101	.059	.207	1.718	.091
	Pelatihan Kerja (X2)	.241	.063	.461	3.824	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Tabel di atas menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas Motivasi (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Dari tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 10,276 + 0,101X_1 + 0,241X_2 + 2,145$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 10,276
Menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 10,276 satuan. Artinya dengan tanpa melihat Motivasi dan Pelatihan kerja, maka diperkirakan Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 10,276 satuan.
2. Nilai koefisien Motivasi (X_1) sebesar 0,101
Menunjukkan bahwa jika Motivasi (X_1) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,101 satuan dengan asumsi variabel Pelatihan Kerja (X_2) konstan. Artinya jika Motivasi meningkat satu satuan, maka diperkirakan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,101 satuan.
3. Nilai koefisien Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,241
Menunjukkan bahwa jika Pelatihan Kerja (X_2) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,241 satuan dengan asumsi variabel Motivasi (X_1) konstan. Artinya jika Pelatihan Kerja meningkat satu satuan, maka diperkirakan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,241 satuan.

Dari model regresi linier berganda di atas diketahui adanya pengaruh Motivasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) yang dilihat dari koefisien regresi $\neq 0$.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen dengan variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Berikut tabel hasil uji F perhitungan statistik penggunaan SPSS:

Tabel 4.5
Uji Pengaruh Simultan Dengan Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.673	2	54.837	14.848	.000 ^b
	Residual	210.510	57	3.693		
	Total	320.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X₂), Motivasi (X₁)

Dari hasil uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X₁) Pelatihan Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (motivasi dan pelatihan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 4.6
Uji Pengaruh Parsial Dengan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.276	2.145		4.791	.000
Motivasi (X ₁)	.101	.059	.207	1.718	.091
Pelatihan Kerja (X ₂)	.241	.063	.461	3.824	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Dari tabel 4.22 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel motivasi (X₁) sebesar 0,091 > 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan. Pada variabel pelatihan kerja (X₂) sebesar 0,000 < 0,05 maka dinyatakan signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X₁) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan variabel pelatihan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi variabel X₁ (motivasi) sebesar 0,101 bernilai positif artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif. Jika skor motivasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai signifikansi t pada variabel X₁ (motivasi) sebesar 0,091 > 0,05 dengan demikian variabel X₁ (motivasi) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Jika dilihat dari indikator motivasi dimana Kebutuhan untuk berprestasi, memperluas pergaulan dan menguasai suatu pekerjaan, pada data kuesioner menjelaskan bahwa mayoritas karyawan menyatakan sangat setuju akan pernyataan yang ada dalam kuesioner.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi variabel X₂ (pelatihan kerja) sebesar 0,241 bernilai positif artinya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif. Jika skor lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai signifikansi t pada variabel X₂ (pelatihan kerja) sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian variabel X₂ (pelatihan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Jika dilihat dari indikator pelatihan kerja dimana Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja pada data kuesioner menjelaskan bahwa mayoritas karyawan menyatakan setuju akan pernyataan yang ada dalam kuesioner.

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan F sebesar 0,000 < 0,05.

Pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) membuktikan bahwa semakin besar variabel bebas (motivasi dan pelatihan kerja), maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,319

berarti 31,9% variasi atau perubahan dari kinerja dipengaruhi bersama-sama oleh motivasi dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya 68,1% (100% - 31,9%) variasi atau perubahan dari kinerja karyawan disebabkan oleh variabel lain, yang tidak ada dalam penelitian ini.

Variabel dalam penelitian ini merupakan sebagian variabel dari banyaknya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan yang bekerja pada Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah karena adanya penerapan secara bersama-sama dari motivasi dan pelatihan kerja serta faktor-faktor lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel motivasi (X_1) berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.
2. Variabel pelatihan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.
3. Variabel motivasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Home Industri Pertukangan Kayu di Jalan Bumi Indah Surabaya.

Referensi

- A Dale, Timpe, 1993. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Ansory, H. Al Fadjar dan Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Baron, R. A., Byrne, D. B., & Nyla R. (2006). *Social Psychology (11th ed.)*. USA: Pearson Education. Inc.
- Bernardin and Russel. 2011. *Human Resources Management*. New York: McGraw Hill.
- Chan, Janis Fisher. 2010. *Training FundMENTALS: Pfeiffer Essential Guides to Training Basics*. London: Pfeiffer
- Dessler, Gary. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind. Jakarta.
- Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Pernada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dr. H. Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Dr. H. Malayu, S.P. Hasibuan. 1999. *Organisasi & Motivasi*. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: BumiAksara.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. BPFE: Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Robbins, S.P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Penerbit Arcan.

- Roger, Buckley and Jim Caple. 2009. *The Theory and Practice of Training (Theory and Practice of Training)*. London: Kogan Page.
- Sirkula, Andrew F. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja. Edisi Terjemahan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, LijanPoltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R7D*. Bandung: CV. Alfa Beta.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.
- Tyson, Shaun. 2006. *Essential Of Human Resources Mangement*. USA Burlington: Butterwirth-Heinenman Is Imprint of Elsevier.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson and Heyel. 1987. *Hand Book Modern Office Management and Administration Service New Jersey*: Mc Graw Hill Inc.