



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. YOROZU AUTOMOTIVE
INDONESIA**

SKRIPSI

Adam Fauzi maola

1702025228

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. YOROZU AUTOMOTIVE
INDONESIA**

SKRIPSI

Adam Fauzi Maola

1702025228

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022

PERNYATAAN ORSINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan Judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA TBK. DI KABUPATEN KARAWANG”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA.

Jakarta, 12 Februari 2022
Yang Menyatakan,



Adam Fauzi Maola
NIM 1702025228

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
YOROZU AUTOMOTIV INDONESIA



NAMA : ADAM FAUZI MAOLA

NIM : 1702025228

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

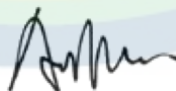
TAHUN AKADEMIK : 2021/2022

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Pahman Habibie, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammdiyah Prof.DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA TBK. DI KABUPATEN KARAWANG

yang disusun oleh:
Adam Fauzi Maola
1702025228

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 2022

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:



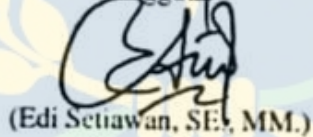
(Dr. Nendi Juhandi, MM.)

Sekretaris, merangkap anggota:



(Dr., Budi Permana Yusuf, MM.)

Anggota



(Edi Setiawan, SE, MM.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMK



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Zulpahmi, SE, M.Si)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adam Fauzi Maola
NIM : 1702025228
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

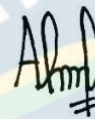
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA TBK. DI KABUPATEN KARAWANG”**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 12 Juli 2021

Yang Menyatakan,



Adam Fauzi Maola

NIM 1702025228

ABSTRAK

Adam Fauzi Maola (1702025228)

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA TBK. DI KABUPATEN KARAWANG

Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yorozu Automotive Indonesia TBK. Di Kabupaten Karawang. Dalam penelitian ini digunakan metode survei, dengan variabel yang diteliti yaitu Pelatihan dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia TBK. Di Kabupaten Karawang sebanyak 88 karyawan. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dengan sampel yang berjumlah 88 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan meliputi: Analisis Deskriptif, Uji Kualitas Data (uji validitas dan uji reliabilitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Kemudian data diolah dengan menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS 25.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (2) Motivasi Kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (3) Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

EFFECT OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA TBK. IN KARAWANG DISTRICT

The Thesi of Bachelor Degree Program. Management Major. Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. University. 2022. Jakarta.

Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance

This study aims to determine the effect of training and work motivation on employee performance at PT Yorozu Automotive Indonesia TBK. In Karawang Regency. In this study used a survey method, with the variables studied are Training and Work Motivation as the independent variable and Employee Performance as the dependent variable. The population in this study were employees of PT Yorozu Automotive Indonesia TBK. In Karawang Regency as many as 88 employees. The sample selection technique was carried out with a saturated sample with a sample of 88 people as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. The data processing and analysis techniques used include: Descriptive Analysis, Data Quality Test (validity test and reliability test), Multiple Linear Regression Analysis, Classical Assumption Test, Correlation Coefficient Analysis, Coefficient of Determination Analysis and Hypothesis Testing. Then the data was processed using IBM SPSS 25.0 software. The results showed that: (1) Training had a positive and significant effect on employee performance (2) positive and significant work motivation on employee performance (3) training and work motivation had a simultaneous effect on employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala Puji dan syukur mari kita panjatkan Kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan limpahan karunianya.shalawat serta salam selalu kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW kepada para sahabatnya dan juga tak luput, kita sebagai umatnya yang insyaallah istiqomah sampai akhir zaman.tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil, kepercayaan, kesabaran, pengorbanan, serta doa dan kasih sayang yang tak pernah terputus kepada saya. Sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan Laporan proposal skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yorozu Automotive Indonesia”***

Selama proses penyusunan laporan proposal skripsi ini penulis mendapatkan banyak banyak sekali bimbingan, arahan, bantuan, pengetahuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Aditya Ari Wibowo,SE.,MM. Selaku Ketua Program studi manajemen Univerisitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama perkuliahan.
5. Sahabat sahabat saya, Sintia Sri Lestari Amandari, Bayu Nur Cholis dan Muhammad Iqbal yang telah memberikan semangat dan juga dukungan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman teman Prodi Manajemen kelas 1E yang telah memberikan bantuan dan motivasi selama proses perkuliahan.
7. Teman teman saya Maulana Fajri, Bilal Hady, Irfan Hidayat, Dimas Arif, dan teman seperjuangan yang selalu memberikan support terbaik dan membrikan dukungan untuk penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka atas apa yang mereka berikan kepada penulis. Akhir kata Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Jakarta, 28 Januari 2022



Adam Fauzi Maola
1702025228

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORSINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	10
1.2.3 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Gambaran Penelitian terdahulu	13
2.2 Telaah Pustaka.....	30
2.2.1 Pelatihan.....	30
2.2.1.1. <i>Pengertian Pelatihan</i>	30
2.2.1.2 <i>Manfaat Pelatihan</i>	31
2.2.1.3 <i>Faktor-faktor Pelatihan</i>	32
2.2.1.4 <i>Dimensi dan indikator Pelatihan</i>	32
2.2.2 <i>Motivasi Kerja</i>	33
2.2.2.1 <i>Pengertian Motivasi Kerja</i>	33
2.2.2.2 <i>Manfaat Motivasi Kerja</i>	34
2.2.2.3 <i>Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja</i>	35
2.2.2.5 <i>Faktor - faktor Motivasi Kerja</i>	36
2.2.3 <i>Pengertian Kinerja</i>	38
2.2.3.1 <i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	38
2.2.3.2 <i>Tujuan Kinerja</i>	39
2.2.3.3 <i>Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan</i>	40
2.3 Kerangka pemikiran teoritis	42
2.3.1 <i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan</i>	42
2.3.2 <i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	42
2.3.3 <i>Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyaw</i> .	43
2.4 Rumusan Hipotesis.....	44
BAB III METOLOGI PENELITIAN	46
3.1 Metode Penelitian.....	46
3.2 Operasional Variabel.....	47
3.3 Populasi dan Sampel	51
3.3.1 <i>Populasi</i>	51
3.3.2 <i>Sampel</i>	51

3.4 Teknik Pengumpulan Data	52
3.4.1 Tempat dan Waktu Pengumpulan Data	52
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	52
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	53
3.5.1 Teknik Pengolaan Data	53
3.5.2 Uji Coba instrument	53
3.5.2.1 Uji Validitas	53
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	54
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	56
3.5.5 Analisis koefisien korelasi	58
3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi.....	60
3.5.7 Uji Hipotesis	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN	62
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
4.1.1 Sejarah PT Yorozu Automotive Indonesia	62
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	63
4.1.2.1 Visi PT Yorozu Automotive Indonesia	63
4.1.2.2 Misi PT Yorozu Automotive Indonesia.....	63
4.1.3 Struktur Organisasi PT Yorozu Automotive Indonesia.....	64
4.1.4 Gambar Umum Karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia.....	64
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	68
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	68
4.2.1.1 Uji Validitas	68
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	71
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	72
4.2.3 Analisis Per Variabel.....	73
4.2.3.1 Persepsi Karyawan Terhadap Pelatihan Kerja (X1).....	73
4.2.3.2 Persepsi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja (X2).....	81

4.2.3.3 Peresepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	89
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	96
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	96
4.2.5 Analisi Regresi Linier Berganda	101
4.2.5.1 Model Regresi Linier Berganda.....	101
4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi.....	102
4.2.6.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial	103
4.2.6.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	104
4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	105
4.2.8 Analisis Uji Hipotesis	106
4.2.8.1 Uji Statistik (Uji Regresi Secara Parsial).....	106
4.2.8.2 Uji statistik F (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan)	108
4.3 Pembahasan	109
BAB V PENUTUP.....	114
5.1 Kesimpulan.....	114
5.2 Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN.....	122

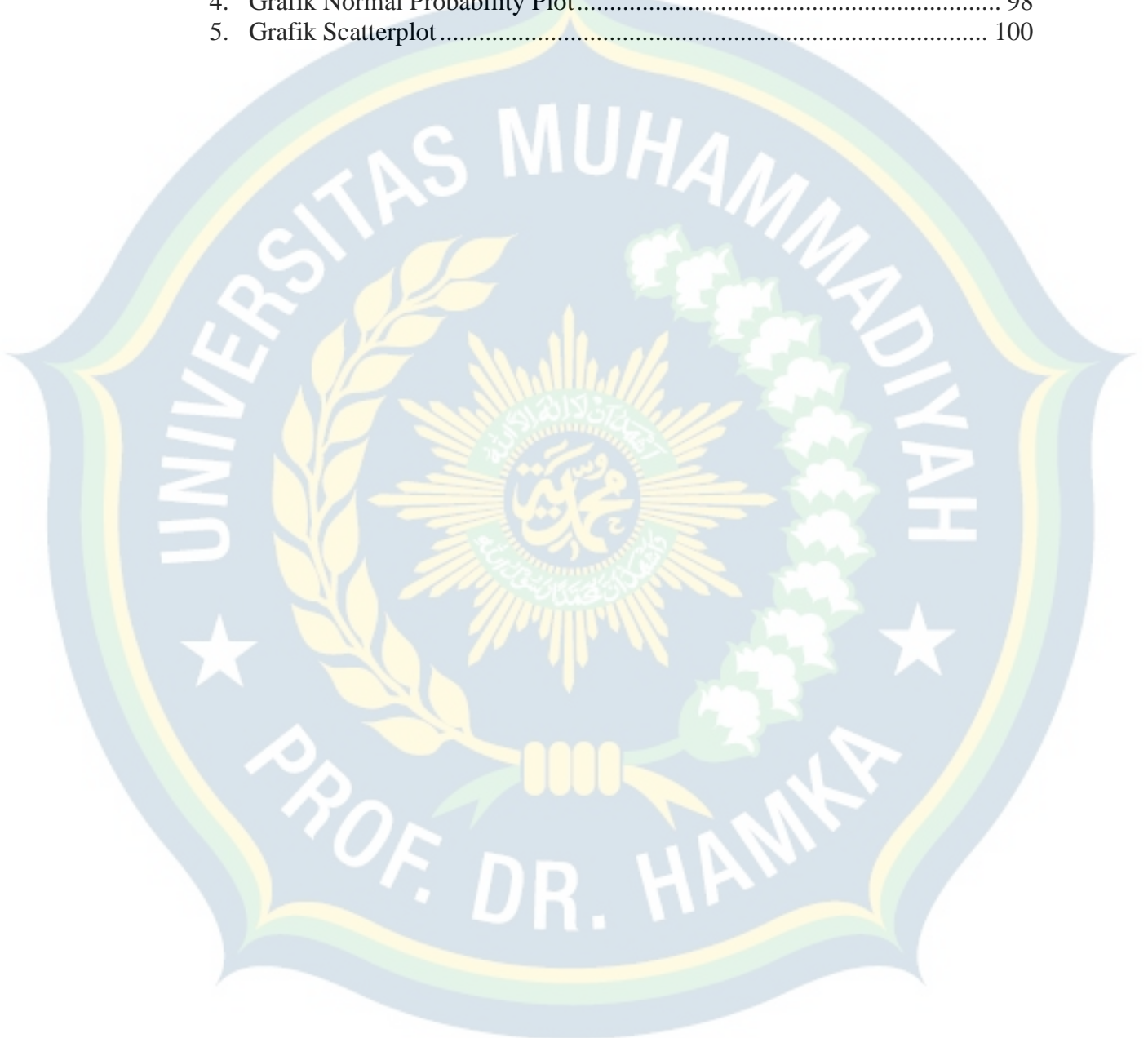
DAFTAR TABEL

1. Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia	3
2. Ringkasan Penelitian Terdahulu	23
3. Operasional Variabel Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan .	50
4. 4 Pengukuran Skala Likert	56
5. 5 Tingkat Reliabilitas	57
6. Interpretasi Koefisien Korelasi	62
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	71
11. Uji Validitas Pelatihan	72
12. Uji Validitas Motivasi Kerja	72
13. Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	72
14. Uji Reabilitas Variabel Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	73
15. Analisis Statistik Deskriptif	74
16. Kompetensi saya dalam pelatihan memadai	76
17. Saya termotivasi untuk mengikuti pelatihan dengan maksimal.....	77
18. Saya semangat dalam mengikuti pelatihan kerja	77
19. Saya memperhatikan pelatihan dengan baik	75
20. Pelatihan yang saya dapatkan cukup jelas	76
21. Materi pelatihan yang saya dapatkan, sesuai dengan kemampuan saya ...	76
22. Saya mendapatkan kemampuan yang lebih dari pelatihan yang diberikan	77
23. Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan materi yang di sampaikan	78
24. Keterampilan yang saya dapatkan pada pelatihan cukup bagus	78
25. Etika kerja yang saya peroleh cukup bagus	79
26. Skor dan Rata-Rata Indikator Pelatihan (X1)	80
27. Saya cukup puas mendapatkan bonus kerja	81
28. Saya mendapatkan uang makan ketika bekerja.....	82
29. Saya memperoleh uang transfort ketika saya tidak naik jemputan kerja ..	82
30. Jika saya sakit, Kebutuhan untuk kesembuhan saya terpenuhi.....	83
31. Biaya pengobatan saya terbantu ketika saya mengalami kecelakaan	83
32. Peralatan untuk saya bekerja cukup memadai	84
33. Peralatan untuk saya bekerja cukup memadai	85
34. Hubungan saya cukup baik dengan teman kerja ataupun atasan	85
35. Saya meluangkan waktu untuk rileksasi ketika di hari libur kerja.....	86
36. Saya mendapatkan penghargaan dari atasan atas kerja yang baik	86
37. Skor dan Rata-Rata Indikator Motivasi Kerja (X2)	87
38. Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan	89
39. Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target.....	89
40. Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan	90
41. Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik	91

42. Saya melakukan pekerjaan dengan baik, penuh dengan ketelitian, dan konsentrasi.	91
43. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau sesuai deadline	92
44. Saya selalu memanfaatkan waktu pekerjaan dengan optimal	92
45. Setiap hari saya kerja selalu datang tepat waktu	93
46. Saya mudah bekerja sama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama.....	94
47. Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.....	94
48. Skor dan Rata-Rata Indikator Kinerja Karyawan (Y)	95
49. Hasil Uji Normalitas	97
50. Hasil Uji Multikolinieritas	98
51. Hasil Uji Autokorelasi	100
52. Hasil Regresi Linier Berganda	101
53. Hasil Koefisien Korelasi Parsial Pelatihan Kerja dan Kinerja Kerja.....	103
54. Hasil Koefisien Korelasi Parsial Motivasi Kerja dan Kinerja Kerja	104
55. Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	105
56. Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	105
57. Hasil Uji T.....	107
58. Hasil Uji Statistik F.....	108

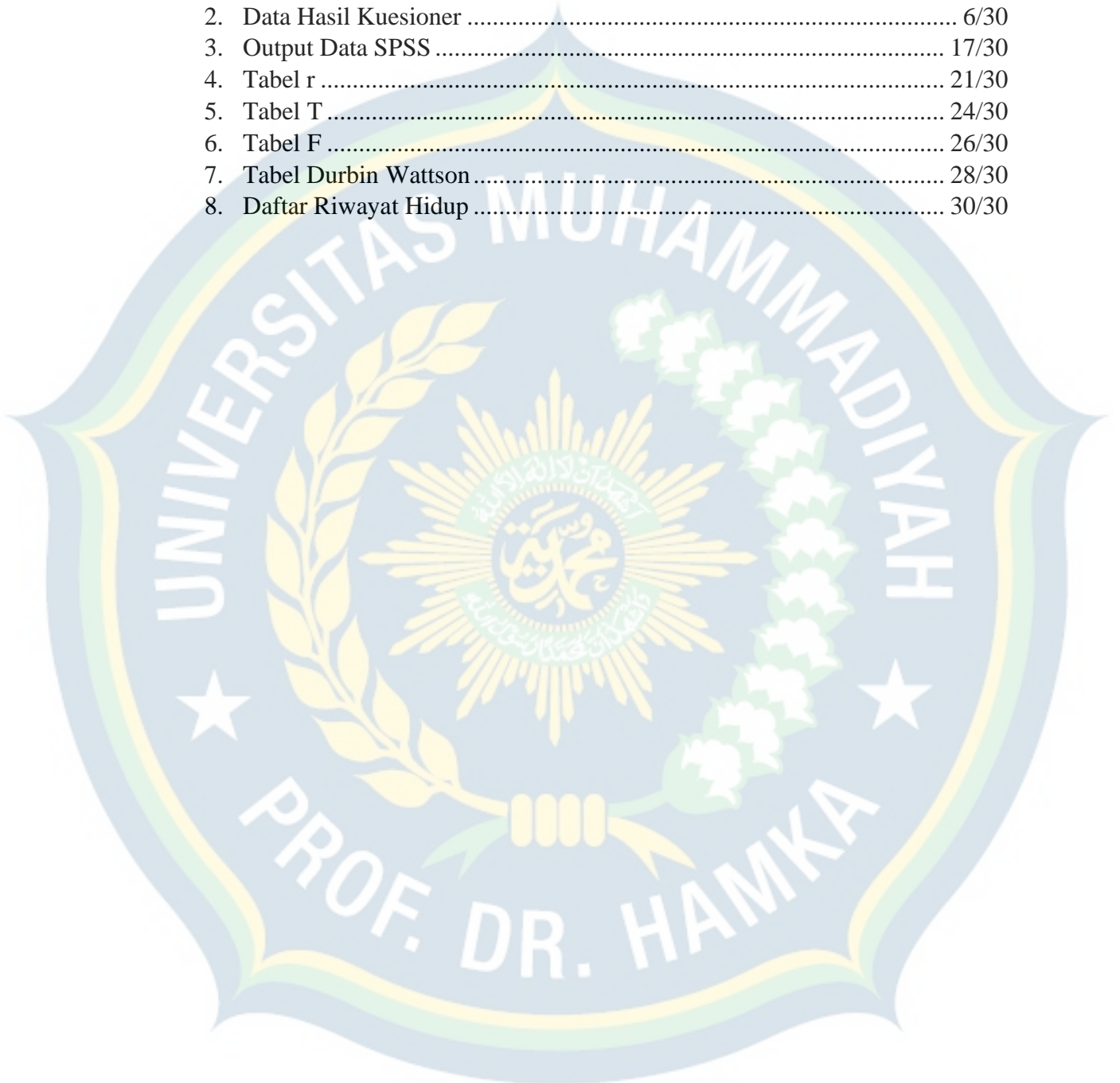
DAFTAR GAMBAR

1. Krangka Pemikiran Teroritis.....	44
2. Logo PT Yorozu Automotive Indobesia.....	64
3. Struktur Organisasi PT Yorozu Automotive Indonesia	64
4. Grafik Normal Probability Plot.....	98
5. Grafik Scatterplot.....	100



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian	1/30
2. Data Hasil Kuesioner	6/30
3. Output Data SPSS	17/30
4. Tabel r	21/30
5. Tabel T	24/30
6. Tabel F	26/30
7. Tabel Durbin Wattson	28/30
8. Daftar Riwayat Hidup	30/30



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran penting dalam suatu aset organisasi perusahaan maupun non perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) dimana salah satu sumber daya yang paling berpengaruh dalam keberhasilan mencapai target perusahaan dan sekaligus menentukan maju atau mundurnya perusahaan, Maka dari itu manusia menjadi pelaku pertama yang akan menggerakkan bermacam sumberdaya dan mengelola berbagai sumber daya, sumber daya manusia harus berkualitas (Sinambela, 2016) dalam mengelola sumber daya tidak bisa disamakan dengan materi, dana ataupun mesin yang sifatnya hanyalah masalah teknis

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan roda penggerak pengembangan dan penstabilan ekonomi yang bersifat dinamis. Penting adanya peran sumber daya manusia yang memiliki ilmu, kemampuan, pengalaman yang luas serta profesional dan mandiri agar dapat bersaing dalam berbagai aspek persaingan dengan perusahaan lainnya.

Oleh karena itu, suatu organisasi perusahaan harus memberikan perhatian, pengembangan dan kesejahteraan terhadap sumber daya manusia supaya mampu meningkatkan produktivitas. Dengan perusahaan memperhatikan kinerja karyawan maka karyawan akan lebih memiliki rasa semangat dalam bekerja sehingga perusahaan mendapatkan timbal balik dan keuntungan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu upaya agar tercapainya tujuan perusahaan ditentukan oleh tingkat kinerja karyawan dalam bekerja (Rivai, 2014) kinerja karyawan menjadi penting dalam sebuah organisasi karena bisa memberikan peran positif terhadap efektifitas organisasi (Nuryadin. Dkk, 2019)

Menurut Kamsir (2016 :189-193) kinerja karyawan dipengaruhi dengan beberapa faktor yang di agi menjadi 7 bagian yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi. Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang maksimal, prihal tersebut yang mengisyaratkan jika faktor kinerja adalah kunci kemajuan dan keberhasilan perusahaan

Dengan perusahaan memperhatikan kinerja karyawan, maka karyawan akan lebih memiliki rasa semangat yang lebih dalam melakukan pekerjaan sehingga, perusahaan akan mendapatkan timbal balik dan mendapatkan keuntungan untuk mencapai tujuan perusahaan Hubeis (2011) kinerja seseorang dapat dipegarui oleh faktor internal maupun external yang terdiri motivasi maupun kemampuan dari karyawan itu sendiri.

Hal ini menjadi perhatian bagi pihak manajer dalam mengelola dan membina sumber daya manusia yang di miliki perusahaan agar tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Penurunan kinerja karyawan suatu permasalahan yang sering terjadi di alami suatu perusahaan oleh karena itu kinerja karyawan harus di perhatikan lebih supaya masalah dapat teratasi dengan baik dan cepat.

Adapun standar penilaian kinerja karyawan pada PT Yorozu A utomotive Indonesia Kabupaten Karawang sebagai berikut :

Table 1
Kinerja Karyawan
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia

Kategori	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Sangat Baik	15	17%	18	20%	9	10%
Baik	40	46%	36	41%	31	36%
Cukup	28	32%	31	36%	36	40%
Kurang	4	5%	3	3%	12	14%
Buruk
Total	87	100%	88	100%	88	100%

Sumber : HRD PT.Yorozu Automotive Indonesia 2018-2020

Dikelola Kembali oleh penulis

Di atas merupakan hasil pelaksanaan kinerja PT. Yorozu Automotive Indonesia dilihat dari hasil penilaian kinerja pada 2018 sampai 2020 yang dapat dilihat pada table 1.1

PT. Yorozu Automotive Indonesia memiliki karyawan yang berjumlah 88 karyawan, berdasarkan laporan data yang diperoleh dari laporan tahunan perusahaan terdapat penurunan kinerja karyawan pada tahun 2018 yang berada pada kategori kurang yang memiliki prentaase sebesar 5% dengan jumlah 4 karyawa, ditahun 2019 sebesar 3% dengan jumlah 3 karyawan dan di tahun 2020 mengalami kenaikan 14% dengan jumlah 12 karyawan. Sedangkan pada kategori sangat baik mengalami kenaikan dari tahun 2018 yang berawal 17% dengan jumlah

15 karyawan menjadi 20% dengan jumlah 18 karyawan ditahun 2019, mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 10% dengan jumlah 9 karyawan sementara di kategori baik mengalami tingkat penurunan yang signifikan dari tahun 2018 berada pada presentase 46% dengan jumlah 40 karyawan menjadi 41% dengan jumlah 36 ditahun 2019 dan ditahun 2020 mengalami penurunan kembali menjadi 36% dengan jumlah 36 karyawan. Begitu dengan kategori yang lainnya memiliki nilai yang tidak stabil disetiap tahunnya.

Berdasarkan data diatas kinerja karyawan di PT. Yorozu Automotive Indonesia menunjukkan bahwa ada permasalahan dalam kinerja karyawan, kualitas kerja karyawan yang masih terbilang rendah karena masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya sangat kurang dilihat pada nilai yang sangat rendah, kualitas/kuantitas karyawan yang minim menyebabkan kurangnya kreatifitas dan keterampilan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dibebankan kurang optimal untuk dikerjakan dan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya kurang, karena ada beberapa pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan oleh satu orang dibutuhkan kerja sama tim untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga sering terjadi tidak tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan tolak ukur penilaian keberhasilan atas pelaksanaan tugas. Dengan melihat hasil kinerja saat ini, diketahui bagaimana perkembangan organisasi dengan membandingkan dengan hasil kinerja periode sebelumnya. Dan dengan hasil kinerja sekarang dapat dijadikan suatu pengambilan kebijakan untuk periode selajutnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang

atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Afandi (2018:83) Dengan adanya pengetahuan dan ketrampilan yang semakin meningkat, bahkan dengan perubahan sikap, perilaku dan adanya koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk peningkatan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan (Andayani & Makian, 2016).

Mengetahui pentingnya peran kinerja karyawan untuk keberhasilan, kemajuan, dan mencapai tujuan organisasi perusahaan, terdapat faktor-faktor terkait yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu pelatihan. Pelatihan dikatakan sebagai suatu aspek untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Pelatihan di PT Yorozu Automotive Indonesia memiliki beberapa pelatihan yaitu :1)pelatihan *Statistical Process Control* (SPC) merupakan sebuah penerapan teknik untuk mengukur dan menganalisa variasi yang terjadi selama proses berlangsungnya produksi. 2)pelatihan *Measurement System Analysis* (MSA) adalah suatu metode standar mengenai analisis sistem pengukuran yang dilakukan dengan parameter digunakan untuk setiap kegiatan yang berkaitan dengan metode pengambilan keputusan berdasarkan data. 3)Pelatihan *Product Part Approval Process* (PPAP) adalah suatu metode yang digunakan sebagai standar untuk mengatur proses persetujuan pengguna part-part produksi dari pemasok (*supplier*). 4)pelatihan *Failure Mode Effect Analysis* (FMEA) adalah suatu metode analisis yang dilakukan untuk bisa menemukan efek atau dampak yang kemungkinan akan

membuat kesalahan pada suatu produksi ataupun pada proses produksi.

5) pelatihan Negoisasi diberikan kepada bagian Marketing & sales DEPT., negoisasi adalah suatu cara mencapai suatu kesepakatan melalui diskusi saat dua bela pihak mencapai perjanjian yang dapat memenuhi kepuasan semua pihak yang berkepentingan.

6) pelatihan tentang *Production planning* diberikan kepada bagian *Production Control (PC)*, *production planning* merupakan sebuah proses yang telah ditentukan sebelumnya guna merencanakan, mengelola dan mengendalikan alokasi sumber daya manusia, bahan baku, dan mesin untuk mencapai efisiensi maksimum, serta merupakan rangkaian langkah yang memberdayakan produsen untuk bekerja lebih cerdas dan mengoptimalkan proses produksi mereka dengan cara terbaik.

7) pelatihan Manajemen Pembelian untuk bagian *Purchasing* DEPT. Manajemen pembelian suatu proses pencarian sumber dan pemesanan barang atau jasa untuk membantu fungsi produksi dalam kegiatan produksinya. Dan mengambil tindakan-tindakan yang dilakukan secara berurutan dalam kegiatan pembelian.

8) pelatihan ISO/TS 16949, ISO/TS 16949 merupakan suatu teknis spesifikasi untuk sistem manajemen di sektor otomotif, menjadi salah satu standar internasional yang bertujuan untuk pengembangan QMS yang berkelanjutan, menegaskan pencegahan defect dan pengurangan variasi dan reject pada pemasok industri otomotif.

9) pelatihan ISO 14001, ISO 14001 adalah kumpulan terkait standar pengelolaan lingkungan yang disusun untuk membantu meminimalisir dampak negatif pada kegiatan-kegiatan perusahaan terhadap lingkungan, seperti menimbulkan perubahan yang bisa merugikan terhadap udara, air atau tanah pada lingkungan sekitar.

Pelatihan merupakan suatu tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dalam pengertian umum, Pelatihan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan menjadi keterampilan khusus. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dalam hal ini peran pelatihan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh perusahaan apabila menginginkan kontribusi yang positif dalam bekerja. Dengan adanya pelatihan, karyawan akan memiliki keahlian yang bisa menguasai pekerjaannya, selain faktor pelatihan terdapat faktor motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki

motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dilakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Dalam hal ini peran motivasi sangat penting jika diperhatikan oleh manajemen perusahaan apabila menginginkan kontribusi yang positif dari setiap karyawan dalam bekerja. Dengan adanya motivasi, para pekerja memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan dituntut dalam hal permasalahan kinerja karyawan agar terus menjadi lebih baik serta perusahaan harus mampu mengoptimalkan peran kinerja karyawan pada tugas yang diberikan supaya dapat diselesaikan secara efektif serta efisiensi.

Beberapa penelitian gap (hasil dari usaha dalam mengidentifikasi suatu penelitian) yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan memberikan hasil yang berbeda-beda antara lain:

Hasil penelitian dari Anriza Julianry, Rizal Syarief, M. Joko (2017) dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika" dan Muhammad Andi Prayogi, M. Nursidin (2018) dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mopoli Raya Medan". Yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Putri Febrima R Sianturi, Hari Mulyadi (2019) dengan judul “Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karayawan Divisi Produksi PT Indo-extrusion Cimahi” dan Shofi’unnafi S (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta”. Yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini peneliti melakukan riset pada PT Yorozu Automotive Indonesia yang beralamat di kawasan KIM, jalanmitra selatan IV parungmulya, Kec. Ciampel, kabupaten Karawang Jawabarot, bermodal 770.000 Juta Rupiah, dirikan di jakarta pada 24 Januari 2012 dan di bangun perusahaan pada tahun 2013 yang ditempatkan di karawang, merupakan sebuah anak perusahaan konsolidasi asal jepang yang bergerak di bidang manufacture spare part automotive dan penjualan suku cadang mobil ternama di Indonesia.

Berdasarkan dari uraian di atas, penulis menyadari bahwa pentingnya karyawan dalam mengembangkan dan memajukan sebuah perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai judul skripsi "**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yorozu Automotive Indonesia**".

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan belum maksimal sehingga banyak karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
2. Motivasi kerja yang diterapkan atau yang diberikan masih belum maksimal yang didapatkan oleh karyawan sehingga karyawan mengalami penurunan kinerja karyawan
3. Kinerja karyawan tidak maksimal karena beberapa karyawan dinilai tidak baik dalam bekerja atau berada pada kategori sangat buruk

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, karena banyak tuntutan pekerjaan akan membuat pegawai mengalami penurunan karena kurangnya pelatihan dan kurangnya motivasi kerja yang diterima karyawan, hal ini bisa menjadi faktor pemicu penurunan kinerja karyawan pada PT Yorozu Automotive Indonesia, serta hanya fokus pada Kinerja Karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan pada karyawan pada pt. yorozu automotive indonesia?

2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja pada karyawan pt. yorozu automotive indonesia?
3. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada pt. yorozu automotive indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yorozu Automotive Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Yorozu Automotive Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yorozu Automotive Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai informasi atau bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan untuk dijadikan bahan pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah pegawai, khususnya yang menyangkut dengan Motivasi Kerja dan Pelatihan sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat menjadikan referensi dalam dunia pengetahuan dan memperluas ilmu pengetahuan.

3. Bagi Mahasiswa/Penulis

Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa memberikan manfaat sebagai referensi bagi mahasiswa di dalam penelitian dengan topik pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan serta wawasan pada bidang pengelolaan sumber daya manusia. Dan kedepannya diharapkan penelitian ini bisa sebagai pengembangan profesi dan karir di masa akan mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. R. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41-46.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Anoraga, P. (2014). . *Psikologi Kerja*. . Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372-385.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya. *urnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(2).
- Ashari, M. P. (2014). The Effect Of Training and Work Motivation To Employee Performance PT. Nasmoco Pemuda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 171-184.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manusia.: Alfabeta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. , Jakarta.: Kencana Prenada.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya*. Yogyakarta: CAPS.
- Handayani, R. (2018). The Effect of Training and Motivation on Employee Performance. *PINISI Discretion Review*, 2(1), 25-32.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakart: Bumi Aksara.
- Herlissha, N., & Riyanto, S. (2019). The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Engagement on Employees Performance of Pt Inixindo Persada

Rekayasa Komputer. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(12)

Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319-331.

Heryanto, H. (2019). The effect of work motivation and work environment on performance with satisfaction as intervening variables education personnel rektorate Andalas University. *Archives of Business Research*, 7(2).

Husain, A., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).

Jeffrey, I. &. (2017). The Effect Competence, Training and Work Discipline Towards Employees Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics). *International Journal of Business and Management Invention*, 6(7), 77-86.

Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236-236.

KAMUGISHA, N., Kwake, A. K., & Mwangi, F. W. (2021). Effect of Motivation on Job Satisfaction in Public Organisations in Rwanda: The Case of Water and Sanitation Corporation (WASAC) Kigali City. *Journal of Human Resource & Leadership*, 5(1), 116-131.

Kasmir. (2015). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*. Depok: : PT Rajagrafindo Persada.

Khan, M. (2012). The impact of training and motivation on performance of employees. *Business review*, 7(2), 84-95.

Leonardo Agusta, E. M. (2013). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HARAGON SURABAYA. *AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)*.

Lestari, L. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah). *Skripsi—Universitas Sanata Ketut Edy Wirawan dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terDharma, Yogyakarta*.

M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Malayu SP. Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi. : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marifa, N. K. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten lumajang. . *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(2), 196-205.
- Marifa, N., Kasim, K. T., & Lukiana, N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(2), 196-205.
- Muhammad Andi Prayogi, M. N. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*.
- Nasution, E. D., Sayakti, A. A. S., & Budihardjo, K. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar. *Manajemen Agribisnis: Jurnal Agribisnis*, 22(1), 73-78.
- Poltak, S. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pramana, D. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PETROKIMIA CABANG MEDAN. *JOURNAL FOR BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP*, 3(1).
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, R. W. (Vol . 9 No. 1 2016). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*., Jakarta: Gunung Agung.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Sahanggamu, P. M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).

- Sasuwe, M., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Sekaran, U. d. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*. Jakarta Selatan: Salemba Empa.
- Shofi'unnafi, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(2), 063-071.
- Siahaan, E. &. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Agrica*, 8(2).
- Sianturi, P. F. R., & Mulyadi, H. (2019). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi produksi PT Indo-Extrusions-Cimahi. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 2(2), 259-268.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sirlyana, S., Indrawan, S., & Rasyadi, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo I Cabang Dumai. *Jurnal ARTI (Aplikasi Rancangan Teknik Industri)*, 16(1), 107-114.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., & Larasati, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 402-410.
- Syamsir, T. (2014). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tuhumena, F. M., Kojo, C. K. C., & Worang, F. G. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Uno, H. d. (2012). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: : PT. Bumi Aksara.
- Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Plasa multi krindo manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).