

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH V MANADO**

*THE EFFECT OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.  
PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH V MANADO*

Oleh:

**Fernanda M.B Tuhumena<sup>1</sup>**

**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**

**Frederik G. Worang<sup>3</sup>**

1,2,3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado.

e-mail : [1fernanda\\_tuhumena@yahoo.com](mailto:1fernanda_tuhumena@yahoo.com)

[2christoffelkojo@gmail.com](mailto:2christoffelkojo@gmail.com)

[3fworang@gmail.com](mailto:3fworang@gmail.com)

**ABSTRAK:** Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena, sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan daya saing bangsa, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 44 responden. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado.

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

**ABSTRACT:** Human resources is the most decisive factor in achieving company goals. Because, human resources including elements of the power competitive of the nation, for that human resources are required to be superior and professional in its work for the progress and achievement of corporate goals. The purpose of this study was to determine whether training and work motivation significantly affect the performance of employees at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office V Manado. The population in this study is all employees of PT. Pegadaian (Persero) Regional Office V Manado. Sampling technique in this study is saturation sampling, that is taking all sample as much as 44 respondents. The methods in this study using multiple linier regression analysis method. Research results and hypotheses showed that training and work motivation simultaneously and partially have positive and significant influence to employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office V Manado.

**Keywords:** *Training, Work Motivation, Employee Performance*

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Diera globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Persaingan yang terus-menerus berkembang saat ini menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada, serta mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang berkualitas, dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan memberikan program pelatihan dan pemberian motivasi demi tercapainya kinerja yang baik, dan yang harus terus dikembangkan karena akan sangat menentukan berkembangnya dan suksesnya sebuah perusahaan.

Pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu (Notoatmodjo 2009:16). Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah (Hariandja, 2002:6).

Program pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan Motivasi akan menentukan hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

### Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
2. Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
3. Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

Andrew E. Sikula dalam Suwatno (2011:117) menyatakan Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Garry Dessler dalam Suwatno (2011:118) menyatakan Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

### Motivasi Kerja

Hasibuan (2011:57) menyatakan Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Wibowo (2013:378) menyatakan Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

### Teori Kinerja

Mangkunegara (2012:9) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Malayu S.P. Hasibuan (2012:34) menyatakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

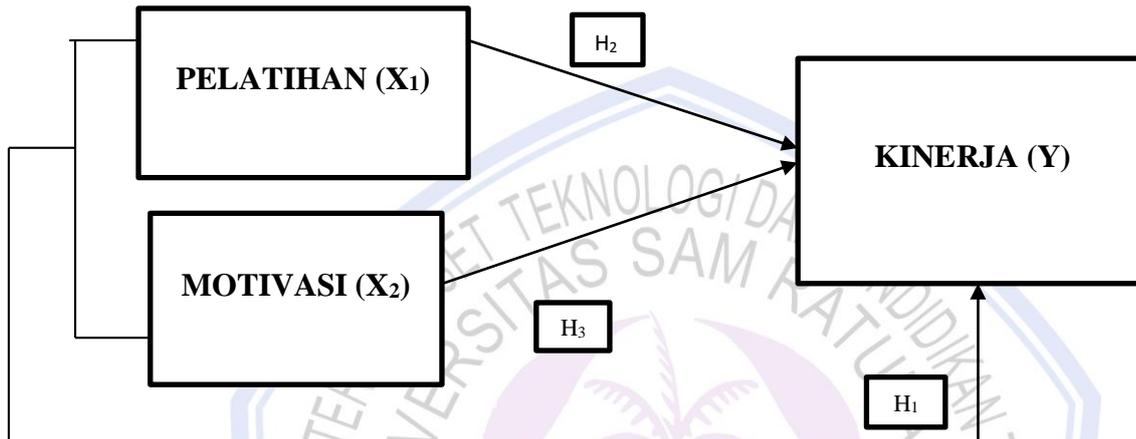
### Penelitian Terdahulu

Leonardo Agusta (2013), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.

Isménia Boe (2014), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terbukti Program Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai di kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Juga terbukti bahwa Program Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai negeri sipil dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste.

### Kerangka konseptual



Sumber : Data diolah 2017

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan permasalahan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diduga bahwa:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado, yang berlokasi di Jalan Dr. Soetomo No.199 Kelurahan Pinaesaan Manado. Waktu penelitian sejak Januari 2017 sampai dengan Mei 2017.

## Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:61). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado yang berjumlah 44 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi berjumlah 44 responden.

## Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer. Data primer adalah data yang diperoleh melalui penelitian lapangan dimana penelitian tersebut dilaksanakan dengan cara melakukan wawancara dan angket (kuesioner). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel. Data ini berupa kuesioner, jumlah karyawan, profil dan struktur PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

## Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Pelatihan ( $X_1$ ) merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.
2. Motivasi ( $X_2$ ) merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.
3. Kinerja Karyawan ( $Y$ ) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

## Metode Analisis

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisoner. Analisis dimulai dengan menguji jika r hitung positif, serta r hitung > r tabel, maka tersebut valid, sedangkan jika r hitung negatif, serta r hitung < r tabel, maka tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban terhadap koresponden, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alfa > 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

- a. Uji Multikolinieritas
- b. Uji Heteroskedastisitas
- c. Uji Normalitas

## Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang digunakan, adalah :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$  dimana:

Y : Kinerja

A : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien regresi dari setiap variabel independen

$X_1$  : Pelatihan

$X_2$  : Motivasi Kerja

e : Faktor lainnya pengujian hipotesis

## Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama atau simultan.

**Uji t**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Sig</b>	<b>Status</b>
Pelatihan (X1)	X 1.1	0.619	0.000	Valid
	X 1.2	0.690	0.000	Valid
	X 1.3	0.743	0.000	Valid
	X 1.4	0.636	0.000	Valid
	X 1.5	0.686	0.000	Valid
Motivasi (X2)	X 2.1	0.837	0.000	Valid
	X 2.2	0.837	0.000	Valid
	X 2.3	0.929	0.000	Valid
	X 2.4	0.909	0.000	Valid
	X 2.5	0.614	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y 1.1	0.722	0.000	Valid
	Y 1.2	0.440	0.003	Valid
	Y 1.3	0.519	0.000	Valid
	Y 1.4	0.881	0.000	Valid
	Y 1.5	0.683	0.000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS (2017)

Tabel 1. Menunjukkan bahwa nilai dari hasil uji validitas rata-rata tiap item pernyataan yaitu  $< 0,05$  maka dapat di simpulkan bahwa setiap item pernyataan di katakan valid.

**Uji Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Status</b>
Pelatihan (X1)	0,780	Reliabel
Motivasi (X2)	0,879	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,679	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 22, 2017

Tabel 2. Menunjukkan bahwa nilai Reliabilitas (*Alpha Cronbach*) dari setiap pernyataan pada variabel Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,6$  sehingga dinyatakan Reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik****Uji Multikolinieritas****Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

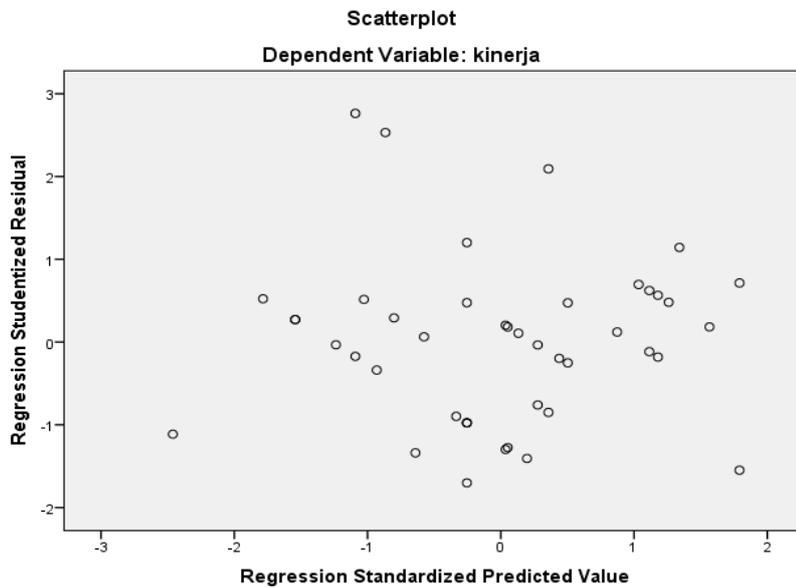
<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan	0.917	1.091	Bebas Multikolinearitas
Motivasi	0.917	1.091	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Olah Data SPSS 22. (2017)

Tabel 3 diatas dapat dilihat pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 (> 0.1). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala Multikoleniaritas dalam model regresi tersebut.

**Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 1. Grafik Uji Heterokedastisitas**

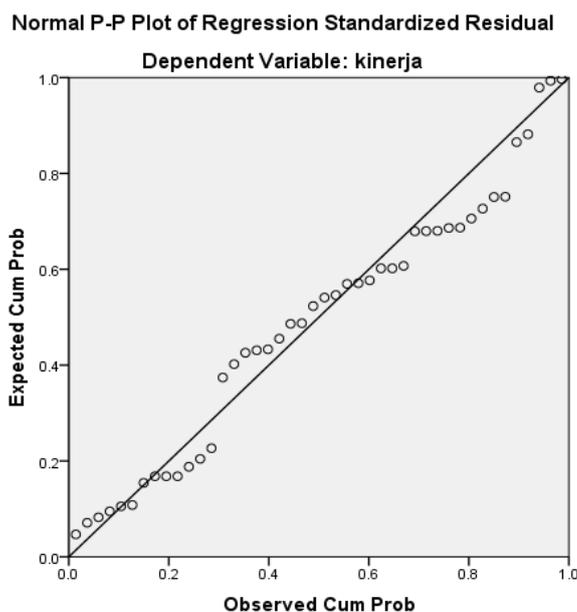


Sumber: Olah Data SPSS 22 (2017)

Gambar 4 di atas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variable Kinerja Karyawan (Y).

**Uji Normalitas**

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Olah Data SPSS 22 (2017)

Gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji t Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.461	2.462		2.624	.012
	Pelatihan	.405	.098	.485	4.141	.000
	Motivasi	.299	.092	.378	3.232	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 22 (2017)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat di tulis dalam bentuk persamaan regresi :

$$Y = 6.461 + 0.405 X_1 + 0.299 X_2$$

Penjelasan terhadap persamaan tersebut sebagai berikut :

1. Nilai a konstanta sebesar 6.461 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6.461 satuan.
2. Jika nilai koefisien regresi dari Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0.405 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pelatihan ( $X_1$ ) berkurang 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0.405 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Jika nilai koefisien regresi dari Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0.299 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi ( $X_2$ ) berkurang 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0.299 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

**Tabel 5. Hasil Uji F (Secara simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.363	2	37.681	19.268	.000 <sup>b</sup>
	Residual	80.183	41	1.956		
	Total	155.545	43			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber: Olah Data SPSS 22 (2017)

Berdasarkan Tabel, uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikan 0,05. Hasil analisis regresi yang didapatkan Fhitung = 19.268 > Ftabel 3.23 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi dan Korelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.696 <sup>a</sup>	.485	.459	1.398	2.005

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 22 (2017)

Berdasarkan Tabel 6, hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 seperti yang ada pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.696 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai adj R square adalah 0,459 atau 45,9%. Artinya semua pengaruh variabel bebas : Pelatihan (X<sub>1</sub>), dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel independen Kinerja Karyawan adalah sebesar 45.9% dan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi variabel lain.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari X<sub>1</sub> terhadap Y adalah < 0,05 (P atau Sig. = 0,000). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari Pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Isménia Boe (2014). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan dan pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari X<sub>2</sub> terhadap Y adalah < 0,05 (P atau Sig. = 0,299). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara (2015) dan I Gede Riana (2015). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado.

### **Pengaruh Secara Simultan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari uji F terhadap Y adalah < 0,05 (Sig. F = 0,000). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama dari pelatihan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Leonardo Agusta (2013) dimana pada penelitian tersebut ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado. Pelatihan merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado. Motivasi merupakan variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan setelah pelatihan dalam penelitian ini.

### Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Disebabkan pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado, maka perusahaan PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado harus terus memperhatikan faktor pelatihan dan motivasi kerja agar kinerja karyawan dari perusahaan secara keseluruhan dapat terus meningkat dan dapat mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan.
3. Para peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia perlu memperhatikan penelitian ini dengan melakukan penelitian baik replikasi penelitian ini di objek lainnya ataupun melakukan penelitian yang sama di objek yang sama dengan penambahan variabel ataupun perubahan variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja baik karyawan ataupun terhadap perusahaan secara keseluruhan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.
- Notoatmodjo. 2009. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Menaikkan Pangsa Pasar, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwatno dan Donni Priansa, 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan S.P Melayu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan, PT. Alex Media Komputindo. Jakarta
- Wibowo. 2013. Analisis Pelatihan, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Mangkunegara Kuncoro. 2012. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Penerbit UPP AMP YKPN.
- Leonardo and Eddy Sutanto.2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)*.
- Isménia Boe, 2014. Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil DikantorKepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.10 (2014) :559-580*
- I Wayan Juniantara, 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09 (2015) : 611-628.