

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdapat penjelasan mengenai waktu dan tempat waktu penelitian, metode penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, desain penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di CV Dollar Furniture yang berlokasi di Jl. Raya Serenan - Sukoharjo, Juwiring, Klaten 57472, Jawa Tengah, Indonesia. Waktu penelitian akan dilaksanakan mulai bulan Mei sampai bulan Juli.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, menganalisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, yang selanjutnya akan diolah menggunakan software SPSS dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan yaitu seberapa besar pengaruh variabel independen pelatihan dan kompetensi terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap CV Dollar Furniture yang berjumlah 120 orang.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan kriteria karyawan tetap dan karyawan yang sudah mendapat pelatihan kerja. Karena karyawan tetap dan yang sudah mengikuti pelatihan mengetahui banyak tentang perusahaan dan seberapa berpengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerjanya. Menentukan ukuran sample minimum yang akan diambil dari populasi digunakan rumus *Slovin* (Dewi, dkk, 2023), berdasarkan hasil perhitungan maka jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 59 responden,

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140(0,1^2)}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140(0,01)}$$

$$n = \frac{140}{2,4}$$

= 59

Keterangan :

n = Jumlah Sample

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Error (10%)

3.4 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut Nining., dkk,(2023) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, mengetahui dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, variabel independen mempengaruhi variabel yang lain dependen.

3.5 Definisi Operasional

1. Variabel kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang .pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab (Astuti,

dkk, 2023). Untuk mengukur kinerja karyawan penelitian ini menggunakan 7 item dari (Herijanto, dkk., 2024)

Indikator pelatihan menurut (Ridwan, 2023).

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerja sama

2. Variabel pelatihan kerja

Pelatihan adalah sebuah aktivitas atau proses pembelajaran yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta sikap karyawan guna menunjang kinerja karyawan (Kosali, 2023). Untuk mengukur pelatihan kerja penelitian ini menggunakan 6 item dari (Herijanto, dkk., 2024).

- a. Tujuan pelatihan
- b. Metode pelatihan
- c. Materi pelatihan
- d. Kualifikasi peserta
- e. Kualifikasi pelatih
- f. Waktu pelatihan

3. Variabel motivasi kerja

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong atau menjadi alasan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Septiadi, dkk, 2020). Untuk mengukur motivasi kerja penelitian ini menggunakan 6 item dari (Herijanto, dkk.,2024).

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. Kemajuan
- f. Pengembangan Individu

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data-data yang di perlukan dalam suatu penelitian Nining, dkk, (2023). Berdasarkan pengumpulan data maka instrument penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang di tulis yang berkaitan dengan indicator dari variabel yang menggunakan skala likert dengan memeberi bobot sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS), diberi bobot 1
2. Tidak Setuju (ST), diberi bobot 2
3. Netral (N), diberi bobot 3
4. Setuju (S), diberi bobot 4
5. Sangat Setuju (SS), diberi bobot 5

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer. Data primer didapatkan secara langsung melalui kegiatan di lapangan dengan menyebarkan kuesioner, dengan tujuan mengumpulkan informasi dari sumber pertama yang berkaitan langsung dengan topik penelitian.

3.8 Teknik Analisi Data

1. Uji Validitas

Validitas berarti seberapa tepat dan akurat suatu alat ukur dalam mengukur sesuatu yang memang ingin diukur. Dalam penelitian, ini menunjukkan apakah alat ukur tersebut benar-benar sesuai dengan tujuan pengukuran. Cara melihat valid atau tidaknya item dalam kuesioner dengan cara lihat nilai r hitung $>$ r tabel atau nilai p -value \geq nilai α (0.05), maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel atau nilai p -value \leq nilai α (0.05), maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang berfungsi sebagai pengukur suatu variabel atau konsep adalah uji reliabilitas. Dianggap reliabel atau dapat diandalkan, jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan pada kuesioner tersebut konstan atau stabil sepanjang waktu. Dalam pengujian ini, digunakan *Cronbach Alpha* dengan tingkat signifikan lebih besar dari 0.60 untuk menentukan reliabelnya suatu variabel. Jika sebuah konstruk atau variabel memberikan

nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0.60 maka dapat dikatakan reliabel (Utami, 2023).

3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Di dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan model penelitian sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Pelatihan Kerja

β_2 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

e = eror atau tingkat kesalahan

4. Uji t

Uji – t berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini uji – t digunakan untuk menguji hipotesis yaitu untuk mengetahui apakah variabel

Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari nilai signifikansi uji t. Nilai itu dikatakan signifikan jika bernilai dibawah 0,05 (Ghozali, 2013)

5. Uji F

Uji F dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menguji variabel pelatihan kerja, motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Suatu variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen dilihat dari nilai signifikansi uji f dibawah 0,05

6. Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi Menurut Sujarweni dalam Kosdianti & Sunardi, (2021), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Adapun ketentuan besarnya nilai koefisien determinasi (KD) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memberikan penjelasan tentang deskripsi hasil penelitian, deskripsi data, pengujian persyaratan analisis, dan pembahasan.

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik suatu responden dan tanggapan karyawan. Peneliti ini dilaksanakan di CV Dollar Furniture yang berlokasi di Jl. Raya Serenan – Sukoharjo, Juwiring, Klaten 57472, Jawa Tengah, Indonesia. Penelitian ini menganalisis Pengaruh antar variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Dalam penentuan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap dan yang sudah mengikuti pelatihan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 120 responden. Pengambilan data yang dipergunakan dengan membagikan kuesioner secara online menggunakan Google Form.

Tabel 4.1

Hasil Data Lapangan

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang digunakan	120
2	Kuesioner yang tidak lengkap	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

1. Tanggapan Responden

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan peneliti dapat terlihat dalam jawaban responden. Dalam bagian ini akan diuraikan mengenai kecenderungan pendapat dan tanggapan dari responden yaitu karyawan CV Dollar Furniture, pernyataan ini menggunakan skala likert.

a. Tanggapan Responden pada Variabel Pelatihan Kerja

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 120 orang terhadap indikator pertanyaan pelatihan kerja berjumlah 6 indikator. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap indikator pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Deskripsi Tanggapan Responden pada Variabel Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden					Mean
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
1	Materi pelatihan disusun secara jelas dan mudah dipahami	0	0	12	59	49	4.31
2	Materi pelatihan relevan dengan kebutuhan sehari - hari	0	0	7	65	49	4.34
3	Metode pelatihan yang digunakan efektif dalam membantu pemahaman peserta	0	0	6	62	52	4.38
4	Pelatih mampu menyampaikan materi dengan jelas dan menarik	0	0	6	75	39	4.28
5	Pelatih mampu menjawab pertanyaan dengan baik dan memadai	0	0	6	66	48	4.35
6	Pelatih mendorong partisipasi aktif dan interaksi selama pelatihan	0	0	17	73	30	4.11
Total rata-rata							4.29

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Tabel 4,2 menunjukkan pendapat responden tentang item pertanyaan dari variabel pelatihan kerja. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kebanyakan karyawan memiliki jawaban diatas tiga. Rata-rata tertinggi yaitu 4,38 terletak pada item pertanyaan yang ketiga, menggambarkan bahwa metode yang digunakan oleh pelatih pada saat pelatihan sudah efektif dan membuat karyawan mudah memahami materi. Sementara itu total rata-rata variabel ini sebesar 4,92, hal ini berarti bahwa tanggapan responden terhadap pelatihan kerja berkisar antara setuju dan sangat setuju.

b. Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi Kerja

Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan reponden pada setiap indikator pernyataan adalah sebagai berikut

Tabel 4.3

Deskripsi Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden					Mean
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
1	Saya percaya bahwa pekerjaan saya benar – benar berarti dan penting	0	0	10	66	44	4.28
2	Saya termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan dan bonus yang ditawarkan	0	0	9	61	50	4.34
3	Kenaikan gaji dan promosi di tempat kerja mendorong saya untuk bekerja lebih baik	0	0	10	60	50	4,33
4	Fasilitas dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan meningkatkan motivasi kerja saya	0	1	16	57	47	4.24

5	Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung dan kondusif untuk bekerja dengan baik	0	1	13	47	59	4.37
6	Hubungan baik dengan rekan kerja meningkatkan motivasi bekerja saya	0	0	9	62	49	4.33
Total rata-rata							4.31

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Tabel 4.3 menunjukkan pendapat responden tentang item pernyataan dari variabel motivasi kerja. Dari data tersebut, terlihat bahwa kebanyakan karyawan memberikan jawaban dengan rata-rata di atas tiga. Rata-rata tertinggi terdapat pada item kelima, yang menggambarkan sebagian karyawan merasa lingkungan kerja mendukung untuk bekerja sama dengan baik. Sementara itu total rata-rata variabel ini sebesar 4,31, hal ini berarti bahwa tanggapan responden terhadap motivasi kerja berkisar antara setuju dan sangat setuju.

c. Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan reponden pada setiap indikator pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya telah berhasil menyelesaikan tugas saya dengan jadwal yang ditetapkan	0	0	9	56	45	4.30

2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengorbankan kualitasnya	0	0	13	67	40	4,23
3	Hasil pekerjaan saya sering mendapatkan pujian atau penghargaan dari atasan	0	1	14	56	39	4,19
4	Saya berusaha untuk memenuhi atau melebihi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0	9	55	56	4,39
5	Saya menunjukkan inisiatif dalam mencari cara untuk meningkatkan proses kerja	0	1	9	92	18	4,06
6	Saya berkomitmen untuk membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan bantuan	0	0	11	74	35	4,19
7	Saya berusaha untuk tetap antusias dalam menghadapi tantangan pekerjaan	0	0	11	74	35	4,20
Total rata-rata							4,22

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Tabel 4.4 menunjukkan pendapat responden tentang item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kebanyakan karyawan memiliki jawaban diatas tiga. Rata-rata tertinggi yaitu 4,39 terletak pada item pertanyaan yang keempat, menunjukkan bahwa karyawan saat bekerja berusaha untuk memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sementara itu total rata-rata variabel ini sebesar 4,22, hal ini berarti bahwa tanggapan responden terhadap pelatihan kerja berkisar antara netral sampai sangat setuju.

2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini akan menunjukkan data karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Pendidikan, Lama bekerja, Divisi, Pernah mengikuti pelatihan, dan Status karyawan. Karakteristik responden digunakan

untuk mengetahui tanggapan responden tentang nilai Variabel penelitian.

Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data persentase.

Tabel 4.5
Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	82	68,3%
Perempuan	38	31,7%
Usia		
<25 Tahun	8	6,7%
26-35 Tahun	42	35%
36-45 Tahun	50	41,7%
>45 Tahun	20	16,7%
Pendidikan		
SMP	4	3,3%
SMA / SMK	83	69,2%
D3	14	11,7%
S1	19	15,8%
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	0	0%
2-5 Tahun	43	35,8%
6-9 Tahun	57	47,5%
>10 Tahun	20	16,7%
Divisi/Bagian		
Staff	17	14,2%
Finishing	27	22,5%
Aksesoris	28	23,3%
Produksi	48	40%
Pernah mengikuti Pelatihan		
Ya	120	100%
Tidak	0	0%
Status Karyawan		
Tetap	120	100%
Harian	0	0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil, responden didominasi oleh laki – laki (68,3%) dengan usia antara 36 – 45 Tahun (41,7%). Berdasarkan tingkat Pendidikan

didominasi lulusan SMA / SMK (69,2). Sebagian besar responden memiliki lama bekerja antara 6 – 9 Tahun (47,5%). Semua responden telah mengikuti pelatihan (100%), dan responden merupakan karyawan tetap di perusahaan (100%).

4.2 Uji Instrumen Penelitian

Berikut hasil uji validitas pada penelitian ini

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Person Corelation	R Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)			
PK1	0,438	0,179	Valid
PK2	0,500	0,179	Valid
PK3	0,652	0,179	Valid
PK4	0,532	0,179	Valid
PK5	0,490	0,179	Valid
Motivasi Kerja (X2)			
MK1	0,397	0,179	Valid
MK2	0,352	0,179	Valid
MK3	0,391	0,179	Valid
MK4	0,412	0,179	Valid
MK5	0,417	0,179	Valid
MK6	0,421	0,179	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
KK1	0,592	0,179	Valid
KK2	0,624	0,179	Valid
KK3	0,589	0,179	Valid
KK4	0,614	0,179	Valid
KK5	0,399	0,179	Valid
KK6	0,464	0,179	Valid
KK7	0,464	0,179	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Pada proses pengujian validitas mendapatkan hasil bahwa dari 19 item pernyataan terdapat 1 item yang tidak valid yaitu: PK6 selanjutnya item tersebut dikeluarkan, sehingga menunjukkan item yang digunakan sudah valid. Berdasarkan tabel 4.6 memperoleh hasil bahwa setiap item yang valid.

4.3 Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,781	Reliabel
Motivasi Kerja	0,669	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,807	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Dari Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

4.4 Pengujian Hipotesis

Berikut hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini

Tabel 4.8
Tabel Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	26,800	2,896		9,255	0,000	
	total_pk	0,724	0,151	0,571	4,789	0,000
	total_mk	-0,614	0,141	-0,518	-4,351	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda didapatkan hasil persamaan regresi berikut :

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

$$Y = 26,800 + 0,724X_1 - 0,614X_2 + e$$

Disimpulkan bahwa,

1. Constanta : Jika variabel Pelatihan Kerja (X_1) = 0 dan variabel Motivasi Kerja (X_2) = 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) = 26,800.
2. b_1 : Nilai koefesien regresi variabel Pelatihan Kerja (X_1) yaitu 0,724 dinyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel Pelatihan Kerja (X_1) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga naik sebesar 0,724.
3. b_2 : Nilai koefesien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar -0,614 maka dinyatakan bahawa setiap terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,614.

4.5 Uji t

Berikut hasil uji t pada penelitian ini

Tabel 4.9
Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	26,800	2,896		9,255	0,000
total_pk	0,724	0,151	0,571	4,789	0,000
total_mk	-0,614	0,141	-0,518	-4,351	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas variable Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena Sig < 0,05 dengan nilai 0,000 < 0,05 dan t-hitung > t tabel dengan nilai 9,255 > 1,657. Berdasarkan tabel diatas variable Motivasi kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena Sig < 0,05 dengan nilai 0,000 < 0,05 dan t-hitung > t tabel dengan nilai -4,351 > 1,657. H1 = Diterima, dilihat dari nilai t hitung positif 9,255 lebih besar dari r tabel 1,675 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. H2 = Ditolak, dilihat dari nilai t hitung negatif 4,351 lebih besar dari r tabel 1,675 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

4.6 Uji F

Berikut hasil uji F pada penelitian ini

Tabel 4.10
Tabel Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162,400	2	81,200	12,383	,000 ^b
	Residual	767,192	117	6,557		
	Total	929,592	119			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil nilai F hitung > F table dengan nilai 12,383 > 3,07 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka secara simultan (secara bersama-sama) variable pelatihan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.7 Pengujian Koefisien Determinasi

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini

Tabel 4.11
Hasil Koefisien determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,418	0,175	0,161	2,561

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Pada pengujian hipotesis terdapat menunjukkan (Adjusted R²) 0,175 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 17,5% dan sisanya sebesar 82,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.8 Pembahasan dan Analisis Data

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pelatihan yang efektif akan mempengaruhi motivasi kerja yang tinggi dan begitupun sebaliknya jika pelatihan tidak efektif akan mempengaruhi kinerja karyawan yang rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pelatihan yang sudah diterapkan pada karyawan sudah relevan dengan pekerjaan karyawan sehingga dapat membantu dan memudahkan

mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Astuti (2022) bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dari Motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Dollar Furniture Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal menunjukkan bahwa tidak selamanya motivasi itu berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini tingginya tingkat motivasi kerja pegawai justru dapat menurunkan kinerja pegawai. Adanya pemberian motivasi yang tinggi baik secara langsung maupun tidak langsung pada karyawan CV Dollar Furniture bisa berarti adanya tuntutan kerja yang lebih dari atasan. Hal ini memicu adanya rasa khawatir atau stres bagi pegawai sehingga mereka lebih memilih bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawahibah, dkk (2022) yang meneliti tentang pengaruh motivasi, kompetensi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan kerja dapat mendorong kearah kemajuan dan meningkatkan mutu dan kualitas kerja bagi para karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan dengan adanya motivasi kerja dapat mendorong tingkah laku seseorang dalam bekerja akan muncul motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi kualitas pelatihan, kinerja dalam perusahaan dan semakin tingginya motivasi kerja dalam diri seseorang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja seorang karyawan.

Tabel 4.12
Tabel Kesimpulan Hipotesis

Hipotesis	Kesimpulan
H1: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima
H2: Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Ditolak
H3: Pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan CV Dollar Furniture. Dari analisis data yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan diantaranya yaitu :
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$
3. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$
4. Pelatihan kerja dan Motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $12,383 > 3,07$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Data yang diperoleh melalui kuesioner online menggunakan google form, yang dapat memunculkan potensi kesulitan bagi responden dalam memahami kuesioner tanpa didampingi.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen

5.3 Saran

1. Saran untuk peneliti selanjutnya

a. Penelitian ini merekomendasikan penerapan pendampingan saat mengisi kuesioner serta penyusunan kalimat-kalimat yang lebih sederhana agar lebih mudah dipahami oleh responden dan tidak menimbulkan kebingungan atau bermakna ganda

b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, karena masih terdapat 82,5% variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Seperti variabel keadilan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, jenjang karir.

2. Saran untuk perusahaan CV Dollar Furniture

a. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pelatihan kerja misalnya dengan pelatih mendorong peserta aktif selama pelatihan, pelatih memperbaiki penyampaian materi dan menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh karyawan.