

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa

Latifah Herlyani, Aminuddin Irfani, Allya Roosallyn Assyofa
 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
 Bandung, Indonesia
 latifahrllyni@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com, roosallyn.allya@gmail.com

Abstract—This research aims to find out how employees are performing at PT. Inti Bumi Perkasa. In addition, the training and motivation of work given to employees of PT. Inti Bumi Perkasa should be considered because the lack of administration of two things can affect the employee's performance. According to Rachmawati Research (2015) mentions that work training and motivation work have a positive and significant influence on employee performance. The method used in sampling is saturated by spreading the questionnaire to 50 respondents. This research is a descriptive study with a method of verificative. The results of this study concluded that there was an influence between training and work motivation on employee performance at PT. Inti Bumi Perkasa Bandung.

Keywords—Employee Performance, Motivation, Training.

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa. Selain itu, pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Inti Bumi Perkasa harus diperhatikan karena kurangnya pemberian dua hal tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut penelitian Rachmawati (2015) menyebutkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel jenuh dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode verifikatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh antara Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa Bandung.

Kata kunci—Kinerja Karyawan, Motivasi, Pelatihan.

I. PENDAHULUAN

PT. Inti Bumi Perkasa yang berlokasi di Jalan Mochamad Toha No. 77 Bandung yang merupakan salah satu anak perusahaan Koperasi karyawan PT INTI yaitu Koperasi INTI sebagai objek penelitian yang bergerak dibidang penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* profesional dan memberi solusi total bagi konsumen di bidang keamanan, kebersihan serta tenaga kerja pendukung lainnya.

Permasalahan yang berada di PT. Inti Bumi Perkasa adalah kurang optimalnya kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa. Karyawan yang bekerja kurang memperhatikan kualitas dalam melakukan pekerjaannya. Contohnya, seperti ada beberapa target perusahaan yang belum tercapai. Hal tersebut disebabkan oleh tidak adanya

pengukuran kinerja dalam periode tertentu. Sedangkan, penilaian kinerja perlu dilakukan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi dalam pekerjaan karyawannya.

PT. Inti Bumi Perkasa melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan kegiatan pelatihan karyawan. Pentingnya pelatihan berguna agar karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan dan keahlian tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kurangnya pelatihan yang diberikan pada karyawan PT. Inti Bumi Perkasa mengakibatkan kurangnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. PT. Inti Bumi Perkasa hanya memberikan pelatihan untuk perorangan saja sesuai dengan keahlian masing-masing. Pelatihan yang diberikan PT. Inti Bumi Perkasa berupa memberikan seminar pada karyawannya. Maka di PT. Inti Bumi Perkasa, belum mengukur hasil penilaian pelatihan yang secara keseluruhan karena seminar yang diberikan lebih difokuskan hanya untuk perorangan dan penilaian pelatihan tersebut hanya dilakukan perdivisi bagian.

Selain pelatihan, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa. Berdasarkan wawancara langsung dengan bagian Personalia dari PT. Inti Bumi Perkasa, pemberian motivasi dapat membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Motivasi yang diberikan oleh PT. Inti Bumi Perkasa berupa pemberian insentif atau bonus apabila karyawan tersebut dapat mencapai target, acara jalan-jalan, diadakannya pengajian perbulannya, mengadakan forum komunikasi, rapat mingguan, rapat leader dan lain-lain. PT. Inti Bumi Perkasa hanya memberikan motivasi ekstrinsik, tidak memberikan motivasi intrinsik pada karyawannya. Maka, motivasi yang diberikan oleh PT. Inti Bumi Perkasa dapat disebut kurang efektif sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan di PT. Inti Bumi Perkasa?
2. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa?

5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis manajemen pelatihan di PT. Inti Bumi Perkasa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pada karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa
5. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa.

II. LANDASAN TEORI

Menurut Wijayanto dan Dotulong (2017) kinerja karyawan adalah hasil usaha dan tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya dalam meningkatkan kemampuan secara positif agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Setiawan (2015) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sebagaimana tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi. Kinerja adalah bagaimana diharapkan seseorang untuk dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Karena setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, dapat menunjukkan suatu peran dalam organisasi (Edy Sutrisno dalam Nofinawati, Tanjung, dan Siregar, 2017).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari karyawan yang menunjukkan bagaimana tingkat keberhasilan mereka dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Fahlevi (2017) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pasal 1 ayat 9 UU Ketrnagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan menurut Desler dalam Andayani dan Makian (2016) merupakan proses memberikan pelajaran pada karyawan baru atau yang ada sekarang dan memberikan keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, Rachmawati (2016) juga menyebutkan bahwa pelatihan kerja adalah proses yang suatu bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam kurun waktu singkat yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta di dalam bidang pekerjaan tertentu, yang berguna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Tanujaya (2015) menyebutkan bahwa untuk mengukur pelatihan dapat digunakan 5 cara, yaitu:

1. Materi Pelatihan
Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.
 2. Metode Pelatihan
Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.
 3. Instruktur Pelatihan
Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.
 4. Sarana dan Fasilitas Pelatihan
Sarana pendukung evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai.
 5. Peserta Pelatihan
Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar "siap dilatih" artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.
- Motivasi menurut Mangkunegara dalam Julianry,

Syarief, dan Affandi (2017) merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang. Hal tersebut muncul karena adanya keinginan untuk bergerak melakukan sesuatu agar mencapai tujuannya yang di dorong oleh faktor internal maupun eksternal. Dengan adanya pemberian motivasi, dapat membuat karyawan semangat bekerja dan karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaannya (Kusuma, Musadieg, dan Nurtjahjono, 2015). Kinicki dan Kreitner dalam Ricardo (2015), mengasumsikan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan segala proses emosional yang dapat memunculkan inspirasi dan tekad dari kegiatan sukarela untuk mencapai tujuan. Agar karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan, motivasi memiliki peran penting. Dengan pemberian motivasi pada karyawan, perusahaan berharap adanya peningkatan kinerja atau hasil nyata dari para karyawannya. Dalam mengukur motivasi kerja, menurut McClelland dalam Wibowo (2017) ada tiga tipe kebutuhan motivasi, yaitu:

1. *Need for Power*
Manusia yang mempunyai keinginan berkuasa tinggi, mempunyai keinginan yang besar untuk menanamkan pengaruhnya dan mengendalikan orang lain.
2. *Need for Affiliation*
Manusia mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi, umumnya senang bersosialisasi, senang dicintai dan tidak menyukai kesendirian.
3. *Need for Achievement*
Manusia mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan tinggi untuk sukses.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa. Diuji menggunakan analisis uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut:

TABEL 1. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS UJI-T PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,144	2,235		4,091	,000		
pelatihan	,672	,076	,786	8,801	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 8,801 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Nilai t_{hitung} sebesar 8.801 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.011. ($8.801 > 2.011$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Nilai tingkat signifikan

$0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bumi Perkasa. Maka, semakin tinggi pelatihan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

TABEL 2. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS UJI-T PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,512	2,154		,238	,813		
Motivasi	1,004	,077	,884	13,113	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 13.113 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Nilai t_{hitung} sebesar 13,113 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.011. ($13,113 > 2.011$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Nilai tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Bumi Perkasa. Maka, semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

TABEL 3. KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,786 ^a	,617	,609	3,40318	1,812

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Besarnya sumbangan atau peranan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.617 atau sebesar 61,7%. Hasil tersebut diperoleh dari ($r^2 \times 100\% = (0,786)^2 \times 100\% = 61,7\%$) yang berarti variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Pelatihan (X_1) sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi faktor lain. Angka tersebut memiliki arti bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa sebesar 61,7% dan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

TABEL 4. KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,884 ^a	,782	,777	2,57017	1,878

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Besarnya sumbangan atau peranan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2).

Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.782 atau sebesar 78,2%. Hasil tersebut diperoleh dari $(r^2 \times 100\% = (0,884)^2 \times 100\% = 78,2\%)$ yang berarti variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 78,2% sedangkan sisanya 21,8% dipengaruhi faktor lain. Angka tersebut memiliki arti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa sebesar 78,2% dan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

TABEL 5. UJI HIPOTESIS SIMULTAN (UJI-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1215,517	2	607,759	120,291	,000 ^b
Residual	237,463	47	5,052		
Total	1452,980	49			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Berdasarkan hasil output di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 120.291 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. nilai tersebut menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel yang mana pada tabel F untuk $\alpha = 0.05$ dan db1/dbf1 (banyak variabel bebas) : 2 dan db2 : $n-k-1 (50-2-1) = 47$, maka diperoleh Ftabel sebesar 3.20. karena Fhitung (120.291) lebih besar dibanding Ftabel (3.20) maka dalam tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0.05$) diputuskan untuk menolak H0 dan menerima Ha. Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

TABEL 6. KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,915 ^a	,837	,830	2,24775	1,807

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0.837 atau 83,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa sebesar 83,7%. Sedangkan sisanya sebesar lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diberikan PT. Inti Bumi Perkasa pada karyawannya dianggap cukup. Pelatihan berpengaruh dalam melatih keahlian yang dimiliki oleh karyawannya. Karyawan merasa pelatihan

yang diberikan oleh PT. Inti Bumi Perkasa sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya. Materi dan metode pelatihan yang digunakan sangat berguna untuk meningkatkan keahlian karyawannya. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui tingkat pelatihan karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa memasuki kategori sangat tinggi, yang mana hasil tersebut memiliki arti bahwa pelatihan yang diberikan oleh PT. Inti Bumi Perkasa sudah baik.

2. Motivasi kerja yang diberikan PT. Inti Bumi Perkasa mampu memberikan dorongan pada para karyawannya. Karyawan memiliki keinginan yang kuat dalam membantu perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan atau memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya. Pemberian motivasi tidak hanya berasal dari perusahaan saja. Rekan kerja pun memiliki peran penting dalam memberikan motivasi dalam pengerjaan tugasnya. Hubungan yang baik sesama rekan kerja berpengaruh karena apabila hubungan antar rekan kerja tersebut kurang baik, dapat membuat karyawan merasa malas dalam bekerja. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa memasuki kategori sangat tinggi, yang mana hasil tersebut memiliki arti bahwa motivasi kerja karyawan PT. Inti Bumi Perkasa sudah baik.
3. Kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa sudah cukup baik. Para karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa mampu memberikan hasil akhir yang baik dan mampu mencapai target yang diberikan perusahaan. Karyawan memiliki rasa kesadaran diri yang baik atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kualitas kerja yang dihasilkan karyawan pada perusahaan pun sudah memenuhi target dan karyawan memperhatikan juga ketelitian dalam pekerjaannya sehingga tidak menyebabkan banyaknya kesalahan yang fatal bagi perusahaan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui tingkat kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa memasuki kategori tinggi, yang mana hasil tersebut memiliki arti bahwa kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa sudah cukup baik.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa. Hal ini ditunjukkan oleh variabel pelatihan yang berada dalam kategori sangat tinggi maka mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa. Hal ini ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja yang berada dalam kategori sangat tinggi dan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.
6. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan, variabel Pelatihan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja

Karyawan (Y). Pengaruh dari variabel Pelatihan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian, maka penulis akan mengajukan beberapa saran kepada PT. Inti Bumi Perkasa sebagai bahan pertimbangan perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Meskipun hasil penelitian sudah menunjukkan rata-rata dari setiap indikator sudah tinggi, PT. Inti Bumi Perkasa diharapkan untuk tetap memaksimalkan kinerja karyawannya. Karena tingkat kerapian dan ketepatan waktu karyawan dalam mengerjakan tugasnya masih dianggap kurang dibanding dengan indikator lainnya. Kegiatan penilaian kinerja di PT. Inti Bumi Perkasa juga perlu untuk dilakukan secara rutin.
2. Pemberian pelatihan pada karyawan PT. Inti Bumi Perkasa sudah menginjak angka tinggi. Namun bukan berarti perusahaan harus memberhentikan pelatihan yang diberikan karena merasa cukup dengan hasil pelatihan tersebut. Perusahaan harus tetap melakukan pelatihan karena pelatihan merupakan faktor penting untuk kemajuan perusahaan dalam bidang keahlian dari para karyawannya.
3. Motivasi yang diberikan oleh PT. Inti Bumi Perkasa menurut hasil penelitian sudah sangat tinggi. Perusahaan diharapkan untuk tetap memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan tetap semangat dalam bekerja dan mencapai target perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol.4 No.1, 41-46.
- [2] Fahlevi, M. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Orientasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (PERSERO) Bandung. Skripsi.
- [3] 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* Vol.3, No.2, 236-245.
- [4] Kusuma, G. C., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 21 No. 1, 1-7.
- [5] Nofinawati, Tanjung, A. I., & Siregar, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru. *Al-Masharif* Vol.5, No.1, 108-125.
- [6] Rachmawati, F. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *AGORA* Vol.4, No.2, 259-264.
- [7] Ricardo, J. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Cabang MRT Stars. *AGORA*

Vol. 3, No. 2, 99-104.

- [8] Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2, 43-53.
- [9] Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. *AGORA* Vol.3, No.1, 1-7.
- [10] Wibowo, S. A. (2017). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Kulon Progo D.I Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol. 8 No. 1, 84-96.
- [11] Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Journal EMBA* Vol.5 No.2, 3048-3057.