

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA KARYAWAN PADA CV. YES MITRA GROSIR

Mizan Indra Zulvany, Ratna Nikin Hardati, Karina Utami Anastuti

*Progam Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
LPMM Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, Indonesia
E-mail: mizanindra0308@gmail.com*

ABSTRAK

Riset ini bermaksud untuk menganalisis dampak persiapan kerja dan inspirasi kerja pada pelaksanaan pekerja CV. Ya, Mitra Diskon. Aspek-aspek yang dimanfaatkan dalam riset ini yakni pelatihan dan inspirasi kerja sebagai aspek bebas, dan kinerja pekerja sebagai variabel bawahan. Total tes yang dimanfaatkan dalam riset ini yakni 35 responden. Metode pemeriksaan dalam riset ini menggunakan strategi pengujian basah. Metode pengumpulan informasi dilakukan dengan survei. Pertanyaan ini tentang penggunaan berbagai prosedur pemeriksaan Straight Relapse menggunakan perangkat investigasi IBM SPSS Measurements 25.

Hasil riset menunjukkan bahwasanya variabel persiapan kerja sebagian mempunyai dampak yang besar pada aspek pelaksanaan kerja pekerja dengan nilai $0,000 < 0,05$. Variabel inspirasi kerja sebagian besar mempunyai dampak besar pada variabel pelaksanaan kerja dengan nilai sebesar 0,003

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pekerja

ABSTRACT

This investigate points to analyze the impact of work preparing and work inspiration on CV worker execution. Yes Discount Accomplice. The factors utilized in this inquire about are preparing and work inspiration as free factors, and worker execution as the subordinate variable. The number of tests utilized in this investigate was 35 respondents. The inspecting method within the inquire about utilized a soaked testing strategy. The information collection method was carried out employing a survey. This inquire about employments Numerous Straight Relapse examination procedures utilizing the IBM SPSS Measurements 25 investigation device.

The comes about of this research show that the work preparing variable in part encompasses a noteworthy impact on employee execution factors with a esteem of $0.000 < 0.05$. The work inspiration variable mostly incorporates a noteworthy impact on the worker execution variable with a esteem of 0.003

Keywords: Job Training, Work Motivation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam skala nasional, di Indonesia sendiri sudah mulai banyak bermunculan retailer yang terdiri dari berbagai macam, saat ini ada beberapa retailer yang sudah berjalan dengan baik dan dapat dipertahankan. Contoh retail yang menjamur yakni Indomart atau Alfamart yang saat ini menguasai pangsa pasar terbesar di Indonesia. Perdagangan ritel minimarket di Indonesia berkembang sangat pesat, hal ini dapat kita lihat dengan banyaknya pelaku bisnis ritel minimarket yang saling berlomba-lomba menawarkan produk atau harga untuk menarik pembeli sebanyak-banyaknya dalam bisnisnya. Begitu pula yang terjadi di CV. Mitra Ya Diskon yakni sebuah minimarket yang bergerak dalam divisi retail sekaligus menawarkan produk-produk keluarga yang mampu memberikan daya saing pada retail yang sedang menjamur itu sendiri. Dengan perkembangan yang cukup pesat, industri juga memiliki beberapa cabang yang tersebar di berbagai wilayah, khususnya di Daerah Sutojayan sendiri.

Sebagai industri yang bergerak di divisi retail, kinerja pekerja sangatlah penting untuk menjamin kelancaran dan efektifitas operasional industri. Eksekusi suatu industri dapat dilihat dan dievaluasi kemampuannya dalam mewujudkan target industri yang telah ditetapkan. Padahal di sisi lain CV. Ya, Mitra Diskon disebut masih belum memaksimalkan cakupan eksekusi pekerjaanya.

Berdasarkan hasil studi pra pembeli CV. Ya, Mitra Diskon. Pembeli merasa kinerja pekerja di dalam toko kurang ideal dalam melayani pembeli, seperti ketika pembeli menanyakan stok produk namun perwakilan yang menjawab terkesan acuh tak acuh, kurang ajak, dan interaksi antara pekerja dan klien dinilai kurang baik. alhasil ini mendapat

pengakuan buruk dari klien. . Dengan memberikan pelatihan kerja kepada perwakilan diyakini akan memberikan kesempatan bagi seluruh perwakilan untuk menghafalkan nilai-nilai baru dalam menjalankan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat menambah wawasannya dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh industri. Persiapan pekerjaan yang dapat dilakukan antara lain memberikan manfaat yang besar dan bertetangga kepada pembeli serta mengadakan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan pada CV. Ya, Mitra Diskon.

Selain persiapan kerja, inspirasi kerja moo juga memicu pelaksanaan yang representatif. Biasanya karena kewajiban akan pengakuan atas eksekusi pekerja yang dianggap meningkat. Hal ini mempunyai dampak yang sangat besar pada CV. Ya Diskon Kaki Tangan karena semakin rendah eksekusi pekerja, semakin lambat industri dapat mewujudkan maksudnya. Penerapan Inspirasi Kerja pada CV. Ya Mitra Diskon tidak ideal karena banyak pekerja tidak didorong oleh industri untuk bekerja, dan ini terjadi karena tindakan yang tidak dapat diterima dari perwakilan ini. Dalam hal ini, persiapan kerja dapat memberikan dampak yang sig pada pelaksanaan yang representatif dan inspirasi kerja juga dapat meningkatkan kepercayaan diri pekerja dan memberikan dukungan untuk mencapai maksud yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja yang representatif sangat penting bagi suatu industri atau lembaga perkumpulan untuk mengetahui kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kehandalan, serta kehadiran yang representatif selama berada di industri. Kinerja yang representatif bagi suatu industri sangatlah penting sebagai derajat kemenangan dalam menjalankan usahanya, karena pelaksanaan pekerja yakni

hasil kerja pekerja yang memunculkan kemenangan dalam melaksanakan kewajibannya. Oleh karena itu sangat penting untuk mengetahui dampak persiapan kerja, inspirasi kerja, hingga perencanaan untuk mengetahui kinerja pekerja yang baik.

Berdasarkan gambaran permasalahan di atas, riset ini dilakukan untuk menguji dampak persiapan kerja dan inspirasi kerja pada kinerja pekerja pada CV. Ya Mitra Diskon di Daerah Sutojayan Kabupaten Blitar.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Pelatihan Kerja memiliki dampak secara parsial pada kinerja pekerja pada CV. Yes Mitra Grosir?
2. Apakah motivasi kerja memiliki dampak secara parsial pada kinerja pekerja pada CV. Yes Mitra Grosir?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja memiliki dampak secara simultan pada kinerja pekerja pada CV. Yes Mitra Grosir?

TINJAUAN TEORI

Persiapan kerja

Senada dengan Sikula, dikutip Mangkunegara (2021:44), persiapan yakni persiapan instruktif yang sifatnya lebih membekali dan diberikan kepada pekerja berkenaan dengan pekerjaan dan dilakukan dalam jangka waktu singkat dengan menggunakan metode yang efisien dan terorganisir dimana perwakilan non-manajerial dapat mempelajari informasi modern. dan bakat khusus di destinasi yang sangat terbatas.

Setuju dengan Mangkunegara (2021:62) menjelaskan 5 petunjuk persiapan kerja yang meliputi penyiapan maksud. Penyusunan sasaran haruslah konkrit, oleh karena itu persiapan yang akan dilaksanakan bermaksud untuk meningkatkan keterampilan kerja sehingga anggota mampu mencapai pelaksanaan yang maksimal dan meningkatkan pemahaman akan moral kerja yang harus dihubungkan. . Menyiapkan Materi Menyiapkan materi dapat meliputi administrasi, riset otak kerja, komunikasi kerja, pengajaran dan moral kerja, wewenang kerja dan pengumuman kerja. Strategi yang Dimanfaatkan. Strategi persiapan yang dimanfaatkan yakni strategi persiapan dengan prosedur partisipatif, khususnya diskusi kelompok, konferensi, rekreasi, permainan bagian dan pertunjukan dan rekreasi, latihan di kelas, tes, kerja kelompok dan kunjungan pemikiran (pertimbangan komparatif). Kemampuan Anggota Persiapan Anggota yakni perwakilan industri yang memenuhi kewajiban kemampuan, seperti pekerja tetap dan staf yang mendapat usulan dari pihak yang berwenang. Kemampuan Pelatih Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi persiapan harus memenuhi kewajiban kemampuan, antara lain memiliki kemampuan terkait penyiapan materi, mampu menghasilkan inspirasi dan mampu memanfaatkan strategi partisipatif.

Inspirasi kerja

Senada dengan Mangkunegara (2013:93) Motivasi yakni suatu keadaan yang menggerakkan seseorang untuk dapat mencapai maksud dari motifnya. Rasional sendiri mengandung arti suatu kewajiban yang didorong oleh suatu sifat yang harus dipenuhi agar pekerja dapat beradaptasi dengan lingkungannya, sedangkan motivasi yakni suatu keadaan yang menggerakkan

pekerja untuk dapat mencapai maksud rasionalnya.

Senada dengan Hasibuan (2016:154) menjelaskan 5 penanda inspirasi kerja yang terdiri dari (Kewajiban fisiologis) kewajiban jasmani dan kewajiban alamiah, yang diwujudkan dengan memberikan tingkat gaji yang lebih tinggi dari rata-rata kepada pekerja, pemberian reward, uang makan, uang transportasi, kantor penginapan dan sebagainya. (Kewajiban Keamanan dan Keamanan) kewajiban rasa aman dan rasa aman, yang diilustrasikan dengan kantor keamanan dan keselamatan kerja, termasuk jaminan sosial bagi dokter spesialis, dana pensiun, tunjangan kesejahteraan, perlindungan kesejahteraan dan perlengkapan keamanan kerja. (Kewajiban pengakuan koneksi atau rasa memiliki) kewajiban sosial, yang digambarkan dengan kerjasama dengan individu lain, termasuk menjalin hubungan kerja yang serasi, kewajiban untuk diakui dalam kelompok dan kewajiban untuk dihargai dan dihargai. (Kewajiban akan penghargaan atau status) Kewajiban akan penghargaan atau keistimewaan, yang diwujudkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kapasitas, khususnya yang harus dihargai dan diakui oleh pekerja lain dan perintis atas pelaksanaan pekerjaannya. (Aktualisasi diri) Kewajiban akan aktualisasi diri, diwujudkan dengan sifat pekerjaan yang penuh rasa ingin tahu dan menantang, dimana wakilnya akan memanfaatkan kapasitas, kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Perkumpulan dapat memenuhi kewajiban ini dengan memberikan instruksi dan pelatihan.

Eksekusi perwakilan

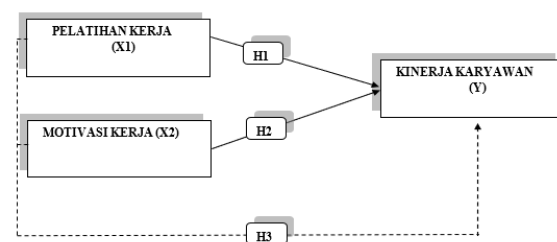
Anggapan Mangkunegara, (2021:67) Pelaksanaan pekerja yakni hasil mutu dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang

wakil, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Eksekusi yang representatif sangatlah penting, karena dengan eksekusi ini akan diketahui seberapa jauh mereka mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, penting untuk menentukan kriteria yang jelas dan terukur.

Setuju dengan Soedjono, dikutip oleh Syaifuddin (2005:

70), terdapat 7 kriteria penanda pelaksanaan yang representatif, khususnya sebagai berikut. Hasil pekerjaan yang dilakukan hampir mendekati ideal atau memenuhi maksud yang diharapkan dari pekerja. Total yang dikirimkan atau total latihan yang dapat diselesaikan. Dapat diselesaikan pada waktu yang diinginkan. dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada dalam perkumpulan untuk memperluas manfaat dari berkurangnya kemalangan Dapat melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan untuk menghindari dampak negatif

HIPOTESIS



Gambar 3. Kerangka Hipotesis

Keterangan : —————> (Parsial)
> (Simultan)

METODE RISET

Jenis Riset

Jenis masalah yang menggabungkan studi data melibatkan penggunaan teknik kuantitatif. Pendekatan masalah keterkaitan data riset disajikan dalam bentuk numerik saat masalah keterkaitan data riset dianalisis. Dalam riset yang memakai kombinasi masalah pencarian data, terbisa proses yang memakai kombinasi masalah pencarian data, pengambilan data dan identifikasi alat analisis (Mulyadi, 2011). Jenis riset ini meliputi riset deskriptif, khususnya masalah mensintesis data riset, menggabungkan data riset, riset eksploratif atau memotret masalah mensintesis data riset, riset mendalam, luas dan menyeluruh. Masalah pencocokan data deskriptif termasuk menggambarkan masalah yang menggabungkan riset data pada populasi atau domain tertentu dengan masalah riset agregasi data

Lokasi Riset

CV. Yes Mitra Grosir yang terletak di Jalan Raya Barat No. 52 Lodoyo Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar.

Waktu Riset

Juli-September 2023

Populasi

Populasi yakni sekumpulan ciri atau akhir pengukuran yang menjadi subjek riset atau populasi yakni objek atau subjek di suatu daerah dan memenuhi beberapa syarat yang berkaitan dengan masalah riset, Sugiyono (2017). Sugiyono (2018:130) populasi sebagai ruang bersama yang terdiri dari subjek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diformalkan oleh periset untuk dipakai dalam riset agar kemudian bisa menarik kesimpulan dan mendiskusikan akhir akhir. Penentuan populasi harus diawali dengan maksud yang jelas tentang populasi yang akan diamati

Dengan demikian jadi total populasi dalam riset ini pada pekerja CV. Yes Mitra Grosir Lodoyo Kabupaten Blitar bertotal 35 Orang.

Sampel

Sebagaimana Arikunto (2019) memperlihatkan bahwasanya sampel yakni sebagian atau perwakilan dari populasi yang diamati. Sampel diambil karena riset datang dengan keterbatasan dalam melakukan riset baik dari segi waktu, tenaga, dana, dan populasi yang sangat tinggi. Karena riset ini bersifat kuantitatif dan memiliki kriteria tersendiri untuk identifikasi sampel, maka riset ini memakai teknik sampling target. Kriteria penentuan teknik sampling tertarget yakni riset ini memakai rumus Slovin karena dalam pengambilan sampel nominal sampel harus representatif untuk menggeneralisasikan akhir riset dan perhitungannya tidak memerlukan kolom nominal sampel, yang dapat dilakukan dengan sederhana. rumus dan perhitungan. Berdasarkan riset ini, maka sampel yang dimanfaatkan yakni sebanyak 35 Orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode *Collecting data* yang diaplikasikan pada studi ini yakni dnegan pemanfaatan metode pengamatan secara langsung, kuesioner serta pendokumentasian.

ANALISIS DATA

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Pengujian validitas masalah kombinasi data riset kepada validitas atau masalah kombinasi data riset. Kuesioner dianggap valid apabila masalah integrasi pencarian data bisa mengungkapkan masalah integrasi pencarian data (Ghozali, 2013).

Dalam riset ini, masalah menggabungkan riset data dengan mengambil masalah menggabungkan riset data untuk menghitung nominal, dilakukan dengan aturan apabila r kolom hitung $\geq r$ (uji dua sisi dengan sig. 5%), maka masalah integrasi pengambilan data – pernyataan berkorelasi sig dengan masalah kombinasi pengambilan data (sebagaimana ditunjukkan oleh Ghozali (2013) disebut valid

2. Uji Reliabilitas

Uji Anggapan Sugiyono (2017:130) meyakini reliabilitas masalah menggabungkan riset dengan akan menjadi masalah menggabungkan riset pada data yang sama. Tes reliabilitas yakni untuk masalah yang menggabungkan riset dengan data dari partisipan kepada level keparahan masalah yang terkait dengan riset dengan data. Dengan demikian, uji reliabilitas bisa memperlihatkan masalah menggabungkan data riset dipakai, masalah menggabungkan riset dengan data riset yang sama secara berulang bisa menjadi masalah akhir. studi dengan ukuran data sebelumnya. Teknik yang dipakai yakni masalah menggabungkan data riset. Konsistensi yakni masalah menggabungkan data riset dengan akurasi yang bisa diandalkan, presisi/ketepatan yakni masalah menggabungkan riset dengan data pengukuran. Teknik penggunaan koefisien soal untuk menggabungkan data riset pada kriteria akhir tes.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Pengecekan normalitas masalah asosiasi pencarian data yakni apakah sebaran kelompok data atau variabel pencarian data matching problem normal atau tidak normal, Pengecekan normalitas masalah pencarian data gabungan untuk mengecek apakah

model regresi confounding variabel dari masalah kombinasi data riset berdistribusi normal (Ghozali, 2013).yakni uji Kolmogorov Smirnov (K-S) Anggapan Priyono (2015)

2. Uji Multikolinieritas

Sujarweni Anggapan menggabungkan permasalahan untuk mencari data regresi untuk mencari korelasi antar variabel bebas. Untuk masalah asosiasi pengambilan data 41, apakah multikolinearitas pada model masalah asosiasi pengambilan data dilihat dari skor tolerance dan skor VIF. Jika skor toleransi $> 0,10$ dan $VIF < 10$ masalah yang terkait dengan riset data.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Pengujian ini dimaksudkan untuk mengatasi masalah asosiasi data riset. Regresi memiliki perbedaan variansi antara masalah pencocokan data dan masalah pencocokan data. Anggapan Ghozali (2013:142) untuk menguji masalah akses data gabungan. Aturan uji variansi yakni jika gabungan soal mencari data tiap variabel $> 0,05$ atau 5%, maka gabungan soal mencari variansi variabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yakni masalah kombinasi pencarian data pada variabel terikat dan kombinasi masalah pencarian data. Regresi linier berganda berguna untuk menentukan dampak dari tinggi masalah agregasi data riset mengenai variabel yang diuji. Masalah akhir pencarian dan penggabungan beberapa data ini yakni gambaran bagaimana hubungan antara satu dan masalah penggabungan pencarian data lainnya. dan masalah pencarian gabungan beberapa data dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Uji Hipotesis

1. Uji (Parsial) t

Pengujian ini bermaksud untuk mengetahui dampak masing-masing variabel bebas kepada variabel terikat. Dengan membandingkan tinggian t dengan kolom t, bisa ditentukan apakah H_0 ditolak atau bisa. Akhir dari uji-t sendiri bisa diringkas sebagai berikut: Jika skor $SIG < (0,05)$ maka bisa dikatakan variabel X memiliki efek sig kepada variabel Y. Jika intinya $sig > (0,05)$ maka bisa dikatakan variabel X memiliki dampak yang tidak sig secara parsial kepada Y.

2. Uji (Simultan) F

Uji F bermaksud untuk mengetahui dampak variabel bebas kepada variabel terikat. Dengan membandingkan nominal F dan kolom F bisa ditentukan apakah H_0 ditolak atau bisa. Selain itu, pengujian ini dilakukan dengan menganalisis sig F-score dengan kriteria pengujian yang sama dengan One Way Anova, yakni: Jika skor $SIG < (0,05)$ bisa mengkonfirmasi variabel X_1 , X_2 , X_3 secara simultan memiliki efek sig kepada variabel Y. Jika skor $sig > (0,05)$, maka bisa dikatakan variabel X_1 , X_2 , X_3 secara bersamaan tidak memiliki efek sig kepada variabel Y

Koefisien Determinasi (R^2)

Kesimpulan Ghazali (2018):97) Koefisien jaminan (R^2) secara mendasar mengukur kapasitas pertunjukan untuk mengklarifikasi perubahan dalam variabel bawahan. Koefisien jaminan berubah dari menjadi 1. Skor R^2 mengimplikasikan bahwasanya kemungkinan kejadian dari variabel bawahan sangat dibatasi. Skor mendekati menyiratkan bahwasanya variabel

otonom memberikan semua data yang diperlukan untuk mengantisipasi kemajuan variabel bawahan. Dalam pemikiran ini, R^2 seimbang diperpanjang dari ke 1. Semakin dekat skor R^2 seimbang ke 1, semakin baik kemampuan model untuk menjelaskan variabel bawahan. Bedanya, jika R^2 seimbang jauh dari 1, kemampuan model untuk menjelaskan variabel bawahan kurang baik.

HASIL RISET DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kolom 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Item	r hitung	Nilai r kolom (0,05)	Keterangan
X1.1	0,729	0,3338	Valid
X1.2	0,537	0,3338	Valid
X1.3	0,632	0,3338	Valid
X1.4	0,535	0,3338	Valid
X1.5	0,465	0,3338	Valid
X1.6	0,729	0,3338	Valid
X1.7	0,760	0,3338	Valid
X1.8	0,362	0,3338	Valid
X1.9	0,568	0,3338	Valid
X1.10	0,455	0,3338	Valid
X1.11	0,760	0,3338	Valid
X1.12	0,775	0,3338	Valid
X1.13	0,461	0,3338	Valid
X1.14	0,535	0,3338	Valid

X1.15	0,748	0,3338	Valid
X1.16	0,601	0,3338	Valid
X1.17	0,693	0,3338	Valid

Kolom 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	r hitung	Nilai r kolom (0,05)	Keterangan
X2.1	0,387	0,3338	Valid
X2.2	0,571	0,3338	Valid
X2.3	0,422	0,3338	Valid
X2.4	0,591	0,3338	Valid
X2.5	0,727	0,3338	Valid
X2.6	0,681	0,3338	Valid
X2.7	0,478	0,3338	Valid
X2.8	0,833	0,3338	Valid
X2.9	0,857	0,3338	Valid
X2.10	0,809	0,3338	Valid
X2.11	0,883	0,3338	Valid
X2.12	0,883	0,3338	Valid
X2.13	0,571	0,3338	Valid
X2.14	0,422	0,3338	Valid
X2.15	0,727	0,3338	Valid
X2.16	0,681	0,3338	Valid
X2.17	0,833	0,3338	Valid

Kolom 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pekerja

Item	r hitung	Nilai r kolom (0,05)	Keterangan
Y.1	0,540	0,3338	Valid
Y.2	0,558	0,3338	Valid
Y.3	0,637	0,3338	Valid
Y.4	0,535	0,3338	Valid
Y.5	0,506	0,3338	Valid
Y.6	0,637	0,3338	Valid
Y.7	0,600	0,3338	Valid
Y.8	0,600	0,3338	Valid
Y.9	0,386	0,3338	Valid
Y.10	0,407	0,3338	Valid
Y.11	0,475	0,3338	Valid
Y.12	0,459	0,3338	Valid
Y.13	0,509	0,3338	Valid
Y.14	0,436	0,3338	Valid

Uji Reliabilitas

Kolom 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,887	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,923	Reliable
Kinerja Pekerja (Y)	0,775	Reliable

Uji Normalitas

Kolom 5. Hasil Uji Normalitas

N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.16973707
Most Extreme Differences	Absolute	0.101
	Positive	0.071
	Negative	-0.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Heteroskedastisitas

Kolom 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,993	Non Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,295	Non Heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

1. Uji (Parsial) t

Kolom 9. Hasil Uji t

Variabel	t-kolom	t-hitung	Sig	Ket
Pelatihan Kerja (X1)	1,696	7,592	0,000	Pelatihan Kerja (X1)

Motivasi Kerja (X2)	1,696	3,165	0,003	Motivasi Kerja (X2)
---------------------	-------	-------	-------	---------------------

2. Uji (Simultan) - F

Kolom 10. Hasil Uji F

F-Hitung	F-Kolom	Sig	Ket
31,539	3,29	0,000	Sig

Koefisien Determinasi

Kolom 11. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	0.663	0.642	3.26729

PEMBAHASAN**Dampak Persiapan Pekerjaan pada Eksekusi Representatif**

Berdasarkan riset muncul bahwasanya variabel persiapan kerja mempunyai nilai uji t hitung sebesar 7,592 dengan nilai sig sebesar 0,000 dan koefisien relaps sebesar 0,578 maka hipotesis yang menyatakan bahwasanya variabel persiapan kerja sebagian besar mempunyai dampak penting pada pelaksanaan pekerja. aspek dan tampaknya spekulasi 1 H1 diakui. Dalam hal ini variabel persiapan kerja yang diberikan mempunyai dampak yang ideal pada pelaksanaan perwakilan, dan dapat diringkas bahwasanya persiapan kerja dapat memajukan pelaksanaan perwakilan di CV. Ya, Mitra Diskon.

Dampak Inspirasi Kerja Pada Kinerja Representatif

Berdasarkan penelusuran diperoleh bahwasanya nilai variabel inspirasi kerja pada uji t hitung yakni sebesar 3,165 dengan nilai sig sebesar 0,003 dan koefisien relaps mencakup nilai baik sebesar 0,143, teori menyatakan bahwasanya variabel inspirasi kerja agak mencakup dampak kritis pada aspek eksekusi yang representatif dan tampaknya spekulasi 2 H2 diakui. Dalam hal ini variabel inspirasi kerja mempunyai dampak yang ideal pada eksekusi pekerja, dan dapat diringkas bahwasanya inspirasi kerja mampu memberikan kemajuan yang mewakili eksekusi di CV. Ya, Mitra Diskon.

Dampak Persiapan Kerja dan Inspirasi Kerja Pada Eksekusi Pekerja

Berdasarkan hasil riset menunjukkan bahwasanya aspek persiapan kerja, inspirasi kerja dan pelaksanaan pekerja diperoleh nilai F hitung sebesar 31,539 dengan nilai penting sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwasanya seluruh aspek otonom mempunyai dampak yang besar pada aspek persiapan kerja, inspirasi kerja dan pelaksanaan kerja. dampak bersama pada variabel bawahan. Jadi teori mengatakan bahwasanya aspek persiapan kerja dan inspirasi kerja pada saat yang sama mempunyai dampak yang besar pada pelaksanaan pekerja dan nampaknya spekulasi 3 H3 diakui.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil riset yang telah dilakukan terlihat bahwasanya hubungan antara persiapan pekerjaan dan pelaksanaan perwakilan mempunyai hubungan yang kuat dan searah, artinya jika persiapan pekerjaan membuat

industri bertambah satu unit maka pelaksanaan perwakilan juga akan meningkat. Dari hasil riset yang telah dilakukan terlihat bahwasanya hubungan antara inspirasi kerja dengan pelaksanaan representatif mengandung hubungan yang kuat dan searah, artinya apabila inspirasi kerja bertambah satu satuan maka pelaksanaan representatif akan bertambah. Berdasarkan hasil uji F (sinkron), terlihat bahwasanya persiapan kerja dan inspirasi persuasif bekerja sama. Hasil riset yang telah dilakukan menunjukkan bahwasanya persiapan kerja dan inspirasi kerja mempunyai dampak yang bersamaan pada pelaksanaan kerja.

Rekomendasi

Bagikan CV. Ya Kaki Tangan Diskon Sebaiknya perintis meningkatkan komunikasi dengan pekerja agar perwakilan dapat melakukan pekerjaannya secara aktif dan produktif dan hal ini tentunya akan berdampak pada kesejahteraan industri. Sebaiknya jenis kompensasi tersebut seimbang dengan harapan dan kewajiban pekerja, mungkin dalam bentuk kekuatan motivasi, kemajuan atau kemajuan kantor lainnya. Cara pemberian motivasi juga sebaiknya diberikan kepada perwakilan agar seluruh perwakilan menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan segala pekerjaan di dalam industri. Yang terbaik bagi industri yakni memberikan instruksi kepada semua perwakilan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan memberikan manfaat bagi pembeli. Dengan melakukan hal ini maka industri akan menjaga jarak strategis dari hal-hal yang tidak nyaman di dalam industri. Analisis berharap para analisis di masa depan dapat menggali lebih dalam data terkait aspek-aspek yang dipertimbangkan dalam riset ini dan diharapkan dapat menggunakan

pengujian yang lebih besar. Dipercaya bahwasanya analisis masa depan dapat memanfaatkan petunjuk lain dari sumber penulisan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Astrini, R. (2012). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Febrianti, N. T., & SE, S. (2020). The effect of career development and motivation on employee performance through job satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(2).
- Ghozali, Imam. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Untuk Akuntansi Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies*, 5(2).
- Hasibuan (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasim, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222-236.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis. Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 11-20.
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Notoatmodjo, S. (2009). *Rineka Cipta*. Rineka Cipta.
- Priyatno, Dwi. (2018). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (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)
- Sondang Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia, Jakarta,
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Keempat Belas. Bandung: Alfabeta
- Syaifuddin (2018) *Motivasi dan Kinerja Pegawai pendekatan riset*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka