

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin Puncak Mas Cottage Lampung, jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	15	45,5%
Perempuan	18	54,5%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.1 Responden Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Puncak Mas Cottage Lampung banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur Puncak Mas Cottage Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 22 Tahun	16	48,5%
23 Tahun – 28 Tahun	12	36,4%
29 Tahun – 34 Tahun	5	15,2%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.2 Responden Usia dapat dilihat bahwa Puncak Mas Cottage Lampung yang paling banyak berusia 17 – 22 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 48,5%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Kualifikasi instruktur yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%
2	Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
3	Peserta menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
4	Peserta aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
5	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
6	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
7	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan penyampaian materi	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%

8	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
9	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%
10	Pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan ketrampilan kerja	2	6,1%	6	18,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%

Sumber, Data diolah, 2023

Tabel 4.3 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu sebanyak 1 responden.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Perusahaan memberikan tempat tinggal yang layak	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	5	15,2%	1	3,0%
2	Perusahaan memberikan fasilitas yang diinginkan karyawan	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
3	Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%
4	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kerja	10	30,3%	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%
5	Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%
6	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
7	Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
8	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	16	48,5%	15	45,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%

9	Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
10	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%

Sumber, Data diolah, 2023

Tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 9 dengan jumlah responden sebanyak 0.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kualitas SDM Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Keterampilan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	4	12,1%	15	45,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
2	Karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan keterampilan yang dimiliki	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%	0	0%
3	Memiliki stamina yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
4	Selalu semangat dan kuat dalam menjalankan aktivitas kerja	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%
5	Keterampilan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
6	Karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan keterampilan yang dimiliki	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%
7	Meningkatkan potensi diri hasil kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%

8	Berfikir dengan tepat dalam meningkatkan keahlian dalam bekerja	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%	0	0%
9	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
10	Memaksimalkan waktu kerja se efisien mungkin agar hasil kerja maksimal	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%

Sumber, Data diolah, 2023

Tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 12. Dan yang terkecil pada pernyataan 3 dengan jumlah 0 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Pelatihan (X1), memperoleh hasil yang didapatkan

adalah nilai $\text{Sig} < \alpha$. Dengan demikian seluruh item Pelatihan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 2	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 4	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 5	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 6	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 7	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 8	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 9	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 10	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $\text{Sig} < \alpha$. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kualitas SDM Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,038	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 2	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 4	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 5	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 6	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 7	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 8	0,010	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 9	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 10	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kualitas SDM Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $\text{Sig} < \alpha$. Dengan demikian seluruh item Kualitas SDM Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan (X1)	0,890	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,889	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kualitas SDM Karyawan (Y)	0,835	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2023

hasil uji reliabilitas Tabel 4.9 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,890 untuk variabel Pelatihan (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,889 untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,835 untuk variabel Kualitas SDM Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan Terhadap Kualitas SDM Karyawan	0,885	0,05	Sig > alpha	Linear
Motivasi Kerja Terhadap Kualitas SDM Karyawan	0,494	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Pelatihan (X1) Terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y)

Tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,885 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y)

Tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,494 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Pelatihan	2,367	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Motivasi Kerja	2,367	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukan nila VIF variabel Pelatihan (X1) = 2,367 dan nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X2) = 2,367. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	1,683	0,358
Pelatihan	0,218	0,003
Motivasi Kerja	0,677	0,000
Sig F	0,000	

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,683 + 0,218X_1 + 0,677X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,683 yang berarti bahwa tanpa adanya Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), maka besarnya Kualitas SDM Karyawan (Y) adalah 1,683 satuan.
2. Koefisien Pelatihan (X1)
Jika Pelatihan (X1) naik sebesar satu satuan maka Kualitas SDM Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,218 satu satuan.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)
Jika Motivasi Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kualitas SDM Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,677 satu satuan

Tabel 4.13
Hasil Uji Model Summry

Variabel	<i>R Squares</i> (koefisien determinasi)	R
Pelatihan Terhadap Kualitas SDM Karyawan	0,681	0,825
Motivasi Kerja Terhadap Kualitas SDM Karyawan	0,898	0,948
Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas SDM Karyawan	0,924	0,961

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pelatihan Terhadap Kualitas SDM Karyawan Puncak Mas Cottage Lampung.

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,681 artinya Pelatihan dapat menjelaskan Kualitas SDM Karyawan sebesar 68,1% dan sisanya 31,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Pelatihan terhadap Kualitas SDM Karyawan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,825 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Motivasi Kerja Terhadap Kualitas SDM Karyawan Puncak Mas Cottage Lampung.

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,898 artinya Motivasi Kerja dapat menjelaskan Kualitas SDM Karyawan sebesar 89,8% dan sisanya 10,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kualitas SDM Karyawan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,948 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas SDM Karyawan Puncak Mas Cottage Lampung.

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,924 artinya Pelatihan dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan Kualitas SDM Karyawan sebesar 92,4% dan sisanya 7,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas SDM Karyawan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,961 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.4 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Terhadap Kualitas SDM Karyawan	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Kualitas SDM Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y) Puncak Mas Cottage Lampung.

Ho: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan

H₁: Pelatihan berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 didapat perhitungan pada Pelatihan (X1) diperoleh nilai $\text{sig } (0,003) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y) Puncak Mas Cottage Lampung.

H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan

H_1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai $\text{sig } (0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y).

4.5 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kualitas SDM Karyawan (Y).

H_0 : Pelatihan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan Puncak Mas Cottage Lampung.

Ha : Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan Puncak Mas Cottage Lampung.

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.15
Hasil Uji Pasial (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas SDM Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

Dengan Tabel 4.15 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y)

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Puncak Mas Cottage Lampung. adalah berjenis kelamin perempuan, dengan range umur 17 – 22 Tahun.

4.6.1 Pembahasan Pelatihan (X1) Terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y)

Terdapat hubungan positif Pelatihan Kerja terhadap Kualitas SDM Karyawan. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki Kualitas SDM Karyawan dan mempelajari pengetahuan dan teknologi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan Kualitas SDM Karyawan.

Mutholib (2019) pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Diperkuat dengan penelitian dari Agusta, L. (2019) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya Pelatihan Kerja maka akan meningkatkan Kualitas SDM Karyawan di perusahaan tersebut.

4.6.2 Pembahasan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y)

Terdapat hubungan positif Motivasi terhadap Kualitas SDM Karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Latief (2018) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2019) Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kualitas SDM Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pemberian motivasi maka akan meningkatkan Kualitas SDM Karyawan di perusahaan tersebut.

4.6.3 Pembahasan Pelatihan dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y)

Terdapat hubungan positif Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kualitas SDM Karyawan. Mutholib (2019) pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Menurut Latief (2018) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Diperkuat dengan penelitian dari Agusta, L. (2019) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan dan juga dari Cahyono (2019) Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kualitas SDM Karyawan.