



PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. OZ FASTENER**Lisvoni Saragih¹⁾, Sri Langgeng Ratnasari²⁾, Herni Widiyah Nasrul³⁾**Email: sarisucahyo@yahoo.com (correspondent author)²⁾Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁻³⁾

Info ArtikelDiserahkan Nop 2022
Diterima Des 2022
Diterbitkan Des 2022**Kata Kunci:**Pelatihan, Motivasi,
Pengembangan Karir,
Kepuasan Kerja,
Kinerja Karyawan**Keywords:***Training, Motivation,
Career Development,
Job Satisfaction,
Employee
Performance***Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh pelatihan, motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. OZ Fastener yang berjumlah 105 orang. Sampel penelitian 105 responden, teknik pengambilan data menggunakan angket kuisioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, Pengembangan karir berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan kerja berpengaruh besar secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of training, motivation, career development, and job satisfaction on employee performance. The population of this study were employees of PT. OZ Fastener, with the total number of 105 people. The research sample was 105 respondents, the data collection technique used a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression and hypothesis testing using SPSS version 25. The results of this study are that training has a major effect on employee performance, Motivation has a big effect on employee performance, Career development has a big effect on employee performance, and job satisfaction has a large simultaneous effect on employee performance.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan serta keadaan ekonomi global yang berubah secara signifikan mengharuskan perusahaan untuk tetap bertahan, dengan mengubah strategi, maupun mempertahankan kualitas produksi perusahaan. Kualitas produksi yang baik dan berkualitas membuat perusahaan bertahan di samping banyaknya perusahaan serupa yang ikut bersaing.

Hasil produksi perusahaan didukung oleh perencanaan yang baik dalam produksi, konsistensi dalam kualitas, serta kinerja karyawan dalam proses produksi. Kinerja karyawan memegang peran terbesar dalam proses produksi barang dalam perusahaan, sehingga hasil produksi sesuai dengan target dalam jumlah maupun kualitas. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pelatihan, motivasi, pengembangan karier, dan kepuasan kerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan produksi yang baik dengan kualitas yang sesuai standar perusahaan. Apabila produksi perusahaan memiliki kualitas yang baik, serta jumlah yang sesuai target, maka salah satu faktor terbesar tetap berjalannya perusahaan telah terpenuhi. Hal ini adalah faktor *internal* yang paling penting dalam perusahaan.

PT. OZ *fastener*, sebagai perusahaan yang mengandalkan penjualan produk, telah mengalami penurunan hasil pencapaian produksi dalam beberapa tahun terakhir. Hasil produksi dari tahun ke tahun belakangan tidak menunjukkan tren meningkat, sehingga banyak permintaan *customer* yang tidak dapat terpenuhi sesuai target. Pencapaian yang telah ditetapkan di setiap kategori oleh perusahaan merupakan satu tolak ukur kerja setiap individu. Pencapaian hasil produksi yang menurun, mengindikasikan kategori karyawan yang berkinerja kurang. Apabila hal ini dibiarkan maka akan berdampak ke produktivitas serta kelangsungan hidup perusahaan. Setelah dilakukan wawancara dengan 15 karyawan di PT. OZ *Fastener*, ditemukan bahwa rata-rata karyawan yang diwawancarai mengikuti pelatihan. Hanya saja pelatihan yang didapatkan belum cukup untuk memahami pekerjaan yang akan dilakukan. Pelatihan yang didapatkan juga belum memenuhi standar karena hanya dilakukan sekali di awal bergabung ke dalam perusahaan tersebut.

Tsauri (2013) mengemukakan bahwa “pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi”. Guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan, pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya.

Motivasi karyawan di PT. OZ *Fastener* dalam bekerja belum termasuk tinggi. Ketrampilan yang dimiliki karyawan tersebut tidak diiringi dengan kerja keras dalam bekerja, serta karyawan di PT. OZ *Fastener* ini tidak berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hampir semua karyawan yang di wawancarai oleh peneliti mengungkapkan rasa bermalas-malasan dalam bekerja karena dirasa bekerja keras juga tidak akan dihargai oleh atasan.

Pengembangan karir di PT. OZ *Fastener* sangat jarang, bahkan hampir tidak pernah dilakukan, pengembangan karir seperti *in job training*, *coaching*, yang seharusnya yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan tidak dilakukan oleh perusahaan. Padahal apabila di suatu perusahaan memberikan *in job training*, *coaching*, dan sebagainya, hal ini

berfungsi dalam memberikan kesempatan berkembang yang lebih baik terhadap karyawan.

Karyawan yang memiliki *skill* akan memilih untuk tetap berada di suatu perusahaan apabila perusahaan tersebut membuka kesempatan untuk pengembangan karier. Menurut Marwansyah (2014) pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Menurut Marwansyah (2014) pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Ditemukan juga bahwa kepuasan karyawan dalam bekerja belum dapat dikatakan cukup. Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Karyawan akan berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian relevan yang terkait dengan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah oleh Tanuwijaya (2015). Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown” menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, serta pelatihan kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi masalah penelitian, sebagai berikut:

1. Karyawan hanya mengikuti pelatihan yang singkat sebelum memulai bekerja. Selain itu, tidak ada karakteristik mendetail tentang *skill* apa yang harus dikuasai karyawan sebelum diterima bekerja.
2. Motivasi karyawan hanya sebatas untuk mendapatkan upah, sehingga tidak ada usaha untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja,
3. Pengembangan karir di PT. OZ Fastener seperti in *job training, coaching*, yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan sangat jarang diberikan.
4. Kepuasan kerja karyawan yang masih jauh dari kata cukup. Karyawan memiliki pemikiran, perasaan dan kecenderungan yang belum begitu puas dengan pekerjaan serta memiliki persepsi yang tidak begitu baik mengenai pekerjaan yang dilakukan.
5. Kinerja karyawan PT. OZ Fastener Indonesia dalam melakukan produksi selama periode tahun 2018-2021 belum menunjukkan tren yang meningkat secara signifikan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan *research gap* penelitian yang relevan, dirumuskan masalah penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. OZ Fastener Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. OZ Fastener Indonesia?

3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. OZ Fastener Indonesia?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. OZ Fastener Indonesia?
5. Apakah pelatihan, motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. OZ Fastener Indonesia?

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. OZ Fastener Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. OZ Fastener Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. OZ Fastener Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. OZ Fastener Indonesia.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. OZ Fastener Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan adalah berupa penyediaan pengetahuan dan keterampilan bagi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan agar menjadi lebih baik lagi. Salmah (2012) mengungkapkan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu dengan tujuan agar pekerjaan yang dilakukan menjadi semakin efektif. Kegiatan pelatihan juga bermanfaat untuk meningkatkan kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih terampil.

Motivasi

Motivasi pada hakikatnya adalah suatu keadaan mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (aksi/aktivitas) dan memberikan suatu kekuatan (energi) yang mengarah pada pemenuhan suatu kebutuhan, kepuasan, atau kelegaan dari suatu ketidakseimbangan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan motivasi atau antusias dalam bekerja. Menurut Tanjung (2012) motivasi adalah alasan di balik suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang, alasan yang sangat kuat untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dengan melakukan pekerjaannya saat ini.

Pengembangan Karir

Menurut Sudiro (2011) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Tsauri (2013) perkembangan pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai seperti keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, apakah seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Menurut Indrasari (2017) kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak.

Kinerja Karyawan

Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, menghasilkan pekerjaan berupa barang ataupun jasa. Dalam perusahaan manufaktur, hasil pekerjaan karyawan merupakan produksi barang. Hasil produksi barang turut mengambil bagian dalam penentuan hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan inilah yang selanjutnya disebut sebagai kinerja karyawan. Sutrisno (2010) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi, maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama adalah yang disebut dengan kinerja. Seberapapun kuantitas seorang karyawan, tetap harus diiringi dengan kualitas kerja yang bagus. Dua hal ini adalah aspek yang tidak dapat dipisahkan.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen produksi PT. OZ Fastener Indonesia yang berjumlah 105 orang.

Sampel

Sampel penelitian menggunakan metode sensus sebanyak 105 orang karyawan departemen produksi PT. OZ Fastener Indonesia.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial. Statistik inferensial adalah jenis statistik yang fokus kepada pengolahan data sampel sehingga bisa mengambil keputusan atau kesimpulan pada populasi.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner yang akan digunakan peneliti valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk *google form* kepada 30 karyawan yang bukan merupakan karyawan departemen produksi PT. OZ *fastener* Indonesia. Sebuah kuesioner dapat dikatakan valid apabila r hitung $>$ dari pada r tabel, yang mana daftar pertanyaan tersebut mampu menjelaskan apa yang ingin di ukur.

Adapun hasil data uji validitas diuraikan sebagai berikut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan instrumen penelitian yang digunakan dapat diandalkan serta dapat dipercaya untuk pengumpulan data penelitian. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini seluruh variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84042514
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.094
	Test Statistic	.704
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.704

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang diolah menggunakan SPSS 25 diketahui nilai signifikansi 0,704 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk melihat tingkat korelasi di antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji Normalitas Multikolinearitas.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Multikolinearitas

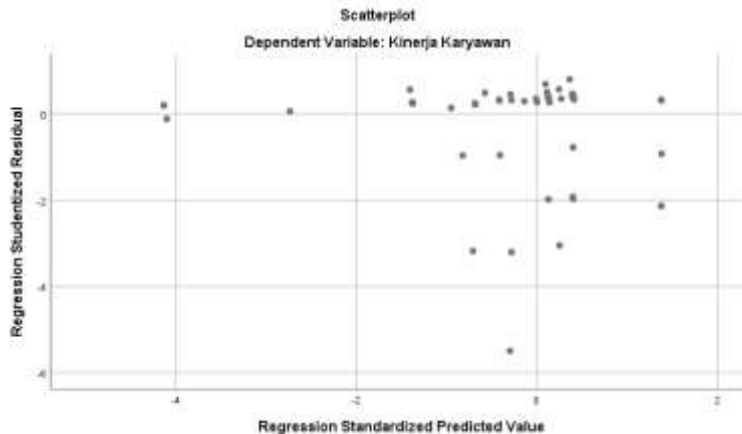
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Toleranc e	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-.124	.508		-.244	.808			
	Pelatihan	-.015	.039	-.013	-.401	.689	.125	7.976	
	Motivasi	2.879	.485	.958	5.940	.000	.173	5.768	
	Pengembangan Karir	.052	.545	.016	.096	.925	.173	5.768	
	Kepuasan Kerja	.987	.018	.987	53.928	.000	.397	2.517	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan dataset Primer SPSS 25,2022

Berdasarkan hasil *output* hasil uji normalitas menggunakan *software* SPSS 25 Tabel 3, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0,10), dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedasitas

Sumber: Olahan dataset Primer SPSS 25,2022

Dari hasil *output* gambar 1, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebar di atas dan di bawah pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedistisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.219	.021		10.164	.000
	Pelatihan	.097	.034	.459	2.832	.007
	Motivasi	.004	.001	-.319	-2.519	.015
	Pengembangan Karir	.958	.045	-.041	57.808	.002
	Kepuasan Kerja	.987	.018	.987	53.928	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan dataset Primer SPSS 25,2022

Berdasarkan hasil *output* Regresi Linear Berganda yang ditunjukkan pada Tabel 22 yang telah diolah menggunakan *software* SPSS 25. Persamaan regresi variabel Pelatihan, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut: $Y = 0.219 + 0.097X_1 + 0.004X_2 + 0.958X_3 + 0.987X_4 + e$

Interpretasi model:

- Nilai konstanta (a) merupakan nilai positif sebesar 0,220. Hasil positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Pelatihan (X1), Motivasi (X2),

Pengembangan Karir (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan adalah 0,220

- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X1) yaitu sebesar 0,097. Nilai tersebut menunjukkan jika Pelatihan mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.097 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Hasil positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X2) yaitu sebesar 0,004. Nilai tersebut menunjukkan jika Motivasi mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.004 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Hasil positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir (X3) yaitu sebesar 0,958. Nilai tersebut menunjukkan jika Pengembangan Karir mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,958 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Hasil positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.
- e. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X4) yaitu sebesar 0,987. Nilai tersebut menunjukkan jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,987 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Hasil positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} . Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05.

Berikut adalah hasil uji t (parsial).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi variabel Pelatihan adalah sebesar 0,007 ($<0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi variabel Motivasi adalah sebesar 0,015 ($<0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Perkembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir adalah sebesar 0,002 ($<0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5443.591	4	1360.898	1852.653	.000 ^b
	Residual	73.457	100	.735		
	Total	5517.048	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan, Motivasi

Sumber: Olahan *dataset* Primer SPSS 25,2022

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H^1 diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 1852.653. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel independen yang meliputi pelatihan, motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Uji R² (Determinasi)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi variabel pelatihan, motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.987	.986	.857

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan, Motivasi

Sumber: Olahan *dataset* Primer SPSS 25,2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,986 atau 98,60%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan (X_1),

motivasi (X_2), pengembangan karir (X_3), dan kepuasan kerja (X_4) memiliki dampak kurang lebih sebesar 98,60%, sedangkan sisanya sebesar 1,40% dijelaskan oleh faktor lainnya, di luar dari variabel pelatihan, motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, pelatihan yang cukup serta sesuai secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik. 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi yang besar serta positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. 3) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengadaan pengembangan karir yang terbuka dapat meningkatkan kinerja karyawan. 4) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepuasan kerja yang cukup dapat meningkatkan kinerja karyawan. 5) Pelatihan, motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pelatihan, motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diberikan saran sebagai berikut: 1) Pelatihan sebaiknya diberikan kepada karyawan secara rutin, agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan di bidangnya masing-masing. Dengan begitu, proses dalam kinerja karyawan akan semakin berkualitas dan akan semakin mencapai target. 2) Perlu adanya motivasi yang positif oleh pihak karyawan, baik dari atasan maupun sesama rekan sejawat, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hal ini akan membuat karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan. 3) Pengembangan karir yang terbuka akan memberikan peluang ke semua karyawan untuk mengembangkan karir, serta memiliki jiwa bersaing secara sehat, hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. 4) Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kualitas kerja, sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. 5) Perlu dilakukan penelitian di ruang lingkup yang lebih luas pada unit analisis yang sejenis dengan industri PT. OZ Fastener Indonesia. Hal ini diperlukan untuk mendapatkan dan memperkuat hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan, motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.

Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.

- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.
- Kusuma, Galih Candra,. Musadieg, Mochamad Al,. & Nertjahjono, Gunawan Eko et al. (2015). “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB) Universitas Brawijaya*. 21 (1).
- Mangkunegara, A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, Munandar. (2019). ”Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Glostar Indonesia 2 departemen Gudang”. *E-Journal CAKRAWALA – Repository IMWI | Volume 2, Nomor 1*.
- Muayyad. (2016). “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah x Kantor Wilayah II”. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1*.
- Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nurchayani, I.G.A.Dewi Adnyani (2016), “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016:500-532.
- Nurdin. (2018).” Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor”. *Islamic Management; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.I, No.1*.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.

- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Oktaviani, Evi. & Darmo, Ika, Suhartanti. (2017). “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat dan Risiko Kementerian Keuangan”. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. 2 (3): 37.
- Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- Rahayu, W. W., dan Ratnasari, S. L. (2015). Motivasi Sebagai Intervening Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Bengkulu Kota Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal Bening*. 7 (2), 79-90.
- Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*. 8 (2).
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.

- Suryani, Zakiyah. (2019).” Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang”. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS. Vol. 3, No. 1.*
- Susanti, E.N., Alamin, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi. 10 (2), 346-362.*
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf. 1 (1), 628-635.*
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi. 9 (3), 397-411.*
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB). 1 (1), 137-148.*
- Tsauri, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wahyuni, Utami, Ruhana.(2014).” Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol. 8 No. 1.*
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif, 13 (1).*
- Wicaksono. (2016).” Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1.*
- Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.*