



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT United Tractors Tbk di Jakarta Timur

Ropy Aidatunida ^{1*}, Sigit Purnomo ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (11-11-2024)

Revised (18-11-2024)

Accepted (5-12-2024)

Keywords:

Training, Motivation,
Employee Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of job training and work motivation on employee performance at the Koperasi Karyawan PT United Tractors Tbk. The method used is a quantitative method, with data collection using saturated sampling on a population of 60 employees. The analytical method used in this research is instrument testing, in the form of classical assumption testing, regression testing, and hypothesis testing using the SPSS Version 26 application. Results Partially, training has a positive and significant effect on employee performance with a correlation coefficient value of 0.364, a coefficient of determination value of 0.133 or 13.3%, and can be seen from the results of the t test, the value of $t_{count} > t_{table} 2.981 > 2.001$. Partial results on work motivation on employee performance have a positive and significant effect with a correlation coefficient value of 0.369, a coefficient of determination value of 0.136 or 13.6%, and can be seen from the results of the t test which obtained a value of $t_{count} > t_{table} 3.022 > 2.001$. Simultaneously training and motivation have a positive and significant influence on employee performance, this can be seen from the correlation coefficient value of 0.385, the coefficient of determination value 0.148 or 14.8%, as well as the results of the F test which obtained a value of $F_{count} > F_{table} 12.179 > 3.159$ with the multiple regression equation linear $Y = 27.785 + 0.122X1 + 0.176X2$. Thus, it is proven that training and motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Koperasi Karyawan PT United Tractors Tbk.

Kata Kunci:

Pelatihan, Motivasi,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT United Tractors Tbk. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan sampling jenuh atas populasi karyawan sebanyak 60 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, berupa uji asumsi klasik, uji regresi, dan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26. Adapun hasil secara parsial pada pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien korelasi 0,364, nilai koefisien determinasi 0,133 atau sebesar 13,3%, serta dapat dilihat dari hasil pengujian Uji t diperoleh nilai thitung > ttabel 2,981 > 2,001. Hasil secara parsial pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien korelasi 0,369, nilai koefisien determinasi 0,136 atau 13,6%, serta dapat dilihat dari hasil pengujian Uji t yang diperoleh nilai thitung > ttabel 3,022 > 2,001. Secara simultan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien korelasi 0,385, nilai koefisien determinasi 0,148 atau 14,8%, serta hasil uji F yang diperoleh nilai Fhitung > Ftabel 12,179 > 3,159 dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 27,785 + 0,122X1 + 0,176X2$. Dengan demikian, terbukti secara positif dan signifikan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT United Tractors Tbk.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

*Corresponding author.

E-mail: aidatunida@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Organisasi tidak akan bisa beroperasi secara optimal tanpa adanya tujuan yang jelas. Tujuan menjadi panduan utama bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas dan juga menjadi tolok ukur pencapaian yang ingin diraih. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten sebagai penggerak utama dan pengambil keputusan dalam organisasi. Kualitas SDM dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor kunci untuk memastikan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Komitmen dan tanggung jawab karyawan sangat dibutuhkan untuk menjamin keberhasilan perusahaan. Kedua hal tersebut dapat dipelihara dan ditingkatkan melalui sumber internal maupun eksternal perusahaan, yang dapat mempengaruhi motivasi dan cara berpikir karyawan sehingga mereka bisa menjunjung tinggi nilai pekerjaan yang baik. Dalam konteks perusahaan modern, SDM dianggap sebagai aset yang sangat berharga dan berpotensi untuk terus dikembangkan, terutama dalam era globalisasi saat ini, di mana persaingan antar perusahaan sangat ketat. Perusahaan perlu mengasah kemampuan karyawan agar dapat bersaing dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Kinerja SDM berkaitan erat dengan hasil kerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, untuk membangun kinerja karyawan yang lebih baik, diperlukan beberapa indikator utama seperti pelatihan dan motivasi yang dilakukan secara berkala. Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan serta fokus pada pekerjaan yang sedang dilakukan. Namun, sering kali perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kemampuan di berbagai bidang, sehingga pelatihan yang diberikan tidak selalu spesifik pada satu fokus pekerjaan saja.

Pelatihan biasanya mencakup pengembangan keterampilan, kemampuan teknis, serta sikap dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Mangkunegara (2016:44) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu contoh implementasi program pelatihan ini adalah yang dilakukan oleh Koperasi Karyawan PT United Tractors Tbk di Jakarta Timur, yang memiliki lima divisi dengan total 60 karyawan, yaitu Human Capital, Manajemen Sistem, Finance, Accounting, and Tax, Business Development, dan Operasional.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, masih ada beberapa masalah yang ditemukan seperti pertanyaan berulang dari karyawan kepada rekan kerja di divisi yang sama dan kesalahan yang terus terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya efektif. Data pelatihan di Koperasi Karyawan PT United Tractors Tbk untuk periode 2022-2023 menunjukkan bahwa dari tujuh jenis pelatihan yang dilakukan, beberapa belum mencapai target partisipasi. Pada tahun 2022, pelatihan seperti Astra Basic Mentality 1 dan 2, serta Performance Management, belum diikuti oleh seluruh target peserta, dan pada tahun 2023 ada dua pelatihan yang masih belum mencapai partisipasi penuh.

Kurangnya partisipasi dalam pelatihan berpengaruh pada kurangnya keterampilan dan ketangkasan karyawan, terutama bagi yang masih baru. Hal ini berdampak pada kurangnya kesiapan dalam menghadapi keluhan pelanggan, khususnya untuk divisi operasional. Selain itu, motivasi yang diberikan oleh perusahaan juga tidak merata, sehingga beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan yang cukup untuk meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi di lingkungan kerja sangat penting untuk mendorong karyawan mencapai tujuan perusahaan. Data motivasi karyawan di Koperasi Karyawan PT United Tractors Tbk pada tahun 2022-2023 menunjukkan fluktuasi dalam pemberian motivasi. Jenis motivasi yang diberikan mencakup reward, family gathering, team building, dan Kanishare. Namun, ada beberapa karyawan yang tidak mendapatkan motivasi secara merata karena tidak hadir dalam kegiatan tersebut atau terlalu sibuk dengan pekerjaan. Ketidakmerataan dalam pemberian motivasi berdampak pada kinerja karyawan yang tidak konsisten.

Secara umum, kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan. Penilaian kinerja di Koperasi Karyawan PT United Tractors Tbk juga dilakukan melalui pengumpulan ide-ide inovasi tahunan. Data inovasi menunjukkan bahwa pada tahun 2022, target pengumpulan inovasi di kategori One Sheet berhasil tercapai, namun di kategori Makalah hanya sebagian yang terkumpul. Pada tahun 2023, pengumpulan inovasi di kedua kategori mengalami penurunan, menunjukkan bahwa partisipasi karyawan dalam menyumbangkan ide inovasi belum optimal.

Berdasarkan temuan tersebut, terlihat bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang sesuai dan motivasi yang cukup cenderung lebih produktif dan bersemangat dalam bekerja. Namun, masih ada beberapa tantangan yang harus diatasi, seperti meningkatkan keterlibatan karyawan dalam program pelatihan dan motivasi, serta memastikan agar semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang.

Dalam kesimpulannya, peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan motivasi adalah langkah penting yang harus terus dilakukan oleh perusahaan. Koperasi Karyawan PT United Tractors Tbk, sebagai contoh, telah menerapkan berbagai program untuk meningkatkan kinerja karyawannya, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Upaya-upaya yang lebih sistematis dan terencana perlu diterapkan agar semua karyawan dapat merasakan manfaat dari pelatihan dan motivasi, serta meningkatkan kinerja mereka secara konsisten.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan PT United Tractors Tbk. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengembangkan program-program yang lebih efektif di masa mendatang.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan pada saat menjalankan tugas di dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:67), pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Menurut Kusuma, Musadieq dan Nurtjahjono (2015:2), perusahaan membuat suatu pelatihan agar karyawannya menjadi lebih berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Dan menurut Mangkunegara (2016:44), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

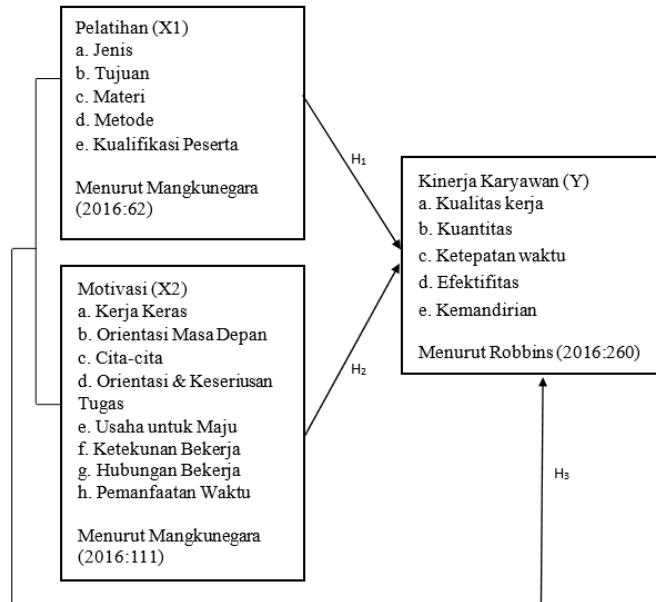
Motivasi

Menurut Uno (2016:9), motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Menurut Muhammad Burso (2018:50), motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dan menurut Menurut Priansa (2015:133), motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak di dalam diri peserta didik yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan kegiatan belajar, sehingga tujuan pembelajaran yang dikehendaki oleh peserta didik dapat tercapai.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2018:9), kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Menurut Handoko dalam Dewi (2014:53), kinerja sebagai proses melalui sebuah organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:9), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robbins (2016:260), terdapat beberapa indikator untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas Kerja Kualitas kerja dapat dilihat dari seberapa baik hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan, serta sejauh mana tugas-tugas diselesaikan dengan sempurna berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
- b. Kuantitas Kuantitas merujuk pada jumlah hasil yang dicapai, yang dapat diukur dalam bentuk jumlah unit yang diproduksi atau banyaknya siklus aktivitas yang diselesaikan. Ini mencakup jumlah produk yang dihasilkan dan pencapaian tujuan dari kegiatan yang dilakukan.
- c. Ketepatan Waktu Ketepatan waktu menggambarkan sejauh mana suatu aktivitas diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini juga melibatkan koordinasi dengan hasil akhir yang dicapai serta kemampuan memaksimalkan penggunaan waktu yang ada untuk menyelesaikan aktivitas lain.
- d. Efektivitas Efektivitas menunjukkan seberapa baik sumber daya organisasi digunakan untuk mencapai hasil maksimal. Ini berarti memaksimalkan output dari setiap unit sumber daya yang digunakan.
- e. Kemandirian Kemandirian mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya secara mandiri tanpa memerlukan bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain.

**Gambar 1 Kerangka Berpikir****Hipotesis**

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

3. METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:14), metode penelitian kuantitatif dapat dilandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel, teknik pengumpulan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di Koperasi Karyawan PT United Tractors Tbk yang berlokasi di Jalan Raya Bekasi Km. 22 Cakung, Jakarta Timur dengan titik koordinat lokasi - 6.178809816732966, 106.93143603398725. Email kanitra_ut@unitedtractors.com dan telepon (021) 2457 9999 ext. 53000. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Karyawan PT United Tractors Tbk Jakarta, yaitu sebanyak 60 orang. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejemuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapa pun jumlahnya tidak akan mengubah keterwakilan populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Menurut Sugiyono (2018:277), analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independennya minimal dua. Analisis regresi berganda yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor dimanipulasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Regresi Linear Sederhana****Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan Kerja (X1)Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 30.648	2.745		11.164	.000
	X1 .234	.078	.364	2.981	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024

Melalui hasil uji regresi tabel 1, terlihat persamaan regresi sederhana yang didapat adalah $Y = 30,648 + 0,234X1$, dengan interpretasi sebagai berikut: Nilai Konstanta yang terlihat adalah 30,648,

sehingga jika variabel pelatihan kerja (X1) tidak memiliki besaran atau nol, maka nilai konstanta variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 30,648. Nilai Koefisien regresi X1 sebesar 0,234, dimana angka tersebut bernilai positif, sehingga peningkatan setiap satuan pada variabel pelatihan kerja X1 akan menaikkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,234 dengan hasil positif.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	27.062	3.868		6.997	.000
X2	.305	.101	.369	3.022	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024

Berdasar pada hasil uji regresi tabel 2 diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 27,062 + 0,305X2$, dengan interpretasi sebagai berikut: Nilai Konstanta yang terlihat adalah 27,062, sehingga apabila variabel motivasi kerja (X2) memiliki besaran nol atau tidak ada, maka nilai konstanta variabel kinerja karyawan (Y) didapat adalah 27,062. Nilai Koefisien regresi X2 sebesar 0,305 dengan tanda positif (tidak minus), sehingga peningkatan setiap variabel pelatihan kerja X1 akan menaikkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,305 dengan hasil positif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	27.785	3.959		7.019	.000
Pelatihan	.122	.137	.190	.891	.377
Motivasi	.176	.176	.214	1.004	.320

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasar pada hasil uji regresi tabel 3, terlihat perolehan persamaan regresi berganda yaitu $Y = 27,785 + 0,122X1 + 0,176X2$, dengan interpretasi sebagai berikut: Nilai Konstanta yang terlihat adalah 27,785, dengan variabel pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak memiliki besaran atau nol, maka nilai konstanta variabel kinerja karyawan (Y) bernilai 27,785. Nilai Koefisien regresi X1 sebesar 0,122 dengan tanda positif, sehingga peningkatan setiap satuan pada variabel pelatihan kerja X1 akan menaikkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,122 dengan hasil positif. Nilai Koefisien regresi X2 bertanda positif dengan angka 0,176, sehingga peningkatan setiap satuan pada variabel motivasi kerja X2 akan menaikkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,176 dengan hasil positif.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Parsial Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.364 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.364 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4, hasil atas analisis uji korelasi secara parsial pada pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,364, dimana hal ini berarti hubungan antara

variabel memiliki keterikatan yang rendah, hal ini dikarenakan nilai berada dalam interval 0,020 - 0,399.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.369**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.369**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 5 hasil atas analisis uji korelasi secara parsial pada motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,369, dimana hal ini berarti hubungan antara variabel memiliki keterikatan yang rendah, hal ini dikarenakan angka berada dalam interval 0,020 - 0,399.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Simultan Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.385 ^a	.148	.118	5.526	.148	4.947	2	57	.010

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 6, hasil atas analisis uji korelasi secara simultan pada pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien determinasi 0,385, dimana hal ini berarti hubungan antara variabel memiliki keterikatan rendah, hal ini dikarenakan angka yang muncul berada dalam interval 0,020 - 0,399.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	.133	.118	5.527

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil uji koefisien parsial pada tabel 7, diketahui angka R^2 adalah 0,133, sehingga pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 13,3%, dengan persentase tersisa dari 100% - 13,3% = 86,7% dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.369 ^a	.136	.121	5.516

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah Peneliti 2024

Berdasarkan pada hasil uji koefisien parsial pada tabel 8, dapat terlihat angka R^2 adalah 0,136, maka pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 13,6%, dengan sisa persentase dari 100% - 13,6% = 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.385 ^a	.148	.118	5.526

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasar pada hasil uji koefisien simultan pada tabel 9, dapat dilihat angka R^2 adalah 0,148, maka pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 14,8%, dengan sisa persentase dari 100%-14,8% = 85,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (t) Variabel Pelatihan Kerja (X1)terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30.648	2.745		11.164	.000
	Pelatihan	.234	.078	.364	2.981	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasar pada tabel 10, hasil pengujian Uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,981 > 2,001$) dengan nilai signifikasi 0,004. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (t) Variabel Motivasi Kerja (X2)terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27.062	3.868		6.997	.000
	Motivasi	.305	.101	.369	3.022	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasar pada tabel 11, hasil pengujian Uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,022 > 2,001$) dengan nilai signifikasi lebih kecildari 0,05 yaitu 0,004. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, halini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (F) Variabel Pelatihan Kerja (X1) danMotivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611.618	2	305.809	12.179
	Residual	1431.232	57	25.109	
	Total	2042.850	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasar pada tabel 12, hasil pengujian Uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,179 > 3,159$) dengan nilai 0,000 atau lebih kecil besar 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasar pada hasil yang telah dianalisa pada uji regresi linearsederhana, maka persamaan regresi sederhana yang muncul adalah $Y = 30,648 + 0,234X_1$. Nilai koefisien korelasi yang muncul adalah 0,364, dimana hal ini berarti hubungan antara variabel memiliki keterikatan yang rendah. Nilai koefisien determinasi angka R^2 adalah 0,133 atau sebesar 13,3%, dengan persentase tersisa dari 100%-13,3% = 86,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian untuk uji hipotesis, hasil pengujian Uji t diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,981 > 2,001$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,004. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji penelitian yang telah diperoleh, maka dapat mendukung hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Titin Maidarti, Muthia Azizah, Edi Wibowo dan Inti Nuswandari dalam jurnal Manajemen: Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor (2022), bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasar pada hasil yang telah dianalisa pada uji regresi linearsederhana, diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 27,062 + 0,305X_2$. Nilai koefisien korelasi yang muncul adalah 0,369, dimana hal ini berarti hubungan antara variabel memiliki keterikatan yang rendah. Nilai koefisien determinasi angka R^2 adalah 0,136, sehingga pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) atau dengan persentase 13,6%, dan sisa persentase tersisa dari 100%-13,6% = 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian dalam uji hipotesis, hasil pengujian Uji t nilai yang muncul adalah t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($3,022 > 2,001$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,004. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji penelitian yang telah diperoleh, maka dapat mendukung hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmi Hermawati, Abdurrahman Firdaus, N. Lilis Suryani dan Achmad Rozi dalam jurnal JENIUS: Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten (2021), bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil yang telah dianalisa pada uji regresi linear sederhana, persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 27,785 + 0,122X_1 + 0,176X_2$. Nilai koefisien korelasi yang muncul adalah 0,385, dimana hal ini berarti hubungan antara variabel memiliki keterikatan yang rendah. Nilai koefisien determinasi angka R^2 adalah 0,148, sehingga pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 14,8%, dengan sisa persentase 100%-14,8% = 85,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian pada uji hipotesis, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,179 > 3,159$) dengan nilai signifikansi lebih kecil besar 0,05 yaitu 0,000. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat mendukung hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Adliryanta Husain, Jantje L. Sepang, Yantje Uhing dalam jurnal EMBA: Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Manado (2021), bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. PENUTUP

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 30,648 + 0,234X_1$. Nilai koefisien korelasi yang muncul adalah 0,364, yang berarti hubungan antara variabel memiliki keterikatan yang rendah. Nilai koefisien determinasi R^2 adalah 0,133 atau sebesar 13,3%, dengan persentase tersisa dari 100%-13,3% = 86,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian dari uji hipotesis, hasil pengujian Uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,981 > 2,001$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,004. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sederhana $Y = 27,062 +$

0,305X2. Nilai koefisien korelasi yang muncul adalah 0,369, yang berarti hubungan antara variabel memiliki keterikatan yang rendah. Nilai koefisien determinasi angka R^2 adalah 0,136, sehingga pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 13,6%, dengan persentase tersisa dari 100%-13,6% = 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian pada uji hipotesis, hasil pengujian Uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,022 > 2,001$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,004. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda $Y = 27,785 + 0,122X_1 + 0,176X_2$. Nilai Koefisien determinasi yang muncul adalah 0,385, yang berarti hubungan antara variabel memiliki keterikatan yang rendah. Nilai koefisien determinasi angka R^2 adalah 0,148, sehingga pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 14,8%, dengan persentase tersisa dari 100%-14,8% = 85,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian pada uji hipotesis, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,179 > 3,159$) dengan nilai signifikansi lebih kecil besar 0,05 yaitu 0,000. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisa, Rima Nur. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Widya Cipta, 2(1), 133-140
- Algifari. (2015). Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. (2015). Pengantar manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aruan, C. D. (2019). Sumber daya manusia dan produktivitas. Jakarta: Penerbit Tidak Diketahui.
- Bafadal, I. (2014). Manajemen perlengkapan sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Denira, Muhammad. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis, 8(4), 4307-4314
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Efriliansyah, Dedi. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 8(4)
- Fattah, H. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Indeks.
- Fauzi, Rahmad Danial. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sorongan Sebagai Variabel Intervening. Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 5(4), 2007-2017
- Gardjito, A. H., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 13 (1)
- Gayatri, I Gusti Agung Sasi. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Research of Management (JARMA), 2(2), 234-243
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajjad, Mu'fidatul Nurul. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah. Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 2(1)
- Handoko, H. T. (2014). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hermawan, I. (2019). Metodologi penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan mixed methode. Kuningan: Hidayatul Quran Kuning.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Mustari, M. (2014). Manajemen pendidikan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Priansa, D. J. A. S. (2015). Manajemen peserta didik dan model pembelajaran. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Priyatno, D. (2014). Mandiri belajar analisis data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sudjana, N. (2018). Penilaian hasil proses belajar mengajar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Terry, G. R. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2016). Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.