



Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Danes Karya Mandiri Depok

Ahmad Maulana Muhlis^{1*}, I Nyoman Marayasa²

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

ARTICLE INFO

Article History:

Received (7-12-2024)
Revised (29-05-2025)
Accepted (31-05-2025)

Keywords:

Work motivation, Employee Performance, Job Training

Kata Kunci:

Motivasi kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals and increasing the company's competitiveness. Therefore, work motivation and job training are important aspects that must be considered by management. This study aims to determine the effect of work motivation and job training on employee performance at PT Danes Karya Mandiri Depok, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with a population and sample of 62 employees, using a saturated sample technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis techniques and hypothesis testing. The results of the study indicate that work motivation and job training have a positive effect on employee performance. The implications of this finding indicate that companies need to continue to improve training programs and create a work environment that supports motivation so that employee performance can be optimal.

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan. Untuk itu, motivasi kerja dan pelatihan kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Danes Karya Mandiri Depok, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 62 karyawan, menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu terus meningkatkan program pelatihan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi agar kinerja karyawan dapat optimal.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis dari zaman ke zaman telah berubah pesat di tambah dengan teknologi yang saat ini memicu percepatan pengembangan bisnis yang berlaku dalam setiap perusahaan. "Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan" Kresmawan (2021:26). SDM hendaknya menjadi acuan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya, karena SDM merupakan bagian penting dalam organisasi yang merupakan salah satu variabel yang langsung terlibat dalam menjalankan kegiatan organisasi. SDM memainkan peran penting dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan organisasi dan keaktifan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kresmawan (2021:13) "keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja perusahaan tersebut dan kinerja dari para sumber daya manusia atau karyawan yang berada dalam perusahaan". "Kinerja karyawan adalah hasil kerjanya yang dilakukan oleh seorang individu selama periode waktu tertentu" Wahyuni dan Budiono (2022:67). Dalam pengembangan kinerja karyawan, harus ada kontribusi kerja representatif yang tinggi dan kekhawatiran agar karyanya dapat memberikan kinerja yang baik. Selain itu, para pekerja juga memerlukan tempat kerja yang aman dan nyaman agar

*Corresponding author.

E-mail: ahmadmukhlis528@gmail.com

mereka dapat bersemangat dan dapat berfungsi dengan baik. Dengan asumsi bahwa pekerja memberikan hasil kinerja yang bagus, maka organisasi harus bersikap adil dengan memberikan penghargaan atau kompensasi kepada karyawan sebagai bayaran.

Pada hakikatnya, untuk mencapai kinerja yang ideal sesuai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi harus memberikan motivasi kerja kepada pekerja dan tempat kerja yang memuaskan sehingga pekerja senantiasa siap mencurahkan tenaga dan pikirannya pada pekerjaan. Persoalan untuk mendorong karyawan tidaklah mudah karena di dalam diri pekerja terdapat keinginan, kebutuhan dan asumsi yang berbeda-beda dari satu karyawan ke lainnya. Dan juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang memadai seperti pemberian fasilitas kerja yang mendukung, ruangan yang aman dan nyaman akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada PT Danes Karya Mandiri Depok. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan membutuhkan semangat agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik serta dapat mengatasinya maka perusahaan akan mendapat kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Menurut Afandi (2018:23) “menyatakan bahwa motivasi adalah keinginannya yang timbul dari pada diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas”. Jadi, motivasi adalah dorongan dari diri seseorang maupun dari orang lain guna memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Motivasi kerja memberikan dorongan semangat bekerja, agar para karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan seluruh keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Pelatihan menurut (Mon & Mulyadi, 2021) “merupakan pengajaran yang diberikan pada karyawan baru atau lama, berkaitan dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan saat mereka menjalankan pekerjaannya”. Pelatihan merupakan kewajiban semua pihak yang terkait dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan telah melakukan investasi jangka panjang dalam mengembangkan nilai-nilai perusahaan dengan mengadakan pelatihan. Dengan persiapan, organisasi dapat menciptakan dan meningkatkan informasi dan kemampuan yang representatif sehingga dapat membuat pelaksanaan pekerja lebih produktif dan menarik. Berikut data karyawan untuk pelatihan kerja di PT Danes Karya Mandiri Depok

Dengan memperhatikan Pelatihan yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Danes Karya Mandiri Depok baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:109) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

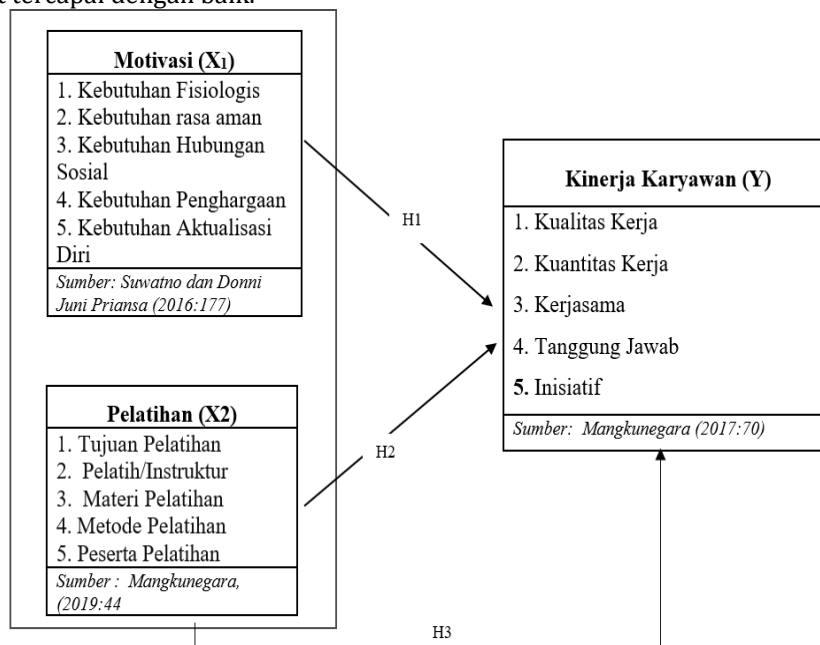
Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015), pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai

melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2015: 307) menerangkan bahwa pelatihan adalah sesuatu yang bersifat pribadi (pada umumnya *one-to-one*), *on-the-job* pendekatan yang digunakan oleh para manajer dan pelatih untuk membantu mengembangkan keterampilan mereka dan tingkat kemampuan. Menurut Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi Kusjono & Ratnasari (2019:187). Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

3. METODE

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif yang berbentuk hubungan dengan sebab-akibat metodologi penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017:03) konsep metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh informasi dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian dilaksanakan pada PT Danes Karya Mandiri yang berada Jl. Raya Grogol No.120, Grogol, Kec. Limo, Kota Depok, Jawa Barat 16512. Populasi yang diambil adalah sampling atau beberapa orang yaitu 62 karyawan dari karyawan PT Danes Karya Mandiri Depok. Menurut Sugiyono (2021:89) Non probability Sampling merupakan teknik mengambil sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Tarjo (2019:57) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada

penelitian ini sampel yang diambil adalah beberapa karyawan yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 62 karyawan pada PT Danes Karya Mandiri Depok. Menurut Sugiyono (2014:277) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variable dependen bila nilai variable independent dinaikkan/diturunkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.345	3.044		4.055	.000
Motivasi Kerja	.683	.082	.734	8.372	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:SPSSVersi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut: $Y = 12,345 + 0,683 X_1$ Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagai berikut : Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 12,345 menyatakan bahwa tanpa motivasi kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 12,345 atau jika nilai motivasi kerja nya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 12,345. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,683.Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,683.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.799	3.060		4.836	.000
Pelatihan Kerja	.622	.083	.697	7.526	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:SPSS Versi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut: $Y = 14,799 + 0,622 X_2$ Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagai berikut : Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 14,799 menyatakan bahwa tanpa pelatihan kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 14,799 atau jika nilai pelatihan kerja nya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 14,799. Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,622. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel pelatihan kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,622.

Uji Regresi Linear Berganda

Koefisien regresi linear berganda berikut menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 24, Maka hasil koefisien regresi berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.714	2.955		2.611	.011
Motivasi Kerja	.458	.092	.492	4.978	.000
Pelatihan Kerja	.354	.088	.397	4.015	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:SPSS Versi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut: $Y = 7,714 + 0,458 X_1 + 0,354 X_2 + \alpha$ Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagai berikut :

- Nilai tetap sebesar 7,714 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 7,714 satuan.

- b. Nilai 0,458 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada motivasi kerja maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian pada Kinerja Karyawan sebesar 0,458 satuan.
- c. Nilai 0,354 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian 0,354 pada pelatihan kerja maka setiap selisih 1 satuan pada l motivasi kerja akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan sebesar 0,354 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Ketika setidaknya dua faktor bebas digunakan sebagai faktor indikator, pengujian korelasi langsung yang berbeda berupaya untuk memperkirakan kondisi (kenaikan atau penurunan) variabel dependen. Berikut ini dari pengujian tabel terlampir.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

Sumber: SPSSVersi24(2024)

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,734. artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Correlations

		Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

Sumber: SPSSVersi24(2024)

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,697. artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi secara Simultan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.638	.625	3.600	1.708

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,8799. artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

Koefisien Determinasi

Alasan uji Koefisien Determinasi adalah untuk mengukur sejauh mana model dapat memahami variabel bebas dan terikat. Jika nilai R2 rendah berarti variabel independen hanya mampu menjelaskan

secara parsial *varians* variabel dependen. Tabel 7 menunjukkan efek samping dari Koefisien Determinasi (R^2).

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.531	4.029

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: SPSSVersi24(2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,539, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 53,9%, sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.477	4.255

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,486, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel. Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,6%, sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.638	.625	3.600	1.708

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,638, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 63,8%, sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Untuk menguji spekulasi, gunakan uji t (sampai taraf tertentu). Dengan melihat tingkat kepentingan yang digunakan dalam pemeriksaan ini dengan $\alpha = 0,05$ maka digunakan standar kepentingan sebesar 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa peluang mencapai kesimpulan memiliki kemungkinan sebesar 95% atau ketahanan kesalahan sebesar 5%. Berikut ini adalah hasil uji t :

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.345	3.044		4.055	.000
Motivasi Kerja	.683	.082	.734	8.372	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 10 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji t) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,372 > 1,672) hal ini diperkuat dengan nilai *sig* (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.799	3.060		4.836	.000
Pelatihan Kerja	.622	.083	.697	7.526	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 11 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji t) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau ($7,526 > 1,672$) hal ini diperkuat dengan nilai Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk pengujian ini digunakan uji F (Secara Simultan) dengan arti 5%. Dalam penelitian ini digunakan aturan kepentingan sebesar 5% (0,05), dengan syarat: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Sedangkan Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berikut hasil uji F :

Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1346.592	2	673.296	51.938	.000 ^b
	Residual	764.844	59	12.963		
	Total	2111.435	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors:(Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber:SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($51,938 > 3,159$), hal ini juga diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk variabel motivasi kerja memperoleh mean 3,68 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Pernyataan pada nomor kesembilan, "Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri." mendapat skor terendah dengan nilai *mean* 3,53. Uji validitas semua pernyataan pada variabel motivasi kerja dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung > R tabel (0,286). Uji Reliabilitas didapat nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi kerja sebesar 0,830, dengan itu variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori reliabel dikarenakan nilai diatas 0,600. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar $Y = 12,345 + 0,683 X_1$. Lalu korelasi hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,734. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Nilai Koefisien Determinasi 0,539, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 53,9%, sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada pengujian hipotesis bahwa nilai t ($8,372 > 1,672$) dan sig ($0,000 < 0,05$). maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Danes Karya Mandiri Depok. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawaty, R., & Wahyuni, F. (2021), Woerdianto, M., & Husain, B. A. (2021), Amelia, R. P., & Sudarso, A. P. (2021), Andi, D., & Iftiahani, F. E. (2021), Gandung, M. (2023), Sunarto, A., & Larasati, D. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk variabel pelatihan memperoleh mean 3,65 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Pernyataan pada nomor keenam, "Materi pelatihan disampaikan dengan cara yang terstruktur dan mudah diikuti" mendapat skor terendah dengan nilai mean sebesar 3,47. uji validitas semua pernyataan pada variabel pelatihan kerja dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung > R tabel (0,286). Uji Reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* variabel pelatihan kerja sebesar 0,867, dengan itu variabel pelatihan kerja termasuk dalam kategori reliabel dikarenakan nilai diatas 0,600. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar $Y = 14,799 + 0,622 X_2$. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,697. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Koefisien determinasi diperoleh nilai R-square sebesar 0,486, maka dapat disimpulkan bahwa

variabel pelatihan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel. Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,6%, sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada pengujian hipotesis, diketahui nilai Uji t ($7,526 > 1,672$) dan Sig ($0,000 < 0,05$). aka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Danes Karya Mandiri Depok. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawaty, R., & Wahyuni, F. (2021), Husna, S., & Ganar, Y. B. (2021), Maharani, S., & Effendy, A. A. (2021), Mutmainnah, M. (2022), Andi, D., & Iftiahanis, F. E. (2021), Gandung, M. (2023), Sunarto, A., & Larasati, D. (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk variabel kinerja karyawan memperoleh mean 3,75 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Pernyataan pada nomor satu, "Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah" mendapat skor terendah dengan nilai mean sebesar 3,42. uji validitas semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung $>$ R tabel (0,286). Uji Realibilitas, nilai *Cronbach's Alpha* variabel pelatihan kerja sebesar 0,867, dengan itu variabel pelatihan kerja termasuk dalam kategori reliabel dikarenakan nilai diatas 0,600. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar $Y = 7,714 + 0,458 X_1 + 0,354 X_2 + \alpha$. Nilai R (koefisien koneksi) sebesar 0,8799. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Koefisien determinasi diperoleh nilai R-square sebesar 0,638, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersamasama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 63,8%, sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Pada Hipotesis secara simultan diketahui nilai F ($51,938 > 3,159$), dan sig ($0,000 < 0,05$). maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan sig secara simultan antara motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Danes Karya Mandiri Depok.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawaty, R., & Wahyuni, F. (2021), Andi, D., & Iftiahanis, F. E. (2021), Gandung, M. (2023), Sunarto, A., & Larasati, D. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja dan pelatihan kerja yang baik di dalam perusahaan, dengan adanya motivasi kerja dan pelatihan kerja yang baik dari setiap karyawan sesuai dengan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, dimana semakin baik tingkat suatu motivasi kerja dan pelatihan kerja di suatu perusahaan maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan, namun jika motivasi kerja dan pelatihan kerja yang dijalankan kurang maksimal tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan

5. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Danes Karya Mandiri Depok. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t ($8,372 > 1,672$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Danes Karya Mandiri Depok. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t ($7,526 > 1,672$) dan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Danes Karya Mandiri Depok, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai F ($51,938 > 3,159$), hal dan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Amelia, R. P., & Sudarso, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 70-74.

- Andi, D., & Iftiahanis, F. E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pritho Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 500–504.
- Donni Juni Priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Cv. Alfabeta
- Gandung, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(2), 290–294.
- Husna, S., & Ganar, Y. B. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero). *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 75–78.
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *IJSE - Indonesian Journal on Software Engineering*, 5(1), 19–28.
- Kusjono dan Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius. Vol.2, No.2.*
- Maharani, S., & Effendy, A. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 1–7.
- Mutmainnah, M. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 32–36.
- Nugroho, Aristo. 2019. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai studi kasus pegawai bagian Fill & Pack PT Sari Husada Tbk Unit II Jalan Raya Solo Km 19, Kemudo-Klaten, Jawa Tengah Yogyakarta. *Universitas Sanata Dharma. Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol.8, No.12, Hal. 60-70.*
- Pratiwi, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Sertajaya Kecamatan Cikarang Timur. *Cikarang.*
- Rachmawaty, R., & Wahyuni, F. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank XYZ Unit Usaha Asuransi. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 505–513.
- Sunarto, A., & Larasati, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 402–410.
- Woerdianto, M., & Husain, B. A. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 178–186.