

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT Waskita Beton Precast, Tbk)**

Nabila Az-Zahra Putri¹, Maryam Dunggio^{2*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam As-syafi'iyah,
email: nabilaputriazzahra763@gmail.com

²Fakultas Bisnis dan Vokasi, Institut Teknologi dan Bisnis STIKOM Bali,
email: mrym_dunggio@yahoo.com

Korespondensi*: mrym_dunggio@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast Tbk. Populasi penelitian adalah karyawan staf divisi engineering PT. Waskita Beton Precast Tbk yang berjumlah 35 orang. Keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil analisis data menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja. Koefisien pelatihan sebesar 0,325 dan koefisien motivasi kerja sebesar 0,633. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan pelatihan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 85,7% sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Adapun, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pelatihan, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of training and work motivation on employee performance at PT Waskita Beton Precast Tbk. The research population is employees of the engineering division staff of PT. Waskita Beton Precast Tbk which totals 35 people. The entire population was used as a sample using a saturated sampling technique. The analysis method used is multiple linear regression analysis and for hypothesis testing using t-test. The results of data analysis using regression analysis showed that employee performance was influenced by training and work motivation. The training coefficient was 0.325 and the work motivation coefficient was 0.633. Thus, it can be said that work motivation has a greater influence on employee performance than job training. In addition, the results of this study show that training and work motivation contribute to changes in employee performance by 85.7% while the remaining 14.3% are influenced by other factors that are not analyzed in this study. Meanwhile, the results of hypothesis testing show that training has a positive and significant effect on employee performance and work motivation has a positive and significant effect on employee performance

Keywords: training, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin meningkat sehingga setiap perusahaan dituntut untuk menghadapi segala macam tantangan yang ada. Untuk mempertahankan eksistensi perusahaan di dunia kerja diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan kompetitif. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak hanya menuntut karyawan memberikan potensi terbaiknya namun juga perusahaan harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia, antara lain berkaitan dengan pengetahuan para karyawan atas tugas dan tanggungjawabnya. Selain itu, karyawan harus memahami budaya kerja, etos kerja serta lingkungan kerja, baik internal maupun eksternal (Sutrisno, 2016).

Perusahaan dapat membuat karyawan bekerja secara efektif untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, serta memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan inovasi, kreativitas dan pembelajaran. Oleh karena itu, perlunya hubungan antara sumber daya manusia dengan perusahaan yang saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan karyawan membutuhkan suatu perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhannya (Larasati, 2018).

Kunci utama yang harus diperhatikan perusahaan agar menacapai tujuan yang telah ditetapkan adalah dengan memprioritaskan kinerja karyawannya. kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja, maka pada umumnya dapat tercermin pada produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepada karyawan di lingkungan kerjanya (Widijanto, 2017).

Menurut (Kasmir, 2018:189-193) faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja diantaranya yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan serta komitmen. Menurut Mondy dalam (Larasati, 2018:111) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan keahlian para karyawan. Pelatihan bila dikelola dengan baik akan membantu karyawan dalam mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.

Selain faktor pelatihan, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari motivasi para karyawannya. Motivasi dapat ditunjukkan melalui pengarahan potensi karyawan dengan cara menumbuhkan semangat dan dorongan yang tinggi agar karyawan dapat menjalankan tugas, baik secara perorangan maupun perusahaan. Menurut (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 perusahaan. Definisi tersebut mencakup upaya tidak hanya mempengaruhi seseorang atau kelompok tapi juga untuk memastikan semuanya dipersiapkan untuk memenuhi tantangan dimasa depan.

Berbagai perusahaan beroperasi di Indonesia, salah satunya PT. Waskita Beton Precast Tbk. Perusahaan ini bergerak dalam bidang konstruksi industri manufaktur yang memproduksi beton *precast* dan *readymix*. Berdasarkan data periode tahun 2019 s/d 2022, diketahui kinerja karyawan mengalami penurunan, khususnya karyawan pada bagian staf engineering. Indikasi kinerja karyawan perusahaan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Data KPI Karyawan PT Waskita Beton Precast Tbk
Periode Tahun 2019 s/d 2022**

Aspek Penilaian	Bobot	Tahun							
		2019		2020		2021		2022	
		Nilai Kinerja	Skor	Nilai Kinerja	Skor	Nilai Kinerja	Skor	Nilai Kinerja	Skor
Pelayanan	30%	185	55,5	145	43,5	43,5	54	150	45
Disiplin	30%	175	52,5	140	42	42	39	125	37,5
Inovasi	40%	160	64	130	52	52	54	130	52
Total Skor			172		137,5		147		134,5
Rata-rata Skor			86		68,75		73,5		67,25
Kategori Penilaian			BS		B		B		C

Sumber: PT Waskita Beton Precast Tbk (data diolah)

Data *Key Performance Indicator (KPI)* pada Tabel 1 memiliki 3 (tiga) aspek penilaian dan skala penilaian karyawan, yaitu pelayanan yang memiliki bobot sebesar 30%. Tahun 2020 aspek pelayanan mengalami penurunan paling besar dengan total skor 136 dan rata-rata skor 68 sehingga mendapatkan kategori penilaian (Cukup). Hal ini diduga disebabkan oleh dampak adanya pandemi covid-19 sehingga para karyawan tidak maksimal dalam melakukan pelayanan kepada konsumen serta keterbatasan kondisi yang ada. Pada aspek selanjutnya yaitu disiplin memiliki bobot sebesar 30%. Tahun 2021 disiplin karyawan juga mengalami penurunan dengan total skor 39 dan rata-rata skor 73,5 sehingga mendapatkan kategori penilaian (Baik). Hal ini diduga karena adanya penurunan kepuasan karyawan. Aspek penilaian terakhir yaitu inovasi yang memiliki bobot sebesar 40% dengan total skor 134,5 dan rata-rata skor 67,25 sehingga mendapatkan kategori penilaian (Cukup). Tahun 2022 aspek inovasi mengalami penurunan karena perubahan struktur organisasi perusahaan dimana karyawan mengalami rotasi jabatan atau perpindahan antar divisi. Kondisi ini berdampak pada pengalaman kerja ataupun kemampuan karyawan yang tidak sesuai dengan posisi jabatan yang baru.

Data pada Tabel 1 menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut mengalami masalah. Hal ini dapat dilihat dari kategori penilaian yang cenderung mengalami penurunan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, namun data di atas mengindikasikan bahwa pelayanan, disiplin kerja, dan inovasi menjadi 3 (tiga) faktor dominan. Jika dijabarkan lebih lanjut, ketiga faktor ini berkaitan dengan pelatihan dan juga motivasi karyawan. Hasil wawancara yang dilakukan pada staf *engineering* menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang semangat dalam bekerja karena beberapa hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Selain itu, pelatihan yang masih kurang dan tidak berkesinambungan turut menjadi kendala bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijabarkan bahwa selain 3 (tiga) aspek yang disampaikan dalam KPI, maka faktor penentu kinerja dapat juga diturunkan dari ketiga aspek tersebut, yakni motivasi dan pelatihan. Berbagai penelitian terdahulu sudah dilakukan untuk menganalisis pengaruh dan hubungan antara kinerja dengan motivasi dan pelatihan kerja. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hasil yang bervariasi, misalnya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Maidarti, 2022), namun penelitian lainnya menunjukkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Marjaya & Pasaribu, 2019). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Marjaya & Pasaribu, 2019). Sementara itu hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Maidarti, 2022)

Fenomena yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Tbk serta adanya hasil penelitian yang inkonsisten menjadi menarik untuk diteliti dengan rumusan masalah, yaitu pelatihan dan juga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast Tbk. Merujuk kepada rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Waskita Beton Precast Tbk. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, antara lain: (1) mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam pengemabilan keputusan manjerial perusahaan dan (2) menjadi tambahan referensi dalam bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Fahmi (2017:188) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Definisi kinerja di atas menunjukkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri serta perusahaan. Apabila kinerja seorang karyawan lemah atau bahkan menurun maka hal tersebut akan berdampak terhadap karyawan itu sendiri dan juga perusahaan. Oleh karena itu, kinerja menjadi sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dengan proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar. Menurut Mangkunegara (2016:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial

mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut (Tobing, 2018:67) pelatihan atau *training* merupakan kegiatan yang paling penting dalam sebuah perusahaan di mana dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses menggali kemampuan karyawan berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku sesuai yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

3. Motivasi Kerja

Salah satu yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan. G.R Terry dalam Hasibuan (2016:145) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan sebuah tindakan. Hal itu akan tercermin suka atau tidak suka seseorang ketika bekerja. Jadi dalam hal ini motivasi tidak hanya menyangkut segala sesuatu tentang materi tetapi juga menyangkut faktor psikologis karyawan.

Menurut Davis dalam Yoyo Sudaryo (2017:60) motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang di inginkan. Keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, misalnya seorang pegawai diperlakukan dengan baik dan diberikan yang sesuai maka motivasi kerja akan meningkat. Beerbagai pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya. Biasanya motivasi cenderung ke arah yang baik.

4. Tinjauan penelitian terdahulu

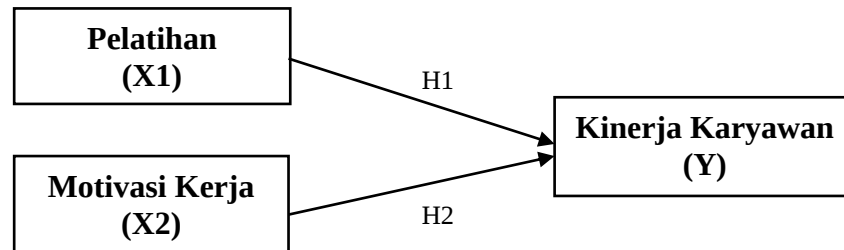
Hasil penelitian terdahulu melaporkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selanjutnya pelatihan dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Maidarti, dkk, 2022). Hasil penelitian lainnya menunjukkan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Sementara itu, ada juga hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Purwaningsih & Purwadhi, 2020). Selain itu, hasil penelitian lainnya menunjukkan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Subroto, 2018). Hasil penelitian lainnya melaporkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Andi & Iftiahanis, 2021).

5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran dan hipotesis dalam penelitian ini disusun berdasarkan kajian teoritis dan juga hasil penelitian terdahulu. Keterkaitan antarvariabel dalam penelitian ini digambarkan dalam bagan kerangka pemikiran. Variabel terikat yang diteliti adalah

kinerja karyawan (Y), variabel bebas terdiri variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2). Hubungan antar variabel dalam kerangka pemikiran disajikan pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah disampaikan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja, sehingga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan, sebagai berikut:

H1: Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

1. Populasi Sampel dan Sampling

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Waskita Beton Precast, Tbk divisi *engineering* yang terdiri dari 35 karyawan. Keseluruhan populasi dalam penelitian ini diambil sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

2. Variabel dan Pengukuran

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat yang dianalisis adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebasnya terdiri dari pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2).

3. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder yang digunakan merupakan data tentang KPI dan data lainnya yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti. Sementara itu, data primer yang digunakan adalah data yang didapatkan dari sampel yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Skala pengukuran data menggunakan skala likert.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Tahapan-tahapan yang dilakukan adalah: (1) uji instrumen penelitian untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen; (2) analisis statistik deskriptif; (3) uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas; (4) analisis regresi dan korelasi berganda; (5) uji kecocokan model regresi yang terdiri dari analisis koefisien determinasi dan uji F; dan (6) uji hipotesis menggunakan uji t (*t-test*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk menguji keabsahan dan konsisten intrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji validitas

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel yang dianalisis dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 2. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai R hitung dengan nilai r tabel (0,396). Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,396$) maka pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan valid dan sebaliknya. Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat beberapa pernyataan yang tidak valid dari masing-masing variabel sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Pernyataan yg tidak valid, dihapus dari kuesioner penelitian dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pernyataan yang valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel								
Kinerja (Y)			Pelatihan (X1)			Motivasi Kerja (X2)		
Pernyataan	Nilai R Hitung	Keterangan	Pernyataan	Nilai R Hitung	Keterangan	Pernyataan	Nilai R Hitung	Keterangan
KK1	0.420	Valid	P1	0.650	Valid	M1	0.342	Tidak Valid
KK2	0.357	Tidak Valid	P2	0.466	Valid	M2	0.781	Valid
KK3	0.421	Valid	P3	0.557	Valid	M3	0.781	Valid
KK4	0.400	Valid	P4	0.423	Valid	M4	0.703	Valid
KK5	0.455	Valid	P5	0.468	Valid	M5	0.745	Valid
KK6	0.404	Valid	P6	0.512	Valid	M6	0.515	Valid
KK7	0.403	Valid	P7	0.503	Valid	M7	0.562	Valid
KK8	0.420	Valid	P8	0.468	Valid	M8	0.601	Valid
KK9	0.728	Valid	P9	0.448	Valid	M9	0.584	Valid
KK10	0.400	Valid	P10	0.559	Valid	M10	0.374	Tidak Valid
KK11	0.792	Valid	P11	0.548	Valid	M11	0.553	Valid
KK12	0.792	Valid	P12	0.287	Tidak Valid	M12	0.487	Valid
KK13	0.669	Valid	P13	0.319	Tidak Valid	M13	0.462	Valid
KK14	0.765	Valid	P14	0.503	Valid	M14	0.553	Valid
KK15	0.578	Valid	P15	0.650	Valid	M15	0.488	Valid

Sumber: data diolah (2023)

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen dalam pengukuran. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6 maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel atau dapat diandalkan. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 3. Hasil uji reliabilitas menunjukkan keseluruhan instrumen dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Kinerja Karyawan	14	0.830	0.6	Reliabel
Pelatihan	13	0.788	0.6	Reliabel
Motivasi	13	0.854	0.6	Reliabel

Sumber: data diolah (2023)

2. Analisis Statistik Deskriptif

Gambaran statistik deskriptif yang terdiri dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (*std. deviation*) untuk variabel-variabel yang dianalisis disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	41	70	53,71	7,371
Pelatihan	41	65	52,17	6,573
Motivasi	39	65	50,89	7,910

Sumber: data diolah (2023)

Nilai statistik deskriptif yang terdapat pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai minimum dari masing-masing variabel tidak jauh berbeda dan berada pada angka 39 sampai dengan 41. Untuk nilai maksimum tertinggi dari ketiga variabel dimiliki oleh variabel kinerja karyawan, yakni 70, sementara 2 (dua) variabel lainnya memiliki nilai maksimum sebesar 65. Rata-rata nilai dari masing-masing variabel tidak memiliki perbedaan yang besar demikian halnya dengan standar deviasi. Gambaran statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa nilai/skor untuk masing-masing variabel cenderung homogen.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk pengujian awal sebelum melakukan analisis regresi dan korelasi. Tujuan dari pengujian ini untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal, sesama variabel bebas tidak memiliki korelasi yang tinggi dan juga variasi data homogen. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

1) Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan membandingkan nilai *Asymp. Sig.* dengan nilai α 5% (0,05). Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Keterangan/Nilai	Unstandardized Residual
N	35
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,699
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,713

Sumber: data diolah (2023)

Nilai *Asymp. Sig.* pada Tabel 5. Sebesar 0,713. Apabila dibandingkan dengan nilai α 5% (0,05) diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* lebih besar dari nilai *Alpha* (0,713 > 0,05). Berdasarkan hasil perbandingan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan mengacu pada nilai *VIF* dan *Tolerance*. Apabila nilai *VIF* kurang dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang diteliti tidak memiliki korelasi yang tinggi atau tidak memiliki gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

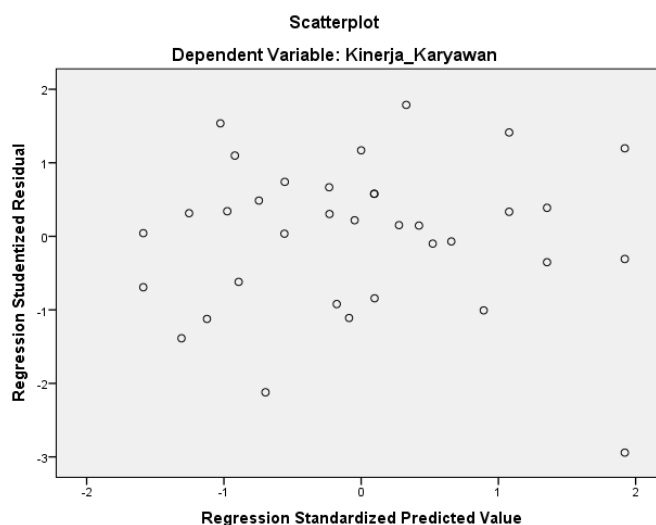
Variabel	Collinearity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Pelatihan	0,376	2,661
Motivasi	0,376	2,661

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai *VIF* sebesar 2,661 dan nilai *tolerance* sebesar 0,376. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *VIF* kurang dari 10 ($2,661 < 10$) dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 ($0,376 > 0,1$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dikatakan tidak memiliki gejala multikolinearitas.

3) Uji heterokedastisitas

Pengujian variasi data dilakukan dengan uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik *scatter plot*. Grafik tersebut disajikan pada Gambar 1.



Gambar 2. Scatterplot

Sumber: hasil olah data (2023)

Gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak mengumpul dan membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan dapat disimpulkan bahwa variansi data homogen.

4. Analisis Regresi dan Korelasi Berganda

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, variabel bebas tidak mengalami gejala multikolinearitas serta data tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Oleh karena, asumsi klasik terpenuhi, maka analisis dilanjutkan dengan regresi linear dan korelasi berganda.

1) Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil olah data yang didapatkan untuk membentuk persamaan regresi berganda disajikan pada Tabel 7. Nilai konstanta (a) didapatkan sebesar 4,541, nilai koefisien X1 (b1) sebesar 0,325 dan nilai koefisien X2 (b2) sebesar 0,633. Dengan demikian, maka persamaan regresi yang terbentuk dalam penelitian adalah $Y = 4,541 + 0,325X_1 + 0,633X_2$

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	4,541	3,945		1,151	0,258
Pelatihan	0,325	0,122	0,290	2,675	0,012
Motivasi	0,633	0,102	0,679	6,227	0,000

Sumber: data diolah (2023)

Dari persamaan regresi yang disampaikan, dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta (a) = 4,541, menunjukkan tanpa adanya variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2), nilai atau skor kinerja karyawan sebesar 4,541.
- 2) Nilai koefisien pelatihan (b1) = 0,325, menunjukkan bahwa jika skor pelatihan kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,325 poin, dengan asumsi nilai motivasi kerja (X2) konstan.
- 3) Nilai koefisien motivasi kerja (b2) = 0,633, menunjukkan bahwa jika skor motivasi kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,633 poin, dengan asumsi nilai pelatihan (X1) konstan.

Selain itu, terdapat perbedaan nilai b1 dan b2, dimana b2 lebih besar dari b1 ($0,633 > 0,325$), sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi kerja lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan pelatihan.

2) Analisis korelasi berganda

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) dilakukan analisis korelasi berganda. Hasil analisis data berkaitan korelasi berganda disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Korelasi Berganda

Model	Nilai			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,926	0,857	0,848	2,875

Sumber: data diolah (2023)

Keeratan hubungan antarvariabel dapat diketahui melalui nilai koefisien korelasi (R). Data pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,926. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja

(X2) memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini selaras dengan hasil analisis regresi.

5. Uji kecocokan Model Regresi

Ketepatan model regresi yang dibuat dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan nilai koefisien determinasi dan uji signifikansi secara keseluruhan (uji F).

1. Koefisien determinasi (R square)

Nilai koefisien determinasi (R square) sebagaimana yang disampaikan pada Tabel 8 sebesar 0,857. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 85,7% dan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

2. Uji signifikansi secara keseluruhan (uji F)

Pengaruh secara keseluruhan variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diuji dengan menggunakan uji F. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1582,690	2	791,345	95,756	0,000
Residual	264,453	32	8,264		
Total	1847,143	34			

Sumber: data diolah (2023)

Pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara keseluruhan atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai F-hitung sebesar 95,756 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.000. Nilai F-hitung 95,756 lebih besar dari nilai F-tabel 3,29 ($95,756 > 3,29$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan nilai koefisien determinasi dan hasil uji F, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini sudah tepat dan layak digunakan serta dianalisis lebih lanjut.

6. Uji hipotesis

Terdapat 2 (dua) hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, yaitu: pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Secara eksplisit, pernyataan hipotesis yang diuji, dijabarkan sebagai berikut.

1. Pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H0: pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

H1: pelatihan (X1) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H0: motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

H1: motivasi (X2) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	4,541	3,945		1,151	0,258
Pelatihan	0,325	0,122	0,290	2,675	0,012
Motivasi	0,633	0,102	0,679	6,227	0,000

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan pada Tabel 10, diketahui bahwa:

1. Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,675 dan nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0,012. Dengan demikian, t hitung lebih besar dari t tabel ($2,675 > 1,692$) dan signifikansi (*sig.*) lebih kecil dari alpha ($0,012 < 0,05$). Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan oleh perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,227 dan nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0,000. Dengan demikian, t hitung lebih besar dari t tabel ($6,227 > 1,692$) dan signifikansi (*sig.*) lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

7. Pembahasan

Berikut argumentasi dan pembahasan tentang hasil analisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan:

1) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan, dapat dilihat dari tujuan, metode, materi dan juga pelaksanaan. Pelatihan yang baik dengan materi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pemahaman karyawan atas tugas yang dibebankan menjadi lebih baik sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan tepat waktu. Selain itu, pelatihan juga berdampak terhadap efektivitas dan kemandirian karyawan. Karyawan yang diberikan pelatihan akan memiliki kemampuan dan tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan menjadi lebih mandiri dalam bekerja karena memahami dengan baik standar dan prosedur pelaksanaan tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin baik pelatihan maka semakin baik pula kinerja karyawan (Maidarti, dkk, 2022; Purwaningsih & Purwadhi, 2020).

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi merupakan menunjukkan semangat karyawan dalam bekerja. Motivasi ini

dapat dikonstruksi oleh pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan. Kebutuhan tersebut diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri. Ketika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini, maka karyawan akan semakin semangat dalam bekerja. Hal ini akan berdampak terhadap hasil kerja dari para karyawan tersebut. Ketika perusahaan memberikan apresiasi atas prestasi kerja karyawan, maka karyawan tersebut akan semakin termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan semakin baik dan secara keseluruhan kinerja karyawan baik akan berdampak baik terhadap kinerja organisasi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan (Maidarti, dkk, 2022; Andi & Iftiahanis, 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

2. Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pelatihan dan motivasi kerja dapat ditingkatkan. Beberapa hal yang dapat disarankan dari hasil penelitian adalah: (1) pelatihan dapat ditingkatkan dengan merancang pelatihan yang menarik, baik dari segi materi maupun instruktur dan (2) motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan membangun lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif baik antar sesama karyawan maupun antar karyawan dengan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 5.
- Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal Of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 55–69.
- Andi, D., & Iftiahanis, F. El. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pritho Jakarta Barat. *Jurnal Perkusi*, 1(4).
- Butar Butar, F., & Irsutami, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 102–109.

- Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner menggunakan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed., Vol. 1). Deepublish.
- Lestari, K. L. A., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Corporate Pada PT Telkom Akses Singaraja. *Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Libani, R., Handayani, S., & Veronica, M. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatra. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 3(3).
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Noratta, S., & Prabowo, B. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Timur Raya Lestari. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).
- Norawati, S., & Fahraini. (2022). *determinan komitmen dan kinerja karyawan pada badan usaha milik daerah (bumd)* (edisi 1). cv adanu abimata.
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. MediaNom.
- Priyatno, D. (2016). *Spss Handbook* (1st ed.). Mediakom.
- Purwaningsih, D., & Purwadhi. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan di Biro Psikologi Madina Gempita. *Jurnal Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 2(2).
- Purwatiningsih. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Cipta Nindita Nusapala. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(6).
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo.

- Sari, E. P. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 100–109.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Silitonga, S. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja* (1st ed.). Media Pustaka.
- Sinaulan, J., & Gofifah, F. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bringin Gigantara. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tegal Shipyard Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sujarweni, V. (n.d.). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, Dan Contoh Riset*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 8). Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tobing, S., Tampubolon, E., & Sarah, G. (2018). Pengaruh Pemberian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(1), 66–74.
- Triasmoko, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.