



Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Karya Prima di Banten

Rima Saripah^{1*}, Maghfiroh Yanuarti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: rimasaripah01@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p> <hr/> <p>Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Karya Prima di Banten baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh dengan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,655 + 0,677 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,665. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,2%. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,780 > 2,002)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,736 + 0,710 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,713. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,8%. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,736 > 2,002)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Karya Prima Banten. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 8,850 + 0,292 X_1 + 0,489 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,737. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,3%. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(33,898 > 3,160)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i2</p> <hr/> <p>Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>The purpose of this study was to determine the effect of training and work motivation on employee performance at PT. Padma Karya Prima in Banten either partially or simultaneously. The research method used in this research is quantitative. The sampling technique in this study was a saturated sample with a sample of 60 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and</i></p>

hypothesis testing. The result of the study show that there is a positive and significant influence between training and employee performance. Where is the simple linear regression equation $Y = 13,655 + 0,677 X1$. The correlation value is 0,665. The coefficient of determination is 44,2%. The t count $>$ t table or $(6,780 > 2,002)$ with a significance of $0,000 < 0,05$. Work motivation has a positive and significant effect of employee performance. This can be proven from the simple linear regression equation $Y = 7,736 + 0,710 X2$. The correlation value is 0,713. The coefficient of determination is 50,8%. The t count $>$ t table or $(7,736 > 2,002)$ with a significance of $0,000 < 0,05$. Simultaneously training and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Padma Karya Prima Banten. This can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 8,850 + 0,292 X1 + 0,489 X2$. Correlation value of 0,737. The coefficient of determination is 54,3%. F count $>$ F table or $(33,898 > 3,160)$ with a significant level of $0,000 < 0,05$.

How to cite: Saripah, R., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Karya Prima di Banten. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(2). 389-400



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Di masa yang semakin berkembang ini terutama dalam era teknologi atau digital sangat berpengaruh secara signifikan pada berbagai sektor di dunia, termasuk sektor bisnis dalam organisasi perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan harus bisa beradaptasi dalam persaingan yang semakin kompetitif. Sehingga kompetensi sumber daya manusia ini perlu diperhatikan supaya dapat bersaing dan bertahan. Tantangan kompetensi sumber daya manusia di masa sekarang ini sangat beragam, seperti banyak sumber daya manusia yang tidak cukup memiliki keterampilan dalam pemanfaatan teknologi contohnya dalam pengolahan data, manajemen proyek, dan penguasaan pengoperasian perangkat lunak.

Keterikatan sumber daya manusia dengan perusahaan tempatnya bekerja sangatlah erat. Kreatifitas, kemampuan, loyalitas serta integritas karyawan sangat dipertaruhkan dalam menjalankan roda perusahaan. Karyawan mampu menjadi cerminan baik tidaknya perusahaan tempatnya bekerja. Pembangunan sumber daya manusia menekankan pada manusia dalam menjalankan segala usaha atau kegiatan perusahaan tersebut.

PT. Padma Karya Prima didirikan pada tahun 2010 dan merupakan anak perusahaan dari PT. Sinta Prima Feedmill, yang bergerak di industri penetasan dan pembiakan unggas. PT. Padma Karya Prima bertempat di daerah Lebak Banten tepatnya di Kampung Cubluk Desa Parungsari Kecamatan Sajira Kabupaten Lebak Banten, dengan menjadi spesialis pada industri pembibitan anak ayam yang berkualitas. Selain meningkatkan kualitas produksi tentunya PT. Padma Karya Prima diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan karena merupakan hal yang sangat penting, salah satunya dengan melakukan pelatihan dan motivasi kerja kepada setiap karyawan.

Menurut Handoko (2019:59) “kinerja karyawan adalah segala bentuk kegiatan karyawan yang ditujukan untuk mewujudkan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan”. Berdasarkan observasi menunjukkan mengenai kinerja karyawan dalam proses produksi periode 2020-2022 terdapat proses produksi yang tidak mencapai target. Tahun 2020 realisasi produksi bibit yang sesuai dengan standar perusahaan mencapai target sebesar 96% sedangkan pada tahun 2021 terjadinya penurunan menjadi 83%. Tahun

2022 realisasi produksi bibit kembali mengalami penurunan menjadi 81% dan belum dapat mencapai target sepenuhnya sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan belum optimal. Penurunan kinerja karyawan tersebut diduga karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah pelatihan dan motivasi kerja.

Pelatihan disesuaikan dengan bidang keahlian setiap karyawan sehingga karyawan mampu melaksanakan tanggung jawabnya. Arti dari pelatihan itu sendiri yaitu untuk meningkatkan kemampuan individu atau kelompok supaya mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan. Setiap karyawan baru atau tidak pada perusahaan dapat memperoleh manfaat dari pelatihan. Dengan adanya kegiatan pelatihan ini, setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan dan mengetahui ilmu baru untuk meningkatkan kemampuannya. Menurut Dessler (2015:284) “pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan dengan pengetahuan dan kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka”. Dengan harapan setelah diberikan pelatihan, kinerja karyawan menjadi lebih meningkat dibandingkan sebelum dilakukan pelatihan.

Kenyataannya pelaksanaan pelatihan tidaklah mudah, terdapat berbagai kendala yang ditemukan seperti kurang maksimalnya pelaksanaan pelatihan, kurangnya komunikasi pimpinan terhadap karyawan. Dimana kebanyakan hanya karyawan baru saja yang di prioritaskan menerima pelatihan, sedangkan pelatihan juga penting bagi karyawan yang lama untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Setiap perusahaan menginginkan kontribusi yang besar dari karyawannya sehingga diperlukan pemberian motivasi kerja. Kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi serta berinteraksi dengan bawahan dapat menentukan efektivitas. Semakin kuat motivasi seseorang dalam bekerja maka akan semakin kuat rasa ingin menggapai visinya. Karyawan yang memiliki motivasi lebih tinggi secara otomatis diharapkan memiliki nilai lebih dan dapat mendorong peningkatan produktivitas perusahaan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk giat bekerja yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas perusahaan. Bagi karyawan yang sudah termotivasi atau sudah memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya, mereka akan memiliki anggapan bahwa tugas yang dimiliki adalah tantangan yang harus diselesaikan. Motivasi kerja adalah sikap yang terbentuk dalam diri sendiri, yang bisa menimbulkan perasaan antusias dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga akan berdampak kepada kinerja karyawan sekaligus pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Karya Prima di Banten baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

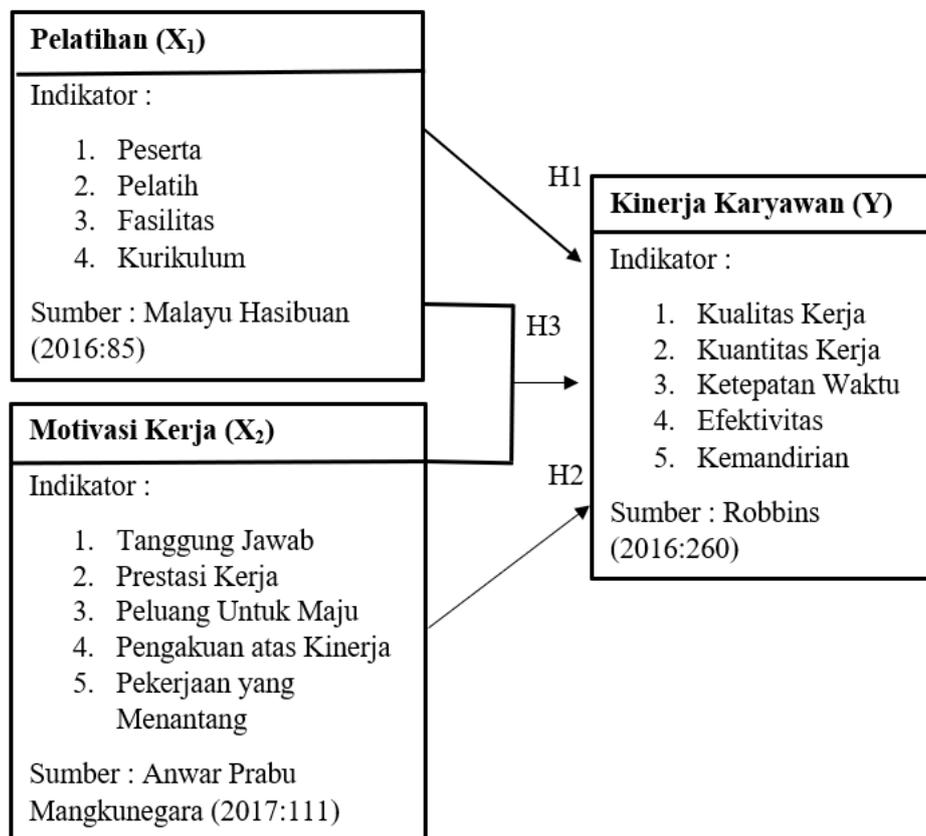
Menurut Dessler (2020:280) “pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan”. Menurut Mangkunegara (2017:44) “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Menurut Akh Muwafik Saleh (2016:6) “pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk menciptakan sebuah kebiasaan tertentu yang sebelumnya dianggap kurang positif menjadi ke arah yang lebih positif”.

Motivasi Kerja

Wibowo (2016:322) “motivasi kerja adalah timbulnya dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada kegiatan pencapaian tujuan”. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2013:202) “motivasi kerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh individu yang berupaya untuk mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan”. Menurut Pamela & Oloko (2015:43) “motivasi kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup”.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2017:138) menyatakan “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”. Menurut Khan et.al., dalam Busro (2018) “kinerja adalah prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun”.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Padma Karya Prima di Banten

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Padma Karya Prima di Banten

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Padma Karya Prima di Banten

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Tempat penelitian di PT. Padma Karya Prima Kampung Cubluk Rt.02/Rw.05 Desa Parungsari Kecamatan Sajira, Kabupaten Lebak Banten. Dalam penelitian ini populasi dan sampelnya adalah karyawan PT. Padma Karya Prima yang berjumlah 60 karyawan. Dalam penelitian ini kuisioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Ragu-Ragu (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar adanya pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,655	4,350		3,139	,003
	Pelatihan	,667	,098	,665	6,780	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian pada tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,655 + 0,667 X_1$. Dapat disimpulkan bahwa: Nilai konstanta sebesar 13,655 artinya jika variabel pelatihan (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,655 *point*. Nilai koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,667 artinya apabila konstanta tidak diubah pada variabel pelatihan (X_1), maka akan terjadi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,667 *point* setiap 1 perubahan pada variabel pelatihan (X_1).

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12,069	4,019		3,003	,004
	Motivasi Kerja	,710	,092	,713	7,736	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian pada tabel 2 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,069 + 0,710 X_2$. Dapat disimpulkan bahwa: Nilai konstanta sebesar 12,069 artinya jika variabel motivasi kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,609 *point*. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,710 artinya jika nilai konstanta tidak berubah pada variabel motivasi kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) maka terjadi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,710 *point*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8,850	4,195		2,110	,039
	Pelatihan	,292	,139	,291	2,103	,040
	Motivasi Kerja	,489	,138	,491	3,552	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian regresi pada tabel 3 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,850 + 0,292 X_1 + 0,489 X_2$. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Dengan nilai konstanta sebesar 8,850, dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 8,850 *point* jika tidak mempertimbangkan pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2)
- Dengan konstanta pelatihan (X_1) senilai 0,292 artinya jika nilai konstanta tetap pada variabel motivasi kerja (X_2), maka 1 perubahan pada variabel pelatihan (X_1) akan berpengaruh terhadap perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,292 *point*.
- Dengan konstanta motivasi kerja (X_2) 0,489 artinya jika konstanta tetap pada variabel pelatihan (X_1), maka perubahan 1 variabel motivasi kerja (X_2) akan berakibat perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,489 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,665**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,665**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

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

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian pada tabel 4 di atas, memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,665, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat karena nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_2) Terhadap (Y)
Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,713**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,713**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

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

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian tabel 5 di atas, memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,713 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat karena nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,527	2,552

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

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan data pada tabel 6, terdapat hubungan yang kuat antara variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai koefisien korelasi sebesar 0,737 berada pada rentang 0,600-0,799.

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui persentase kuatnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	,442	,433	2,796

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Pada tabel 7 terlihat hasil pengujian menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,442. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 55,8% disebabkan oleh variabel lain.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,508	,499	2,626

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian pada tabel 8 di atas, dengan koefisien determinasi sebesar 0,508 terlihat bahwa variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 50,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar $(100-50,8\%) = 49,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,527	2,552

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

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,543 artinya variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 54,3% dan sisanya sebesar $(100-54,3\%) = 45,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,655	4,350		3,139	,003
	Pelatihan (X1)	,667	,098	,665	6,780	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian tabel 10 di atas, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,780 > 2,002$). Dengan nilai signifikan kurang dari 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,069	4,019		3,003	,004
	Motivasi Kerja (X2)	,710	,092	,713	7,736	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian pada tabel 11 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7,736 > 2,002$). Dengan nilai signifikan kurang dari 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441,585	2	220,792	33,898	,000 ^b
	Residual	371,265	57	6,513		
	Total	812,850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian tabel 12 di atas, Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($33,898 > 3,160$), diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan, sehingga terjadi penolakan H_{03} dan penerimaan H_{a3} .

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil temuan menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel, dengan koefisien korelasi sebesar 0,665 dan nilai persamaan regresi $Y = 13,655 + 0,667 X_1$. Dengan

nilai determinasi atau pengaruhnya sebesar 0,442 atau 44,2% dan sisanya 55,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,780 > 2,002)$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Karya Prima di Banten. Mendukung penelitian Lipia Kosdianti dan Didi Sunardi (2021) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. Dengan persamaan regresi $Y = 7,352 + 0,815X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 41,5% serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ pada uji hipotesis, artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi 0,713 dan nilai persamaan regresi $Y = 7,736 + 0,710X_2$. Determinasi senilai 0,508 atau 50,8% dan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi faktor lain. Nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($7,736 > 2,002$) sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Karya Prima di Banten. Mendukung penelitian Nesmi Seo, Rumampuk, Joost L, Potolau dan Michel J.N (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon. Dengan persamaan regresi $Y = 2,408 + 0,716X$, dan diperoleh nilai signifikan $0,03 < 0,05$, penelitian diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi $Y = 8,850 + 0,292 X_1 + 0,489 X_2$. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,737 maka terdapat hubungan yang kuat antara variabel terikat dengan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 54,3% sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi variabel lain. Hasil uji hipotesis ($33,898 > 3,160$) atau nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Karya Prima di Banten. Mendukung penelitian Rahmi Hermawati, et.all., (2021) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. Persamaan regresi $Y = 11,164 + 0,394X_1 + 0,366X_2$ menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 50,8% dan nilai korelasi sebesar 0,713

KESIMPULAN

Pelatihan dengan persamaan regresi $Y = 13,655 + 0,667 X_1$ menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat, hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien Korelasi 0,665 dan determinasi sebesar 44,2%. Dengan uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,780 > 2,002)$, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Padma Karya Prima di Banten, maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Motivasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 7,736 + 0,710 X_2$. Kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat, hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien Korelasi yaitu sebesar 0,713. Dengan uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,736 > 2,002)$, nilai determinasi 50,8%. Dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Karya Prima di Banten. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 8,850 + 0,292 X_1 + 0,489 X_2$. Dengan nilai Koefisien

korelasi sebesar 0,737 maka terdapat hubungan yang kuat antara variabel terikat dengan variabel bebas. Nilai determinasi 54,3%. Pengujian hipotesis $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($33,898 > 3,160$). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Padma Karya Prima di Banten. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2018). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Group Penerbit CV. Budi Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arif, F., & Rhamadhan, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adhymitra Tata Sarana Jakarta Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis, 264-273.
- Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busro. (2018). Teori - teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenamedia Group.
- Byars & Rue (2014). Human Resource Management. USA: McGraw-Hill.
- Dessler. (2020). Human Resource Management. New York: Pearson Education.
- Dra. Eros Rosmiati, & Maya Sova, SE, M.Ak. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Di PT. ASABRI Tbk. Jurnal Administrasi dan Manajemen, 155-165.
- Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media.
- Endang Mahpudin, & Pupung Purnamasari. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA, Tbk CABANG KARAWANG. Jurnal Edunomic, 66-72.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 319-331.
- Kaswan. (2014). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Lipia Kosdianti, & Didi Sunardi. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam, 141-150.

- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mehta, & Patel. (2012). *IBM SPSS Exact Test*. Cambridge: Cytel.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nesmie Seo, Rumampuk, J., & Potolau, M. J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom KOTA Tomohon. *Journal.feb.unmul*, 52-58.
- Nurul Khastelia Hartomo, & Bachruddin Saleh Luturlean. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 200-207.
- Oktavia, & Burhanuddin, Y. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Oktavia, & Yusuf. (2019). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN RUMAH BENIH CABAI PRADANA KABUPATEN BANYUWANGI. *repository.unmuhjember*, 30-39.
- P. Ayu Asri Wulandari, & I W. Bagia. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 251-257.
- Pamela, & Oloko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (6 ed.)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rajak, M. A. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESSAR DHANANJAYA DI CIBITUNG - BEKASI. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 402-409.
- Rivai, V. Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke 6*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, & Judges. (2013). *Manajemen (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gaya Media.
- Robbins. (2017). *Manajemen Jilid 2 Edisi 13*. Jakarta: Erlangga.
- Saleh, A. M. (2016). *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Samsudin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Santoso. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., & Larasati, D. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA. Jurnal PERKUSI : Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia, 402-410.
- Supangat, A. (2015). Statistik dalam Kajian Deskriptif, Infensi dan Paramatik. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Yuniarsih, & Suwatno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.