

## Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karisma Bahana Gemilang Jakarta

Andy Syahputra Pasaribu<sup>1</sup>, Tri Lestari<sup>2\*</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>  
Jl. Kemanggisan Utama Raya, Jakarta Barat,  
Email: 64207038@bsi.ac.id<sup>1</sup>, [tri.tle@bsi.ac.id](mailto:tri.tle@bsi.ac.id)<sup>2\*</sup>

Submit:  
09-02-2025

Revisi:  
17-02-2025

Terima  
17-02-2025

Terbit Online:  
20-05-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - PT Karisma Bahana Gemilang, sebuah perusahaan retail yang berlokasi di Jakarta Barat, adalah subjek penelitian ini. Studi ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana motivasi kerja dan pelatihan kerja berdampak secara parsial dan simultan pada kinerja pekerja PT Karisma Bahana Gemilang. Penelitian ini melihat 58 karyawan PT Karisma Bahana Gemilang. Metode sampel jenuh, yang melibatkan semua anggota populasi, digunakan untuk memilih sampel nonprobability, yang menghasilkan 58 sampel. Metode statistik kuantitatif digunakan untuk menganalisis data, dan program IBM SPSS Statistics V.20 digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1) secara parsial memengaruhi kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi kerja (X2) juga memengaruhi secara signifikan. Dengan koefisien determinasi 0,475, pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara keseluruhan, pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,5%. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 52,5%.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

**Abstracts** - PT Karisma Bahana Gemilang, a retail company located in West Jakarta, is the subject of this study. This study aims to learn how work motivation and job training partially and simultaneously impact on the performance of PT Karisma Bahana Gemilang workers. This study looked at 58 employees of PT Karisma Bahana Gemilang. The saturated sample method, which involves all members of the population, was used to select the nonprobability sample, which resulted in 58 samples. Quantitative statistical methods were used to analyze the data, and the IBM SPSS Statistics V.20 program was used. The results showed that job training (X1) partially affects employee performance (Y). The work motivation variable (X2) also significantly affects. With a coefficient of determination of 0.475, job training (X1) and work motivation (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y). Overall, job training (X1) and work motivation (X2) have a positive and significant influence on employee performance by 47.5%. Other variables not examined in this study have an influence of 52.5%.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, and Job Training.

## 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi serta digitalisasi, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) agar tetap kompetitif. Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu proses sistematis yang dirancang untuk membekali baik

karyawan baru maupun yang telah lama bekerja dengan keterampilan mendasar yang esensial guna melaksanakan tanggung jawab mereka secara optimal dan produktif, Dessler dalam (Anisa et al., 2024). Pelatihan kerja dan motivasi kerja menjadi elemen penting dalam menaikkan tingkat kompetensi karyawan dan mencapai produktivitas optimal.

Pelatihan merujuk pada rangkaian aktivitas yang didesain untuk menaikkan tingkat kompetensi karyawan melalui pengembangan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, serta sikap yang relevan, guna memastikan bahwa perilaku karyawan dapat lain, motivasi kerja mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan antusias dan komitmen tinggi. Motivasi berfokus pada upaya untuk menginspirasi individu agar dapat meningkatkan semangat dan dedikasi dalam bekerja, dengan mendorong mereka untuk mengoptimalkan keterampilan dan potensi yang dimiliki. Hal ini bertujuan untuk meraih tujuan organisasi dengan efektif dan efisien, Sunyoto dalam (Mustaqim & Purba, 2023).

PT Karisma Bahana Gemilang, perusahaan yang bergerak di sektor ritel, menghadapi tantangan dalam memberikan pelatihan yang relevan dan memadai, terutama dalam keterampilan komunikasi dan penanganan keluhan pelanggan. Ketidakmampuan karyawan dalam menangani situasi sulit menurunkan tingkat kepuasan pelanggan dan produktivitas kerja. Selain itu, minimnya pengakuan atas pencapaian karyawan serta kurangnya peluang pengembangan karir menyebabkan penurunan motivasi kerja, yang berdampak negatif pada kinerja individu dan organisasi.

Pelatihan kerja yang efektif dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam melayani pelanggan, menyelesaikan masalah, dan membangun hubungan jangka panjang. Sedangkan, motivasi kerja yang tinggi, baik melalui pengakuan maupun insentif, memiliki peran penting untuk memberikan dorongan pada karyawan agar bekerja lebih giat, kreatif, dan produktif. Dengan fokus pada pelatihan kerja dan motivasi kerja, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal. Menurut Willson & Hikmah dalam (Amrullah et al., 2024). Motivasi yaitu suatu dorongan yang bersumber dari dalam maupun luar diri individu yang menggerakkan orang ini demi melaksanakan suatu pekerjaan pada tujuan demi mencukupi kebutuhannya.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memiliki tujuan dalam rangka mengkaji dampak pelatihan kerja serta motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Karisma Bahana Gemilang. Menurut Wahyuningsih dalam (Willson & Hikmah, 2020) terdapat 5 faktor yang menjadi indikator dalam pelatihan, yaitu:

- a. Tujuan pelatihan dirancang secara realistis dan disampaikan secara transparan, memungkinkan peserta untuk mengembangkan keterampilan profesional yang relevan sekaligus meningkatkan pemahaman mereka terhadap tanggung jawab yang harus dipenuhi dalam lingkup pekerjaan.
- b. Bahan ajar dapat digunakan dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin, etika kerja, serta pelaporan kerja. Pelatihan ini memanfaatkan metode yang berfokus pada keterlibatan aktif peserta melalui

selaras dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, dengan demikian mereka dapat bekerja lebih efisien dan produktif, (Syahputra & Nainggolan, 2022). Di sisi pendekatan partisipatif, yang mencakup diskusi kelompok, seminar, simulasi, demonstrasi praktik, permainan edukatif, aktivitas pembelajaran, evaluasi berbasis tes, kunjungan kerja secara berkelompok, serta program studi banding.

- c. Individu yang berpartisipasi adalah pegawai yang telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, mencakup status sebagai pegawai tetap dan mendapatkan rekomendasi dari pihak pimpinan.
- d. Fasilitator atau instruktur dalam pelatihan wajib memenuhi kriteria kualifikasi tertentu, yang meliputi penguasaan keterampilan yang sesuai dengan topik pelatihan, kemampuan untuk membangkitkan semangat dan memberikan dorongan kepada peserta, serta penerapan pendekatan partisipatif dalam proses pembelajaran.

Mengacu pada indikator motivasi menurut teori Abraham Maslow, yang berlandaskan pada teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam (Apriawan et al., 2023), m ditemukan bahwa berbagai macam kebutuhan yang saling terkait memengaruhi motivasi kerja seorang karyawan. Ini termasuk kebutuhan fisik, rasa aman dan perlindungan, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk memperoleh penghargaan diri, dan kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri

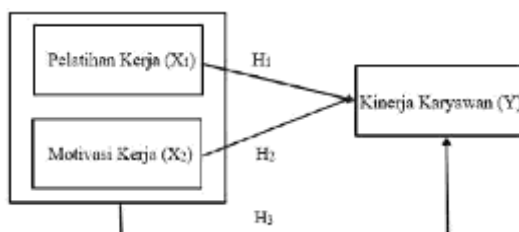
- a. Kebutuhan fisiologikal, diantaranya merupakan pemberian bonus, tunjangan: makan, transport, serta perumahan.
- b. Kebutuhan rasa aman serta keselamatan, diantaranya merupakan tunjangan kesehatan, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
- c. Kebutuhan sosial, diantaranya merupakan teman ataupun interaksi.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, diantaranya adalah apresiasi, ataupun validasi akan prestasi yang didapatkan.
- e. Kebutuhan perwujudan diri indikatornya yaitu kemampuan guna mengembangkan keterampilan dan potensi secara maksimal.

Kinerja merujuk pada hasil dan tingkah laku yang ditunjukkan dalam upaya menyelesaikan tugas serta memenuhi tanggung jawab yang sudah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu, Kasmir dalam (Wijaya & Fauji, 2021).

Indikator kinerja merupakan instrumen pengukur yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana individu atau organisasi telah berhasil mencapai target dan sasaran yang telah ditentukan. Indikator ini juga berguna untuk menentukan harapan hasil kinerja berdasarkan standar. Menurut Mangkunegara dalam (Willson & Hikmah, 2020) kinerja karyawan harus mempertimbangkan berbagai indikator yang relevan di dalamnya, yaitu:

- a. Kuantitas kerja, berfokus pada durasi kerja seorang pegawai atau jumlah barang/jasa yang dapat diproduksi dalam periode waktu tertentu.
- b. Kualitas kerja, menilai sejauh mana kemampuan pegawai tercermin dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, apakah sesuai dengan instruksi yang diberikan, serta apakah pegawai tersebut melaksanakan tugasnya dengan cermat, teratur, dan menyeluruh.
- c. Pelaksanaan tugas, mengindikasikan seberapa jauh seorang karyawan dapat mempertahankan ketepatan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya tanpa melakukan kesalahan selama menjalankan pekerjaannya.
- d. Tanggung jawab, sejauh mana karyawan dapat mempertahankan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa melakukan kesalahan, sesuai dengan kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Penelitian ini berdasarkan adanya celah penelitian (*research gap*) dari studi-studi sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwasanya pelatihan kerja dan motivasi kerja yang diterima karyawan punya dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Contohnya, penelitian di PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember (Mufid et al., 2022), Primkoppabri Cabang Brebes (Ramadhani et al., 2023), dan penelitian yang dilakukan oleh (Lia Ayu Lestari & Mayasari, 2021) menunjukkan bahwa ketiga variabel berperan positif dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan dasar itu, kerangka berpikir yang diambil pada penelitian ini yaitu seperti di bawah ini.



Sumber: (Penulis, 2024)

Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sehubungan dengan kerangka berfikir yang telah dipaparkan diatas, hipotesis pada studi ini dapat dinyatakan seperti berikut:

- H01: Diduga pelatihan kerja tidak menunjukkan Pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan PT Karisma Bahana Gemilang.
- Ha1: Diduga pelatihan kerja menunjukkan pengaruh positif serta signifikan dalam konteks parsial pada kinerja karyawan.
- H02: Diduga motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh positif serta signifikan dalam konteks parsial pada kinerja karyawan PT Karisma Bahana Gemilang.
- Ha2: Diduga motivasi kerja menimbulkan pengaruh positif dan signifikan dalam konteks parsial pada

kinerja karyawan PT Karisma Bahana Gemilang.

H03: Diduga pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak menimbulkan pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Karisma Bahana Gemilang.

Ha3: Diduga ditemukan pengaruh positif serta signifikan antara pelatihan kerja serta motivasi kerja dalam konteks simultan pada kinerja karyawan PT Karisma Bahana Gemilang.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT Karisma Bahana Gemilang selama bulan Oktober 2024 ini mengimplementasikan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan beberapa variabel penelitian. Dalam penelitian ini, pelatihan kerja ditetapkan sebagai variabel (X1), motivasi kerja sebagai variabel (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y).

Dalam studi ini, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menerapkan metode *nonprobability sampling* dengan metode sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh anggota dalam populasi. Sugiono dalam (Basmar, 2020) Metode pemilihan sampel jenuh yang merupakan bagian dari *Non Probability Sampling* digunakan pada populasi yang kecil, dimana 58 individu yang merupakan karyawan aktif di PT Karisma Bahana Gemilang dan dijadikan sebagai kelompok yang akan menjadi sumber data utama dalam penelitian ini. Dalam proses pengukurannya, penelitian ini berpijak pada instrumen skala Likert yang menyajikan lima opsi tanggapan, dengan setiap butir pertanyaan memiliki jarak interval yang konsisten.

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (S)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (TS)	4
Sangat Setuju (STS)	5

Sumber: Sugiyono dalam (Safitri & Lestari, 2024)

Metode penelitian kuantitatif statistik menggunakan alat seperti kuesioner dan pengumpulan data dalam bentuk angka, tabel, serta perhitungan, yang kemudian dianalisis melalui berbagai metode statistik, Slevitch dalam (Zaluchu, 2020). Penelitian ini mengaplikasikan berbagai metode statistik, antara lain pengujian kualitas data melalui validitas dan reliabilitas, pemeriksaan asumsi klasik, serta uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Selanjutnya, dilakukan analisis koefisien determinasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam riset ini, kuesioner diisi oleh 58 karyawan PT Karisma Bahana Gemilang. Kuesioner dibagikan untuk mengukur tiga variabel: X1 (Pelatihan Kerja), X2

(Motivasi Kerja), dan Y (Kinerja Karyawan). Berikut merupakan hasil dari uji yang dilaksanakan:

**1. Kualitas Data**

Uji validitas memiliki tujuan dalam rangka memperhitungkan sejauh mana suatu instrumen mampu mencapai tujuan pengukurannya. Pengujian ini memastikan bahwa jawaban dari kuesioner yang diberikan oleh responden relevan dan sesuai untuk keperluan penelitian.

Uji validitas dilaksanakan melalui penggunaan korelasi bivariat atau nilai r hitung, yang selanjutnya dibanding dengan nilai r tabel berdasarkan Pearson Product Moment. Penelitian ini mempergunakan tingkat signifikansi dalam angka 5% (0,05). Dalam menganalisis hasil korelasi bivariat, digunakan keluaran dari analisis Pearson. Nilai Pearson Product Moment ditentukan dengan menghitung Degree of Freedom (df) mempergunakan formula  $df = N - 2$ , di mana N merupakan total sampel.

Korelasi yang tinggi mengindikasikan bahwasanya f pengukuran memiliki tingkat validitas yang baik. Alat analisis seperti SPSS berperan penting dalam proses perhitungan dan interpretasi korelasi tersebut. Validitas instrumen merupakan aspek krusial pada penelitian guna memastikan bahwasanya hasil yang didapat akurat dan dapat diandalkan. Data yang valid memastikan bahwa kesimpulan penelitian didasarkan pada temuan yang sesuai dan representatif, sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap interpretasi yang dihasilkan. Dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel (N) sebanyak 58, perhitungan menghasilkan  $df = 58 - 2 = 56$ . Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , nilai r tabel yang didapatkan yaitu 0,258. Hasil uji validitas dalam riset ini disajikan pada tabel:

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Data

Komponen	R Hitung	R Tabel	Ket.
Pelatihan Kerja X1.1-X1.10	0.791	0,258	Valid
	0.799		
	0.708		
	0.716		
	0.593		
	0.738		
	0.622		
	0.553		
	0.652		
Motivasi Kerja X2	0.611		
	0.660		
	0.762		
	0.732		
	0.813		
	0.506		
	0.755		
	0.533		
0.562			
	0.697		

Kinerja Karyawan Y	0.763
	0.690
	0.640
	0.683
	0.748
	0.679
	0.720
	0.502
	0.659

Sumber: (Penulis, 2024)

Berdasarkan pendapat Sugiyono, tujuan dari uji reliabilitas yaitu dalam rangka mengevaluasi konsistensi hasil pengukuran yang diperoleh saat dilaksanakan pengukuran berulang pada fenomena yang sama melalui penggunaan alat ukur yang serupa (Agustian et al., 2019). Pengujian reliabilitas menilai apakah pengumpul data mengindikasikan ketepatan, keakuratan, kestabilan, dan konsistensi untuk menggambarkan fenomena yang sama dalam kesempatan yang berbeda. Sebuah instrumen dapat dinilai reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Menurut hasil olah data data dengan SPSS 29.0 seperti berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Data

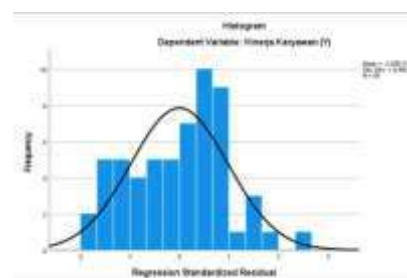
Komponen	Nilai Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Penjelasan
Pelatihan Kerja (X1)	0.869	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.871		
Kinerja Karyawan (Y)	0.819		

Sumber: (Penulis, 2024)

**2. Uji Asumsi Klasik**

Uji ini dilaksanakan dalam rangka memastikan bahwasanya hasil estimasi regresi tidak dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang tidak diharapkan atau tidak sesuai dengan pola yang diharapkan, meliputi pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

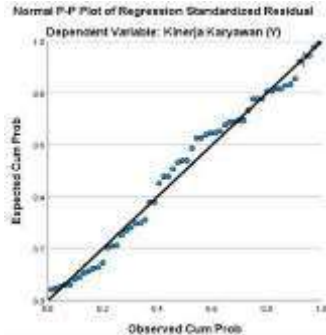
Pengujian normalitas dalam riset ini didasarkan pada pola distribusi data dalam mengambil keputusan. Hasil pengujian normalitas dapat diamati dalam gambar berikut ini:



Sumber: (Penulis, 2024)

Gambar 2. Uji Normalitas Gambar Chart Histogram

Berdasarkan histogram pada pengujian normalitas dalam penelitian ini, dimana grafik gambar diatas menunjukkan pola seperti lonceng terbalik yang mengikuti bentuk garis lonceng, dengan demikian kesimpulannya adalah model regresi telah sesuai dengan asumsi normalitas.



Sumber: (Penulis, 2024)

Gambar 3. Uji Normalitas Grafik *Probability Plots*

Berdasarkan grafik *probability plots* hasil uji normalitas pada riset ini, pola penyebaran titik-titik tampak mendekati atau mengikuti garis diagonal. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya model regresi telah berdasarkan asumsi normalitas.

Analisis multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi potensi keterkaitan antar variabel tidak terikat pada riset ini, yakni pelatihan kerja dan motivasi kerja. Suatu variabel independen dianggap tidak terpengaruh oleh multikolinearitas apabila memiliki nilai toleransi > 0,1 serta VIF yang bernilai kurang dari 10. Hasil detail dari uji multikolinearitas tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	14.148	3.240	.395	4.367	.001	.733	1.365
Total X1	.275	.080	.397	3.478	.001	.001	65
Total X2	.277	.080	.397	3.478	.001	.001	65

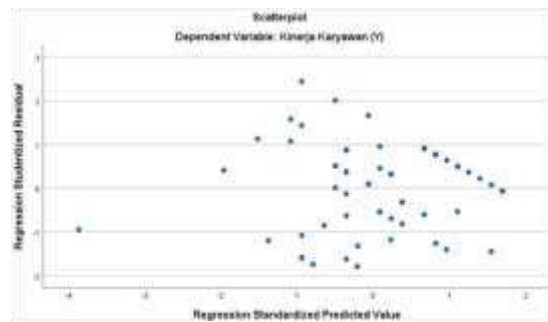
a. *Dependent Variable* : Kinerja karyawan (Y)

Sumber: (Penulis, 2024)

Merujuk pada hasil analisis pada tabel uji multikolinearitas, ketiga variabel yang menjadi objek penelitian, yakni pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), tidak menunjukkan indikasi adanya multikolinearitas. Hal tersebut ditunjukkan melalui nilai tolerance dalam angka 0,733 > batas minimum 0,1, serta nilai VIF sejumlah 1,365 yang ada di bawah ambang batas maksimal 10.

Selanjutnya uji heteroskedastisitas yang memiliki tujuan dalam rangka mengidentifikasi apakah terdapat

perbedaan variabilitas residual dalam model regresi di antara berbagai pengamatan. Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan grafik scatterplot sebagai alat analisis untuk menilai keberadaan heteroskedastisitas. Jika titik-titik pada scatterplot memperlihatkan pola tertentu yang konsisten atau teratur, hal ini dapat menjadi indikasi adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, distribusi titik yang acak dan tersebar merata di sekitar sumbu Y pada nilai nol (0) menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heteroskedastisitas yang dilaksanakan pada studi ini tertera dalam tabel di bawah ini:



Sumber: (Penulis, 2024)

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan dalam rangka mengevaluasi hubungan pada seluruh variabel tidak terikat dengan variabel terikat secara keseluruhan menggunakan uji F. Di samping itu, setiap variabel independen juga diuji secara terpisah dengan uji T untuk mengidentifikasi hubungan parsialnya dengan variabel dependen.

Uji parsial, yang juga dikenal dengan uji t, memiliki tujuan dalam rangka mengevaluasi seberapa jauh variabel tidak terikat memengaruhi variabel terikat secara terpisah, dengan asumsi bahwa variabel tidak terikat lainnya tetap konstan. Dalam proses pengambilan keputusan uji t, terdapat dua hasil yang mungkin: jika hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, maka dapat disimpulkan variabel tidak terikat menunjukkan dampak parsial yang signifikan dan positif pada variabel terikat. Sebaliknya, apabila H0 diterima dan Ha ditolak, diartikan bahwasanya tidak ditemukan pengaruh yang signifikan pada kedua variabel tersebut. Uji ini dilaksanakan dengan angka signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan melibatkan 58 responden sebagai sampel penelitian. Ringkasan hasil analisis uji t dapat ditemukan pada tabel:

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	14.148	3.240	.395	4.367	.001
Total X1	.275	.080	.397	3.478	.001
Total X2	.277	.080	.397	3.478	.001

I Pelatihan Kerja X1			3.47 8	.00 1
Motivasi Kerja X2				

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: (Penulis, 2024)

Penelitian ini menggunakan pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel tidak terikat, sementara kinerja karyawan (Y) berperan sebagai variabel terikat. Berdasarkan hal tersebut, persamaan yang diterapkan untuk perhitungan dalam uji t adalah  $t(0,05/2 : 58 - 2 - 1) = t(0,025 : 55)$ . Berdasarkan nilai t tabel dari perhitungan tersebut, diperoleh hasil sebesar 2.004. Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Parsial (Uji T)

Komponen	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Kesimpulan
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	3.457	2.004	0.001	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>1</sub> Diterima
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	3.478	2.004	0.001	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>1</sub> Diterima

Sumber: (Penulis, 2024)

Merujuk pada tabel tersebut, penjelasan terkait dengan hasil uji masing-masing variabel tidak terikat pada variabel terikat di antaranya:

a. Uji Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) menunjukkan dampak signifikan pada kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh p-value sejumlah 0,001, yang ada jauh di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Di sisi lain, nilai t hitung dalam angka 3,547 melebihi nilai t tabel sejumlah 2,004, menguatkan keputusan untuk menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>1</sub>. Sehingga, kesimpulannya adalah pelatihan kerja (X1) secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) di PT Karisma Bahana Gemilang.

b. Uji Hipotesis Kedua (H<sub>2</sub>)

Hasil analisis mengindikasikan bahwasanya nilai signifikansi untuk relasi antara motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) tercatat sejumlah 0,001, yang mana < ambang batas 0,05, sementara nilai t hitung mencapai 3,478, yang mana di atas nilai t tabel sebesar 2,004. Berdasarkan temuan ini, hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) diterima. Hal ini menjadi indikasi bahwas motivasi kerja (X2) memberikan dampak yang signifikan serta positif dalam konteks parsial pada kinerja karyawan (Y) di PT Karisma Bahana Gemilang.

Uji F, atau yang lebih diketahui sebagai uji simultan dalam konteks pengujian hipotesis, dipergunakan dalam menganalisis apakah seluruh variabel tidak terikat dalam konteks kolektif

memberikan pengaruh pada variabel terikat. Pada studi ini, variabel tidak terikat X1 dan X2 masing-masing merujuk pada pelatihan kerja dan motivasi kerja, sementara variabel terikat Y menggambarkan kinerja karyawan. Uji F dilaksanakan dengan mengacu pada prinsip bahwa apabila nilai F hitung melebihi nilai F tabel (atau nilai  $p < 0,05$ ), hipotesis nol (H<sub>0</sub>) akan ditolak, dan hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) diterima, yang menjadi indikasi adanya dampak simultan yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Sementara, apabila F hitung < F tabel (atau  $p > 0,05$ ), H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, menandakan bahwa tidak ada pengaruh simultan yang signifikan. Hasil uji F dalam studi ini dapat diamati dalam tabel berikut:

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	203.620	2	101.810	24.893	.000 <sup>b</sup>
Residual	224.949	55	4.090		
Total	428.569	57			

a. Dependet Variabel Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: f (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Sumber: (Penulis, 2024)

Pada riset ini, variabel tidak terikat yang dipergunakan yakni pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sementara variabel terikat yang dianalisis adalah kinerja karyawan (Y). Untuk menghitung uji F digunakan formula berikut,  $f(2:58-2) = f(2:56)$ , yang menghasilkan nilai f hitung sebesar 3.16. Berdasarkan hasil analisis ANOVA yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan melalui uji F, didapat angka signifikansi (sig.) dalam angka 0.000, yang mana < angka signifikan 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa ditemukan dampak secara signifikan pada variabel tidak terikat, yakni pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), pada variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Perbandingan antara besaran F hitung sejumlah 24.893 dengan nilai F tabel yang sebesar 3.16 juga mengindikasikan bahwasanya nilai F hitung > F tabel. Maka, hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dapat diterima, sementara hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) ditolak. Secara keseluruhan, hasil ini mengonfirmasi adanya dampak secara signifikan dan positif antara pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) di PT Karisma Bahana Gemilang.

Analisis regresi berganda dipergunakan dalam rangka menilai apakah ditemukan hubungan yang signifikan pada variabel tidak terikat dan variabel terikat pada suatu model. Tujuan utama dari metode ini yaitu dalam rangka mengidentifikasi kontribusi dan peran dari setiap variabel tidak terikat dalam menjabarkan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Temuan dari analisis regresi linear berganda disajikan dalam bentuk tabel di bawah:

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	14.148	3.240		4.367	.001
Pelatihan	.275	.080	.395	3.457	.001
Kerja (X1)	.277	.080	.397	3.478	.001
Motivasi Kerja (X2)					

Sumber: (Penulis, 2024)

Menurut informasi dalam tabel tersebut, diperoleh hasil bahwa dari tiga variabel yang diuji dalam analisis regresi linear berganda, koefisien untuk variabel pelatihan kerja sejumlah 0,275, untuk variabel motivasi kerja dalam angka 0,277, dan nilai konstanta sejumlah 14,148. Maka, model formula regresi linear berganda dapat dihitung dengan persamaan  $Y = 14,148 + 0,275 X_1 + 0,277 X_2$ , yang dapat diuraikan di bawah ini:

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 14.148 mengindikasikan bahwasanya kinerja karyawan di PT Karisma Bahana Gemilang akan berada pada angka 14.148 apabila pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai nol.
- Koefisien regresi bagi variabel pelatihan kerja (X1) mempunyai nilai positif dalam angka 0,275. Hal ini diartikan bahwasanya apabila variabel X<sub>1</sub>, yaitu pelatihan kerja, mengalami peningkatan sejumlah satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan dalam angka 0,275, dengan asumsi variabel X<sub>2</sub>, yaitu motivasi kerja, tetap konstan.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) bernilai positif dalam angka 0,277. Hal ini mengindikasikan bahwasanya setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja (X<sub>2</sub>) akan menyebabkan kenaikan satu satuan pada kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel yang lain bernilai nol (0).

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Sitanggang dalam (Safitri & Lestari, 2024) mengatakan bahwasanya pengujian koefisien determinasi (KD) atau R Square (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk menilai tingkat kontribusi variabel tidak terikat pada variabel terikat yang disajikan dengan bentuk persentase.

Uji koefisien determinasi parsial dilaksanakan dalam memperhitungkan kontribusi masing-masing variabel tidak terikat pada variabel terikat secara individual. Melalui koefisien ini, kita dapat mengidentifikasi variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap variabel terikat. Temuan dari uji koefisien determinasi parsial pada ruset ini dapat diamati dalam tabel berikut:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlation Zero-order
	B	Beta	Beta	
(Constant)	14.148	3.240		
Pelatihan	.275	.080	.395	.600
Kerja (X1)	.277	.080	.397	.600
Motivasi Kerja (X2)				

Sumber: (Penulis,2024)

Pada studi ini, variabel independennya terdiri dari pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sementara variabel terikat yang dianalisis yakni kinerja karyawan (Y). Langkah-langkah untuk memperhitungkan koefisien determinasi secara parsial yaitu KD = Nilai Beta x Zero Order x 100%, yang dapat diamati dalam tabel:

Tabel 10. Rekapitulasi Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Komponen	Beta	Zero Order	Hasil Nilai Beta x Zero Order x 100 %	R Square %
Pelatihan Kerja (X1)	0.395	0.600	23.7	47.5
Motivasi Kerja (X2)	0.397	0.601	23.8	

Sumber: (Penulis, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, kesimpulannya adalah kontribusi variabel pelatihan kerja (X1) pada kinerja karyawan (Y) sejumlah 23,7%, sementara kontribusi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 23,8%, dengan total R<sup>2</sup> (R Square) dalam rangka 47,5%. Dari hasil perhitungan tersebut, variabel tidak terikat yang paling menimbulkan pengaruh pada variabel terikat kinerja karyawan (Y), yaitu variabel motivasi kerja (X2) dengan kontribusi sebesar 23,8%.

Uji koefisien determinasi simultan dilakukan untuk menilai sejauh mana variasi pada variabel terikat dapat dijelaskan oleh kombinasi seluruh variabel tidak terikat. Pada penelitian ini, variabel tidak terikat yang dianalisis meliputi pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sementara variabel terikat yang diamati adalah kinerja karyawan (Y). Temuan dari uji koefisien determinasi simultan pada studi ini dapat ditemukan dalam tabel:

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan Untuk Nilai R Square (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.475	.456	2.022

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: (Penulis,2024)

Menurut data dalam tabel perhitungan koefisien determinasi secara simultan di atas, kesimpulannya adalah ada pengaruh signifikan pada variabel pelatihan

kerja (X1) serta motivasi kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y), dengan nilai R Square dalam angka 0,475 ataupun 47,5%. Adapun sisanya, yakni 52,5%, mendapat pengaruh dari sejumlah aspek lain yang tidak tercakup pada penelitian.

Merujuk pada temuan dari penelitian terkait dengan dampak pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Karisma Bahana Gemilang, kesimpulannya adalah

1. Hasil analisis mengindikasikan variabel independen pelatihan kerja (X1) menimbulkan pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan (Y) di PT Karisma Bahana Gemilang. Berdasarkan nilai t-hitung sejumlah 3,457 yang lebih tinggi dari t-tabel yang bernilai 2,004, serta angka signifikansi dalam angka 0,001, yang mana  $< 0,05$ . Pelatihan kerja yang memadai, termasuk waktu yang jelas dan sesuai serta pendampingan yang membangun selama pelatihan, berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan dapat mengurangi tingkat kesalahan dan stres, meningkatkan kemampuan kerja, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pada uraian sebelumnya, riset ini ditunjang oleh kajian sebelumnya yang telah dilaksanakan oleh (Mufid et al., 2022) terkait dengan "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Bantarkawung," merujuk pada hasil analisis regresi linier berganda, didapat koefisien sebesar 0,317 untuk variabel X1 yang menggambarkan pelatihan kerja. Selanjutnya, hasil uji T mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung, dengan nilai signifikansi dalam angka (Putri & Rohmah, 2024) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05  $\alpha$  (alpha). Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima.
2. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwasanya variabel independen motivasi kerja (X2) menimbulkan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan (Y) di PT. Karisma Bahana Gemilang. Kesimpulan ini berdasar pada nilai t-hitung dalam angka 3,478 yang lebih besar daripada t-tabel dalam angka 2,004, dan angka signifikansi dalam angka 0,001 yang mana  $> 0,05$ . Dengan memberikan motivasi yang jelas dan konsisten, dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian ini ditunjang oleh studi sebelumnya yang diteliti oleh (Basriani, 2023) tersebut, Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diamati berdasarkan nilai signifikansi yang tercatat sebesar 0,000 ( $\leq 0,05$ ) dan t hitung yang mencapai 3,816, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel dalam angka 1,656. Temuan ini mengindikasikan

bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang substansial terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Riau, dengan tingkat signifikansi yang berada di bawah 5% dan nilai t hitung di atas t tabel.

3. Pengaruh gabungan antara variabel tidak terikat, yaitu pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), pada kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil yang signifikan dan positif secara bersamaan di PT Karisma Bahana Gemilang. Hal ini terbukti melalui nilai F hitung dengan nilai 24,893 yang lebih tinggi dari nilai F tabel 3,16 dan angka signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Meskipun motivasi kerja menimbulkan pengaruh yang lebih besar, pelatihan kerja yang mendukung juga berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, kombinasi pelatihan kerja yang efektif dan motivasi kerja yang terpenuhi dengan baik dapat menaikkan tingkat produktivitas dan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dibahas lebih lanjut, studi ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ramadhani et al., 2023). Penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil dari uji simultan menunjukkan F hitung sebesar 84,06, yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel yang hanya mencapai 3,12. (Putri & Rohmah, 2024) Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada studi kasus yang dilakukan di Primkoppabri Cabang Brebes.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Merujuk pada temuan dari penelitian terkait dengan dampak pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Karisma Bahana Gemilang, kesimpulannya adalah:

1. Hasil analisis mengindikasikan variabel independen pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) menunjukkan dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan (Y) di PT Karisma Bahana Gemilang. Hal ini dibuktikan oleh nilai t-hitung sejumlah 3,457 yang lebih tinggi dari t-tabel yang bernilai 2,004, serta angka signifikansi dalam angka 0,001, yang mana  $< 0,05$ . Pelatihan kerja yang memadai, termasuk waktu yang jelas dan sesuai serta pendampingan yang membangun selama pelatihan, berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan dapat mengurangi tingkat kesalahan dan stres, meningkatkan kemampuan kerja, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
2. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa variabel independen motivasi kerja (X<sub>2</sub>) menimbulkan dampak secara signifikan pada kinerja karyawan (Y) di PT. Karisma Bahana Gemilang. Kesimpulan ini berdasar pada nilai t-hitung sejumlah 3,478 yang mana  $> t$ -tabel dalam angka 2,004, dan angka

signifikan dalam angka 0,001 yang mana  $< 0,05$ . Dengan memberikan motivasi yang jelas dan konsisten, dapat menaikkan tingkat produktivitas dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

3. Pengaruh gabungan antara variabel tidak terikat, yaitu pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), pada kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan hasil yang signifikan dan positif secara bersamaan di PT Karisma Bahana Gemilang. Hal ini terbukti melalui nilai  $F$  hitung sejumlah 24,893 yang mana  $>$  nilai  $F$  tabel 3,16 dan angka signifikansi 0,001 yang mana  $> 0,05$ . Meskipun motivasi kerja menimbulkan pengaruh yang lebih besar, pelatihan kerja yang mendukung juga berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks menyeluruh, kombinasi pelatihan kerja yang efektif dan motivasi kerja yang terpenuhi dengan baik dapat menaikkan tingkat produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian, penjabaran, dan kesimpulan yang sudah disampaikan sebelumnya, ada sejumlah saran tambahan yang dapat diajukan untuk penelitian ini, yaitu:

1. Perusahaan

Bagi perusahaan khususnya PT Karisma Bahana Gemilang diharapkan dapat meningkatkan pelatihan kerja dengan menyediakan berbagai metode yang lebih mumpuni dan memadai serta berkonsistensi untuk memberikan pelatihan kerja yang berkesinambungan agar peningkatan kinerja dapat tercapai. Penting juga untuk memastikan terpenuhinya pemberian motivasi karyawan secara jelas dan konsisten agar tercipta peningkatan produktivitas kinerja serta kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

2. Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh kalangan akademis untuk mengembangkan teori mengenai dampak pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan, serta guna menyelidiki sejumlah faktor lain yang turut memengaruhi kinerja tersebut.

## REFERENSI

- Agustian, I. ... Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasarharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/profesional.v6i1.837>
- Amrullah, M. A. ... Rani. (2024). Analisis Motivasi Pekerja PT . Kimia Farma Tbk Plant Watudakon Jombang. 1, 8–12.
- Anisa, S. N. ... Ansori, M. I. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 95–110. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288>
- Apriawan, T. ... Anwar, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. *Jurismata*, 5(1), 2656–6923.
- Basmar, N. A. (2020). Pengaruh Prinsip Integritas, Objektivitas Dan Perilaku Profesional Terhadap Kualitas Audit Pada Kap Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(2), 89–99. <https://doi.org/10.35906/jep01.v5i2.404>
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, 4(1), 181–190.
- Lia Ayu Lestari, K., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Corporate Pada PT. Telkom Akses Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 148. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.30608>
- Mufid, A. N. ... Sisbintari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2). <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.30608>
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2023). PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI. 5(2), 1–9. <https://doi.org/10.14341/cong23-26.05.23-39>
- Putri, R. O. A., & Rohmah, W. (2024). Prokrastinasi Akademik Ditinjau Dari Self Regulated Learning Dan Media Sosial Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Di Universitas Muhammadiyah Surakarta. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6).
- Ramadhani, S. ... Setiadi, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Primkoppabri Cabang Brebes. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 280–288.
- Safitri, W., & Lestari, T. (2024). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 1(c), 136–145. <https://doi.org/10.70052/juma.v1i4.476>
- Syahputra, Y., & Nainggolan, N. P. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Vasan Mandiri Indonesia.
- Wijaya, D. wahyu E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.

Zaluchu, S. E. (2020). Strategi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4(1), 28. <https://doi.org/10.46445/ejti.v4i1.167>