



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 24662-24672

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hidra Production

Bambang Sutiawan<sup>1</sup>, Muhammad Yusuf<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

<sup>1</sup>[bambangsutiawan15@gmail.com](mailto:bambangsutiawan15@gmail.com), <sup>2</sup>[m.yusuf.umj.ac.id](mailto:m.yusuf.umj.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hidra Production. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan, sehingga peningkatan kompetensi melalui pelatihan serta pemberian motivasi kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang merupakan karyawan PT Hidra Production dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hidra Production. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Pelatihan. Dengan demikian, peningkatan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta peningkatan motivasi kerja karyawan dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal.

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

### 1. Latar Belakang

Keberhasilan dari suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh fasilitas yang dimiliki saja namun sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu dari aset penting perusahaan yang berpengaruh dan sebagai penggerak perusahaan. Seiring dengan perubahan kualitas dan gaya hidup yang semakin modern dan standar kehidupan yang terus meningkat, maka perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini [1]. Sehingga, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja di perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut.

Penggunaan jasa pada perusahaan production in-house semakin meningkat, hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya perusahaan yang membutuhkan perusahaan production in-house sebagai alternatif untuk mengoptimalkan biaya tenaga kerja di bagian bisnis inti mereka. Tentunya dengan penerapan sistem administrasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dikelola oleh perusahaan production in-house. Sebagai industri yang bergerak di bidang jasa dengan mengandalkan sumber daya manusia (SDM) perusahaan aspek kinerja karyawan. mengatakan [2] "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu."

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui latihan dan motivasi yang maksimal terhadap karyawan. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. Diharapkan latihan dan motivasi yang efektif memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

PT Hidra Production sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa produksi dan event organizer turut menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawannya. Berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan

beberapa masalah seperti kurangnya konsistensi karyawan dalam menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan, serta menurunnya semangat kerja pada periode tertentu. Beberapa karyawan juga menyatakan bahwa latihan yang diberikan belum berlangsung secara rutin, dan motivasi kerja yang ditawarkan perusahaan masih belum optimal.

Selain itu, permintaan tenaga kerja baru dari client kadang tidak menentu, sehingga pihak dari PT Hydra Production harus selalu siap memenuhi permintaan tenaga kerja baru dari client. Kondisi saat ini menunjukkan semakin banyaknya kompetitor-kompetitor penyedia layanan production in-house dengan inovasi bisnis yang kreatif. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan latihan yang optimal terhadap karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan mampu bersaing dengan perusahaan production in-house lainnya.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti pada PT Hydra Production.

**Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Production In-House PT Hydra Production Periode 2019-2022**

| Aspek Penilaian   | Target | Tahun     |      |      |      |
|-------------------|--------|-----------|------|------|------|
|                   |        | 2019      | 2020 | 2021 | 2022 |
|                   |        | Realisasi |      |      |      |
| Kualitas          | 100%   | 95%       | 87%  | 53%  | 52%  |
| Kuantitas         | 100%   | 84%       | 78%  | 47%  | 44%  |
| Pelaksanaan Tugas | 100%   | 60%       | 58%  | 38%  | 36%  |
| Tanggung Jawab    | 100%   | 57%       | 49%  | 34%  | 29%  |
| Rata-Rata         | 100%   | 74%       | 68 % | 43%  | 40%  |

Sumber: PT Hydra Production, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa capaian kinerja karyawan PT Hydra Production selama periode 2019–2022 menunjukkan kecenderungan mengalami penurunan pada hampir seluruh aspek penilaian. Pada aspek kualitas, realisasi kinerja mengalami penurunan dari 95% pada tahun 2019 menjadi 87% pada tahun 2020, kemudian menurun secara signifikan menjadi 53% pada tahun 2021 dan 52% pada tahun 2022. Aspek kuantitas juga menunjukkan tren penurunan dari 84% pada tahun 2019 menjadi 78% pada tahun 2020, kemudian turun menjadi 47% pada tahun 2021 dan 44% pada tahun 2022. Selanjutnya, aspek pelaksanaan tugas mengalami penurunan dari 60% pada tahun 2019 menjadi 58% pada tahun 2020, kemudian turun menjadi 38% pada tahun 2021 dan 36% pada tahun 2022. Demikian pula pada aspek tanggung jawab yang mengalami penurunan dari 57% pada tahun 2019 menjadi 49% pada tahun 2020, kemudian turun menjadi 34% pada tahun 2021 dan 29% pada tahun 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data, rata-rata capaian kinerja karyawan mengalami penurunan dari 74% pada tahun 2019 menjadi 68% pada tahun 2020, kemudian kembali menurun menjadi 43% pada tahun 2021 dan 40% pada tahun 2022. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mampu mencapai target perusahaan sebesar 100% dan cenderung mengalami penurunan dari tahun ke tahun.

Penurunan capaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah belum optimalnya pelaksanaan program latihan sehingga kompetensi dan keterampilan karyawan belum berkembang secara maksimal. Selain itu, motivasi kerja yang belum optimal juga diduga menyebabkan menurunnya semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, serta produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap program latihan dan strategi peningkatan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat dan target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Pelatihan sebagai faktor pertama diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, karyawan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur kerja, penggunaan teknologi, serta penyelesaian berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Peningkatan kompetensi tersebut akan berdampak pada meningkatnya kualitas hasil kerja, produktivitas, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta berkurangnya tingkat kesalahan dalam bekerja. Pelatihan merupakan salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, karyawan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur kerja, penggunaan teknologi, serta penyelesaian berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Peningkatan kompetensi tersebut akan berdampak pada meningkatnya kualitas hasil kerja, produktivitas, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta berkurangnya tingkat kesalahan dalam bekerja [3].

Sebaliknya, apabila pelatihan belum dilaksanakan secara optimal, materi yang diberikan kurang relevan, atau frekuensi pelatihan masih terbatas, maka kemampuan karyawan untuk mengikuti perkembangan pekerjaan juga akan terbatas. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pencapaian target kerja menjadi kurang maksimal dan berkontribusi terhadap fluktuasi kinerja organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dipandang sebagai faktor yang berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, di mana semakin efektif pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan [4].

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [5] yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif program pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin meningkat pula pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Motivasi kerja sebagai faktor kedua diduga mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, disiplin dalam melaksanakan tugas, serta berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.

Motivasi juga mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas, berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan bertanggung jawab terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya antusiasme dalam bekerja, rendahnya disiplin, berkurangnya tanggung jawab, serta menurunnya produktivitas. Kondisi tersebut dapat berdampak pada tidak tercapainya target kinerja secara optimal dan memunculkan ketidakstabilan dalam pencapaian kinerja organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [6] yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal.

Selain pelatihan dan motivasi kerja, terdapat beberapa faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya kompensasi dan disiplin kerja. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan kepuasan dan semangat kerja, sedangkan disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan melaksanakan tugas secara tepat waktu dan sesuai dengan standar perusahaan.

Namun demikian, penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel pelatihan dan motivasi kerja karena kedua variabel tersebut dinilai paling relevan dengan permasalahan yang terjadi di PT Hidra Production berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan production in-house pada PT Hidra Production.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi variabel penelitian serta menganalisis pengaruh latihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan metode survei menggunakan instrumen kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner serta didukung oleh data sekunder berupa dokumentasi perusahaan. Populasi penelitian berjumlah 40 karyawan PT Hidra Production, dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS versi 25 melalui uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## 3. Hasil dan Diskusi

### a. Uji Instrumen Data

Uji instrumen data dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Pengujian instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas terhadap variabel Latihan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 30.

### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment antara skor masing-masing item dengan skor total variabel. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang, sehingga diperoleh nilai derajat kebebasan (df) sebesar 38 ( $n - 2$ ). Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,264 pada taraf signifikansi 5%. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,264).

**Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

| Instrument | r hitung | r table | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| 1          | 0,626    | 0,264   | Valid      |
| 2          | 0,578    | 0,264   | Valid      |
| 3          | 0,717    | 0,264   | Valid      |
| 4          | 0,721    | 0,264   | Valid      |
| 5          | 0,797    | 0,264   | Valid      |
| 6          | 0,782    | 0,264   | Valid      |
| 7          | 0,717    | 0,264   | Valid      |
| 8          | 0,767    | 0,264   | Valid      |
| 9          | 0,729    | 0,264   | Valid      |
| 10         | 0,757    | 0,264   | Valid      |
| 11         | 0,757    | 0,264   | Valid      |
| 12         | 0,682    | 0,264   | Valid      |
| 13         | 0,770    | 0,264   | Valid      |
| 14         | 0,482    | 0,264   | Valid      |
| 15         | 0,709    | 0,264   | Valid      |
| 12         | 0,682    | 0,264   | Valid      |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar daripada  $r$  tabel (0,264). Nilai  $r$  hitung berkisar antara 0,482 hingga 0,797. Dengan demikian seluruh butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Latihan (X<sub>1</sub>)**

| Butir Pertanyaan | Nilai $r$ hitung | Nilai $r$ tabel | Keterangan |
|------------------|------------------|-----------------|------------|
| 1.               | 0,655            | 0,264           | Valid      |
| 2.               | 0,791            | 0,264           | Valid      |
| 3.               | 0,851            | 0,264           | Valid      |
| 4.               | 0,756            | 0,264           | Valid      |
| 5.               | 0,799            | 0,264           | Valid      |
| 6.               | 0,824            | 0,264           | Valid      |
| 7.               | 0,711            | 0,264           | Valid      |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Latihan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel (0,264). Nilai korelasi item terhadap skor total berada pada rentang 0,655 hingga 0,851. Oleh karena itu seluruh indikator variabel Latihan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3. Uji Validitas Instrument Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)**

| Butir Pertanyaan | Nilai $r$ hitung | Nilai $r$ tabel | Keterangan |
|------------------|------------------|-----------------|------------|
| 1.               | 0,789            | 0,264           | Valid      |
| 2.               | 0,784            | 0,264           | Valid      |
| 3.               | 0,786            | 0,264           | Valid      |
| 4.               | 0,870            | 0,264           | Valid      |
| 5.               | 0,813            | 0,264           | Valid      |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dibandingkan  $r$  tabel sebesar 0,264. Nilai  $r$  hitung berkisar antara 0,784 hingga 0,870. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item-item pernyataan dalam kuesioner. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih

besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel Kinerja Karyawan, Latihan, dan Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

| Varibel          | Cronbach's Alpha | Batasan | Keterangan |
|------------------|------------------|---------|------------|
| Kinerja Karyawan | 0,928            | 0,600   | Reliabel   |
| Latihan          | 0,885            | 0,600   | Reliabel   |
| Motivasi Kerja   | 0,864            | 0,600   | Reliabel   |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

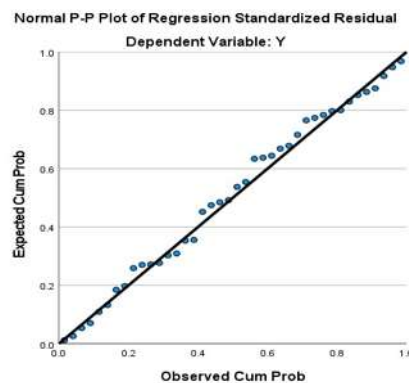
Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,928, variabel Latihan sebesar 0,885, dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,864. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali dalam [7], apabila asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi dengan Ordinary Least Square (OLS) akan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Berikut uji asumsi klasik antara lain, yaitu:

##### 1) Uji Normalitas

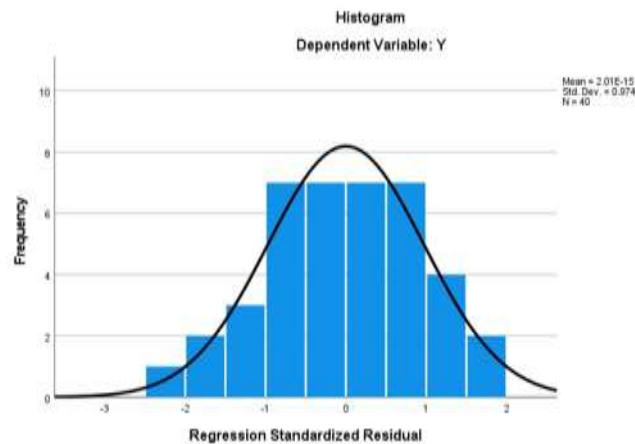
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat grafik Histogram dan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila kurva pada histogram membentuk seperti lonceng dan titik-titik pada P-P Plot menyebar mengikuti garis diagonal, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

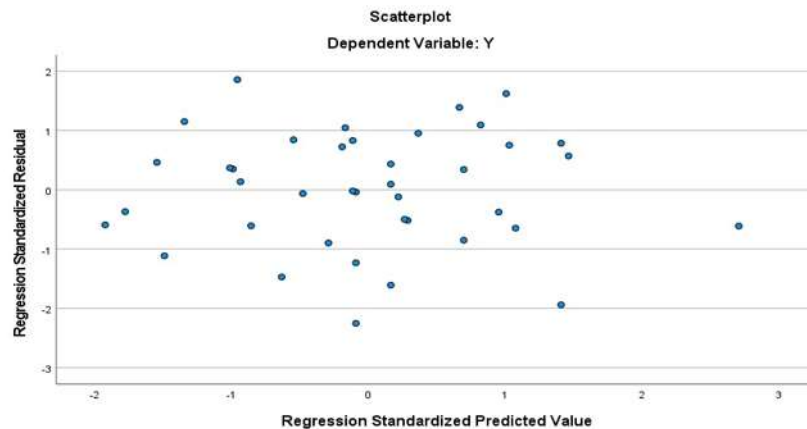
Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik sebaran data berada sangat dekat dan mengikuti arah garis lurus diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa residual data berdistribusi normal. Berdasarkan Gambar 4.5, kurva histogram menunjukkan bentuk yang simetris menyerupai lonceng (tidak melenceng jauh ke kiri maupun ke kanan). Kedua grafik pengujian normalitas ini sejalan dan membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plots  
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot di mana sumbu X adalah prediksi dan sumbu Y adalah residual yang telah distandardisasi. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Gambar 3 di atas, terlihat bahwa titik-titik (data) pada grafik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas (seperti mengumpul, menyempit, atau melebar), serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian.

## 3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Adapun metode pengujian yang dapat dipergunakan yaitu dengan memeriksa nilai

Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka model regresi tersebut tidak memiliki masalah multikolinearitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error |                                |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | .912                        | .587       |                                | 1.555 | .129 |                         |       |
| X1           | .396                        | .109       | .468                           | 3.625 | .001 | .956                    | 1.046 |
| X2           | .406                        | .096       | .547                           | 4.242 | .000 | .956                    | 1.046 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk kedua variabel independen (Latihan dan Motivasi) adalah sebesar  $1,046 < 10$  dan nilai Tolerance adalah sebesar  $0,956 > 0,10$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen. Sehingga, model regresi pada penelitian di PT Hidra Production ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan telah memenuhi prasyarat model regresi yang baik.

#### c. Metode Analisis Data

##### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Latihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Hidra Production. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen, apakah bersifat positif atau negatif.

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error |                                |       |      |
| 1 (Constant) | .912                        | .587       |                                | 1.555 | .129 |
| X1           | .396                        | .109       | .468                           | 3.625 | .001 |
| X2           | .406                        | .096       | .547                           | 4.242 | .000 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 30, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,912 + 0,396 X1 + 0,406 X2$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstantan ( $\alpha$ ) = 0,912, menunjukkan bahwa apabila variabel Latihan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,912.
- Koefisien Regresi Latihan ( $\beta_1$ ) = 0,396, menunjukkan adanya hubungan positif antara Latihan dan Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan Latihan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,396 satuan.
- Koefisien Regresi Motivasi Kerja ( $\beta_2$ ) = 0,406, menunjukkan adanya hubungan positif antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Latihan tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,406 satuan.

##### 2) Uji Koefisiensi Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam memberikan kontribusi variabel dependen. Koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square (R<sup>2</sup>), yang menggambarkan persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam model

regresi. Semakin besar nilai R Square, maka semakin besar pula kemampuan model regresi dalam memberikan kontribusi terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Summary**

| Model | R                 | Model Summary <sup>b</sup> |                   |                            |
|-------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------------------------|
|       |                   | R Square                   | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1     | .641 <sup>a</sup> | .411                       | .379              | .39135                     |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,411. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 41,1% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 58,9% (100% - 41,1%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F pada tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ )

##### 1) Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Perhitungan nilai t tabel dilakukan dengan derajat kebebasan (df) yang diperoleh dari rumus  $df = n - k$ , di mana  $n = 40$  (jumlah responden) dan  $k = 3$  (jumlah parameter yang diestimasi, yaitu dua variabel independen dan satu konstanta), sehingga diperoleh  $df = 40 - 3 = 37$ . Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh t tabel sebesar 2,026.

Kriteria pengujian dalam uji t adalah sebagai berikut: apabila nilai t hitung  $> t$  tabel (2,026) dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis parsial dinyatakan diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai t hitung  $\leq 2,026$  dan nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka hipotesis parsial dinyatakan ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 8. Hasil Uji t**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error |                                |       |      |
| 1 (Constant) | .912                        | .587       |                                | 1.555 | .129 |
| X1           | .396                        | .109       | .468                           | 3.625 | .001 |
| X2           | .406                        | .096       | .547                           | 4.242 | .000 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

##### a) Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,625 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai t hitung (3,625)  $> t$  tabel (2,026) dan nilai signifikansi (0,001)  $< 0,05$ , maka hipotesis pertama diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Hydra Production.

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

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,242 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung (4,242)  $> t$  tabel (2,026) dan nilai signifikansi (0,000)  $< 0,05$ , maka hipotesis kedua diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Hydra Production.



## 2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Perhitungan nilai F tabel dilakukan dengan derajat kebebasan pembilang  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut  $df_2 = n - k = 40 - 3 = 37$ , sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,25.

Kriteria pengujian dalam uji F adalah sebagai berikut: apabila nilai F hitung  $> F$  tabel (3,25) dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis simultan dinyatakan diterima, yang berarti seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai F hitung  $\leq 3,25$  dan nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka hipotesis simultan dinyatakan ditolak.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 3.956          | 2  | 1.978       | 12.915 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 5.667          | 37 | .153        |        |                   |
|                    | Total      | 9.623          | 39 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil Uji F yang disajikan pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,915 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F hitung (12,915)  $> F$  tabel (3,25) dan tingkat signifikansi (0,000)  $< 0,05$ , maka hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Hydra Production.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh latihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hydra Production. Penelitian melibatkan 40 responden yang merupakan karyawan PT Hydra Production. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian statistik yang telah dilakukan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 30, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel latihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel latihan (X<sub>1</sub>) memiliki nilai thitung sebesar 3,625. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai ttabel sebesar 2,024 ( $df = 37$ ;  $\alpha = 5\%$ ). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti bahwa Latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hydra Production.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik latihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Latihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, serta pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan. Dalam industri kreatif seperti PT Hydra Production, latihan memiliki peran penting karena dapat membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi produksi, metode kerja, dan tuntutan proyek yang semakin kompleks.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] yang menyatakan bahwa kompetensi yang dibentuk melalui pengembangan kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa latihan merupakan salah satu investasi perusahaan yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai thitung sebesar 4,242. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai ttabel sebesar 2,024. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hydra Production.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Motivasi kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih bertanggung jawab, serta berupaya memberikan hasil kerja terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan. Pada PT Hydra Production, motivasi kerja dapat berasal dari berbagai faktor seperti gaji, bonus, tunjangan, jaminan sosial, maupun lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian [10] yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien sebesar 0,406, sedangkan variabel Latihan memiliki koefisien sebesar 0,396. Selain itu, nilai Standardized Coefficients Beta pada Motivasi Kerja sebesar 0,547 lebih besar dibandingkan Latihan sebesar 0,468. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hydra Production.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang diperoleh melalui latihan, tetapi juga dipengaruhi oleh dorongan internal dan eksternal yang membentuk motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, PT Hydra Production perlu terus mengembangkan program latihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan serta memberikan dukungan motivasional yang memadai agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [11] yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian [10] juga menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi.

Dalam perspektif Islam, kinerja karyawan, latihan, dan motivasi kerja merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil kerja yang dicapai, tetapi juga dari sikap amanah, tanggung jawab, dan profesionalisme sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Qashash ayat 26 bahwa sebaik-baik pekerja adalah yang kuat dan dapat dipercaya. Untuk mewujudkan kinerja yang optimal, Islam mendorong setiap individu untuk terus meningkatkan pengetahuan dan kompetensinya melalui proses belajar dan latihan, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11 yang menyatakan bahwa Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan berilmu. Selain itu, keberhasilan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh motivasi yang kuat untuk memberikan hasil terbaik, sebagaimana ditegaskan dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang memerintahkan manusia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh karena setiap amal akan dinilai oleh Allah SWT. Dengan demikian, penerapan nilai-nilai Islam melalui peningkatan kompetensi, semangat bekerja, serta sikap amanah diharapkan mampu menghasilkan kinerja karyawan yang optimal sekaligus memberikan manfaat dan keberkahan bagi individu maupun perusahaan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa latihan dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Hydra Production. Secara parsial, latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan latihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kualitas serta produktivitas karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar semangat, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara simultan, latihan dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas program latihan yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal pada PT Hydra Production.

#### Referensi

- [1] W. Wahid, F. Nawir, and A. Farhan, "Kualitas sumber daya manusia sebagai aspek fundamental dalam menunjang perekonomian," *Journal of Economics Research and Policy Studies*, vol. 4, no. 2, pp. 330–341, Aug. 2024, doi: 10.53088/jerps.v4i2.1169.
- [2] N. W. A. Trisnawati, I. W. Suartina, and I. A. S. Dewi, "Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar," *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 1, pp. 51–64, 2021.
- [3] R. Wisuda Putri and P. Astuti, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 1–15, Mar. 2022, doi: 10.12928/fokus.v12i1.5713.
- [4] S. S. Gadzali, Y. Susanto, D. Rimbano, and T. A. Sari, "Optimasi Produktivitas Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Sabaja Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, vol. 2, no. 5, pp. 224–229, 2024.
- [5] E. Rosyidah, E. Masykuroh, and S. Maharani, "Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Islam dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo," *Economics, Law, and Humanities*, vol. 4, no. 2, pp. 1–20, 2025.

- [6] I. Idrus, H. Hakim, and Y. Kamaruddin, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, vol. 2, no. 02, pp. 46–52, Dec. 2021, doi: 10.47398/justme.v2i02.17.
- [7] A. J. Mahya and Widowati, "Pengaruh Angka Harapan Lama Sekolah, Rata-Rata Lama Sekolah, Dan Pengeluaran Per Kapita Terhadap Indeks Pembangunan Manusia," *Prismatika: Jurnal Pendidikan dan Riset Matematika*, vol. 3, no. 1, pp. 126–139, 2020.
- [8] R. Faizal, M. Sulaeman, and I. Yulizar, "Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal eBA*, vol. 5, no. 1, pp. 11–21, 2019.
- [9] P. F. C. Permana and A. Pracoyo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, vol. 7, no. 3, pp. 80–89, 2021.
- [10] Y. M. Ulfa, B. A. Sumantri, and D. S. Wihara, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan," *Simposium Manajemen dan Bisnis I*, vol. 1, pp. 424–436, 2022.
- [11] S. Usman, K. Lasiatun, M. N. Kesek, D. S. Riatmaja, J. N. T. Papia, and A. M. B. "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya)," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 7, no. 2, pp. 10462–10468, 2023.