



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 7184-7192

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

Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ

Roni Andeska Putra¹, Iwan Asmadi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

roniandeskaputra50@gmail.com¹, iwan.iad@bsi.ac.id²

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, namun masih terdapat variasi pencapaian yang dipengaruhi oleh efektivitas program pelatihan dan tingkat motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi berjumlah 50 karyawan dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 3,965$; $p < 0,05$), yang berarti peningkatan kualitas dan relevansi pelatihan mampu meningkatkan kemampuan serta efektivitas kerja. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 5,348$; $p < 0,05$) dan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pelatihan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F = 94,939$; $p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,802 menunjukkan bahwa 80,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh program pelatihan dan motivasi kerja, sedangkan 19,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan penguatan motivasi kerja secara terpadu merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Kata kunci: Program Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai target operasional dan strategis. Pada sektor industri manufaktur dan distribusi seperti PT XYZ, pencapaian kinerja sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Meskipun perusahaan telah melaksanakan program pelatihan dan pemberian motivasi kerja, masih ditemukan variasi dalam pencapaian target individu maupun tim. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang secara empiris memengaruhi kinerja karyawan. {Formatting Citation}.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa program pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi dan produktivitas kerja. Penelitian lain juga menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan komitmen dan semangat kerja. [2]. Namun demikian, sebagian studi menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja apabila tidak diikuti dengan dukungan motivasional yang memadai. Selain itu, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terkait variabel mana yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan [3].

Fenomena tersebut juga ditemukan pada PT XYZ, di mana masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) terkait konsistensi pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada konteks perusahaan dengan jumlah karyawan terbatas dan sistem manajemen yang berkembang. Penelitian sebelumnya juga cenderung meneliti variabel tersebut secara terpisah, sehingga analisis simultan yang menguji kontribusi relatif kedua variabel masih perlu diperdalam. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual serta menguji model pengaruh simultan program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Penelitian ini diharapkan

dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis pelatihan dan motivasi kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh program pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik [4].

Populasi penelitian ini berjumlah 50, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden penelitian [5].

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS melalui tahapan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian [6].

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan mengkorelasikan skor masing-masing item terhadap skor total variabel. Proses analisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Nilai r hitung dari setiap item dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan jumlah responden 50 orang, derajat kebebasan dihitung menggunakan rumus $df = n - 2$, sehingga diperoleh $df = 48$. Pada taraf signifikansi 5%, nilai r tabel sebesar 0,279.

Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari 0,279, sedangkan item dengan nilai r hitung sama dengan atau lebih kecil dari 0,279 dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas (Program Pelatihan X_1)

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Program Pelatihan (X_1)	$X_{1.1}$	0.719	0.279	Valid
	$X_{1.2}$	0.762	0.279	Valid
	$X_{1.3}$	0.677	0.279	Valid
	$X_{1.4}$	0.674	0.279	Valid
	$X_{1.5}$	0.626	0.279	Valid
	$X_{1.6}$	0.642	0.279	Valid
	$X_{1.7}$	0.758	0.279	Valid
	$X_{1.8}$	0.721	0.279	Valid
	$X_{1.9}$	0.759	0.279	Valid
	$X_{1.10}$	0.739	0.279	Valid

Tabel 2. Uji Validitas (Motivasi Kerja X_2)

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0.702	0.279	Valid
	$X_{2.2}$	0.694	0.279	Valid
	$X_{2.3}$	0.658	0.279	Valid
	$X_{2.4}$	0.796	0.279	Valid

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
	X _{2.5}	0.709	0.279	Valid
	X _{2.6}	0.823	0.279	Valid
	X _{2.7}	0.685	0.279	Valid
	X _{2.8}	0.746	0.279	Valid
	X _{2.9}	0.643	0.279	Valid
	X _{2.10}	0.781	0.279	Valid

Tabel 3. Uji Validitas (Kinerja Karyawan Y)

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.741	0.279	Valid
	Y.2	0.649	0.279	Valid
	Y.3	0.809	0.279	Valid
	Y.4	0.739	0.279	Valid
	Y.5	0.776	0.279	Valid
	Y.6	0.755	0.279	Valid
	Y.7	0.797	0.279	Valid
	Y.8	0.786	0.279	Valid
	Y.9	0.778	0.279	Valid
	Y.10	0.816	0.279	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r table (0.279), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Nilai tersebut menunjukkan bahwa item-item pernyataan memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut, termasuk analisis regresi dan pengujian hipotesis.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Program Pelatihan (X₁)	0,887	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X₂)	0,901	> 0,60	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,920	> 0,60	Sangat Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,60, yaitu 0,887 untuk variabel Program Pelatihan, 0,901 untuk Motivasi Kerja, dan 0,920 untuk Kinerja Karyawan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki konsistensi internal yang

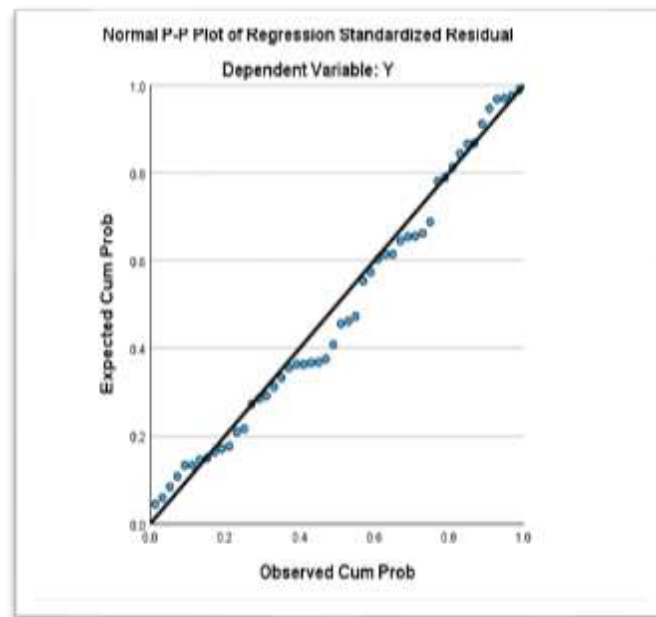
memadai. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk tahap analisis data selanjutnya.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

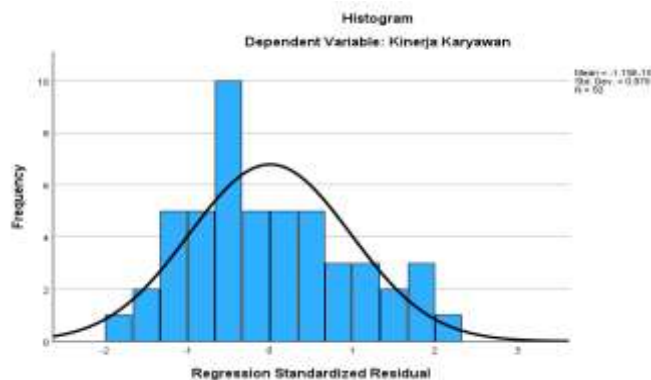
Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian berdistribusi normal sebagai prasyarat dalam analisis regresi. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi $> 0,05$ menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Selain pengujian statistik, normalitas data juga dianalisis melalui grafik Normal Probability Plot (P–Plot). Data dinyatakan berdistribusi normal apabila titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Kedua pendekatan ini digunakan untuk memastikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi sebelum dilakukan analisis lanjutan.



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan grafik Normal P–Plot, data dinyatakan berdistribusi normal apabila titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa titik-titik data berada di sekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dinyatakan terpenuhi. Hal ini diperkuat oleh grafik histogram yang menampilkan pola distribusi simetris menyerupai kurva normal.



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Pengujian normalitas juga dikonfirmasi melalui uji One-Sample Kolmogorov–Smirnov. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05, sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis statistik selanjutnya.

Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.69895535
Most Extreme Differences	Absolute	0.094
	Positive	0.094
	Negative	-0.073
Test Statistic		0.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Tabel 5 menunjukkan bahwa uji Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 melebihi 0,05. Oleh karena itu, residu dapat dianggap terdistribusi secara normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Sebaliknya, jika nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terdapat indikasi multikolinearitas antar variabel independen. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang tinggi di antara variabel bebas dalam model regresi sehingga hasil estimasi dapat diinterpretasikan secara tepat.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.379	2.946		1.486	0.144		
	Program Pelatihan	0.432	0.109	0.404	3.965	0.000	0.406	2.465
	Motivasi Kerja	0.503	0.094	0.546	5.348	0.000	0.406	2.465

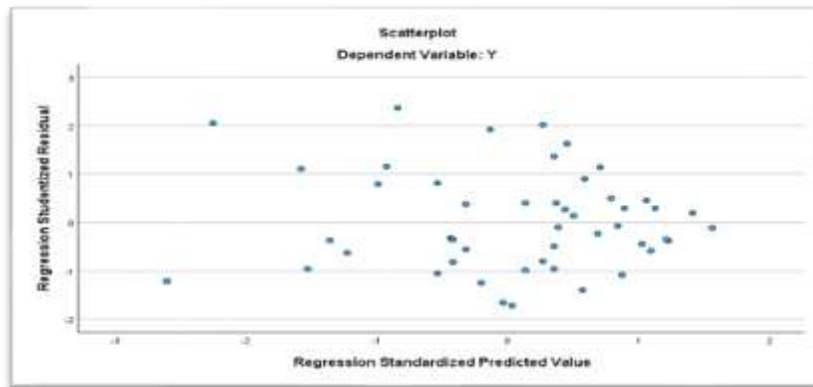
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6, nilai Tolerance sebesar 0,406 lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,465 lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas. Dengan demikian, antar variabel independen tidak terdapat korelasi yang tinggi dan analisis regresi dapat dilakukan secara simultan tanpa mengganggu keakuratan hasil penelitian.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi

heteroskedastisitas, dalam penelitian ini menggunakan uji scatterplot untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Hasil pengamatan pada grafik scatterplot menunjukkan bahwa residual tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola yang sistematis. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, varians residual dapat dianggap konstan sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

3.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh Program Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan. Melalui analisis ini dapat diketahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen serta arah pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B				
1	(Constant)	4.379	2.946		1.486	0.144
	X_1	0.432	0.109	0.404	3.965	0.000
	X_2	0.503	0.094	0.546	5.348	0.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, persamaan untuk regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 4,379 + 0,432 x_1 + 0,503 x_2$$

- Nilai α (konstanta) sebesar 4.379 artinya jika variable independent diabaikan ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai variable kinerja karyawan tetap ada (konstan) sebesar 4.379
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0.432. Hal ini menunjukkan bahwa X_1 mempunyai arah koefisien regresi positif yang berarti setiap kenaikan X_1 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Y sebesar 0.432.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0.503. Hal ini menunjukkan bahwa X_2 mempunyai arah koefisien regresi positif yang berarti setiap kenaikan X_2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Y sebesar 0.503.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi linier. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan adanya pengaruh yang signifikan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$). Dengan jumlah responden 50 dan dua variabel independen, diperoleh $df = 47$ sehingga nilai t tabel sebesar 2,011. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 8. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B				
1	(Constant)	4.379	2.946		1.486	0.144
	X ₁	0.432	0.109	0.404	3.965	0.000
	X ₂	0.503	0.094	0.546	5.348	0.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t, program pelatihan dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 3,965 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa peningkatan program pelatihan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,348 dengan signifikansi 0,000, yang menandakan bahwa motivasi kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel independen secara parsial berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dalam model regresi linier. Dalam penelitian ini, pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah Program Pelatihan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi 5% atau berdasarkan nilai signifikansi (Sig.). Model regresi dinyatakan signifikan apabila F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 10. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	896.430	2	448.215	94.939	<.001 ^b
	Residual	221.890	47	4.721		
	Total	1118.320	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Program Pelatihan, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,195 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa program pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

3.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen, yaitu Program Pelatihan dan Motivasi Kerja, mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Nilai R^2 berada pada kisaran 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R^2 atau semakin mendekati 1, semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	0.802	0.793	2.173
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Program Pelatihan (X_1) b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan hasil uji determinasi simultan, diperoleh nilai R Square sebesar 0,802. Hal ini menunjukkan bahwa: Variabel X_1 (Program Pelatihan) dan X_2 (Motivasi Kerja) secara bersama-sama mampu menjelaskan 80,2% variasi perubahan pada variabel Y (Kinerja Karyawan). Sisanya sebesar 19,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kedisiplinan, budaya organisasi, dan variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

3.5.1 Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan t tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan program pelatihan karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Program pelatihan dapat ditingkatkan melalui berbagai aspek, seperti pemahaman tugas yang lebih baik, pelatihan teknis, pengembangan kompetensi, peningkatan keterampilan kerja, serta pendampingan yang membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh berada di bawah 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Peningkatan motivasi kerja baik melalui pemberian dorongan kerja, pemenuhan kebutuhan karyawan, kejelasan tujuan kerja, maupun suasana kerja yang mendukung, akan mampu menumbuhkan semangat dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada meningkatnya produktivitas dan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

3.5.3 Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), program pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan F tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi program pelatihan dan motivasi kerja yang saling mendukung. Oleh karena itu, manajemen PT XYZ perlu mengoptimalkan kedua aspek tersebut secara terintegrasi sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Secara parsial, program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan relevan mampu meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta efektivitas kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi, baik yang berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan orientasi pencapaian yang lebih baik dalam mendukung tujuan perusahaan. Secara simultan, program pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai hanya melalui satu faktor, melainkan memerlukan pengelolaan pelatihan dan motivasi kerja secara terpadu. Oleh karena itu, manajemen PT XYZ disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan yang efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi karyawan guna mendukung kinerja yang berkelanjutan.

Referensi

1. Aruan, D. A. (2013). *Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sucofindo (Persero) Surabaya*.
2. Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istialin. (2020). Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki. *Eduonomika*, 4(1), 338–346.
3. Gunawan, A., & Sucipto, I. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
4. Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
5. Maidarti, T., Azizah, M., & Wibowo, E. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja pada karyawan PT Saraka Mandiri. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–144.
6. Margono, S. E., & Kuspriyono, T. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kencana Abadi Jaya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(3), 86–109. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i3.3045>
7. Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan kerja, motivasi, dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
8. Nafisatul, I., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39–54.
9. Parusa, J., Sihombing, I. H. H., Adinda, C., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2025). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan NDB Hotel. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4080–4087. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2528>
10. Ramadhani, G. A. A. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 886–902. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.23>
11. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (R. Saraswati, Trans.). Salemba Empat. (Original work published 2013)
12. Rongcai, R., Guoxiong, G., & Ming, C. A. I. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, 94–104.
13. Sari, P. E. (2018). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 100–109. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.750>
14. Solikah, M., Pradita, D. E., F. S., G. I., Aini, N., & Muallimin, M. (2025). Literature review: Faktor-faktor dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 40–49. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i3.872>
15. Sugiarti, S., Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Padma Ardya Aktuaria Jakarta. *Epigram*, 13(1), 13–20. <https://doi.org/10.32722/epi.v13i1.805>