



Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mulia Raya Agrijaya Sumatera Utara

Reza Fahmi¹, Bakhtiar², Julkarnain³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

rezafahmi0203@gmail.com¹, bakhtiar@fe.uisu.ac.id², julkarnain@fe.uisu.ac.id³

Abstract

Employee performance is an essential factor determining operational effectiveness and organizational success in achieving corporate objectives. This study aims to examine and analyze the effects of training and work motivation, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Mulia Raya Agrijaya, North Sumatra. A quantitative survey approach was employed. The population comprised all company employees, and 64 respondents were selected using a census sampling method. Data were collected through interviews, observations, and Likert-scale questionnaires, then analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, an F-test, and the coefficient of determination with SPSS. The regression analysis produced the equation $Y = 7.350 + 0.274X_1 + 0.277X_2$. Training had a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a t-value of 2.758 and a significance level of 0.008. Work motivation also had a positive and significant effect, with a t-value of 2.696 and a significance level of 0.009. Simultaneously, training and work motivation positively and significantly affected employee performance, as demonstrated by an F-value of 17.944 and a significance level of 0.000. The R Square value of 0.370 indicates that training and work motivation explain 37.0% of the variation in employee performance, while the remaining 63.0% is explained by other factors outside the research model. These findings emphasize the importance of structured training programs and sustained work motivation in improving employee quality, productivity, timeliness, and teamwork.

Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas operasional dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Raya Agrijaya Sumatera Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan, sedangkan sampel sebanyak 64 responden ditentukan menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi $Y = 7,350 + 0,274X_1 + 0,277X_2$. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,758 dan signifikansi 0,008. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 2,696 dan signifikansi 0,009. Secara simultan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai F hitung 17,944 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,370 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 37,0% variasi kinerja karyawan, sedangkan 63,0% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan terstruktur dan penguatan motivasi kerja untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, serta kerja sama karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Di era globalisasi ini, seluruh organisasi atau perusahaan saling bersaing untuk memperlihatkan kelebihan organisasinya masing-masing. Persaingan yang meningkat sejauh ini mengharuskan organisasi agar bertahan dari kompetisi yang ada dan memajukan manusia berbakat yang seluruhnya dan berkualitas. manusia adalah salah satu sumber daya utama dalam organisasi dimanapun. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak berarti. Peran sentral manajemen talenta memerlukan perhatian penuh dari organisasi karena ikut andil dalam seluruh aktivitas organisasi baik dalam hal kecakapan, keahlian, dan juga dalam hal peningkatan kepantasan. Usaha untuk meningkatkan kecakapan dan keahlian karyawan yang berkualitas bisa dilaksanakan dengan perusahaan melalui pelatihan dan motivasi untuk kinerja yang memuaskan dan harus terus ditingkatkan untuk menentukan peningkatan dan kesuksesan organisasi.

Kinerja karyawan adalah sisi utama dari kajian dan evaluasi pekerjaan perusahaan. Dengan demikian, kinerja dilihat sebagai bagian krusial dari organisasi, dikarenakan terhubung langsung dengan hasil dari kecakapan dan keahlian semua manusia yang menjadi peran utama perusahaan untuk menuju target utama organisasi. bisa dilihat

bahwasanya kinerja berhubungan dengan pekerjaan karyawan diperusahaan yang berkaitan langsung dengan kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu pekerjaan karyawan mereka.

Dalam upaya meningkatkan performa pegawai, (Oktarina et al., 2022) menegaskan bahwa profesional di bidang talenta menjadi kunci paling krusial. Oleh sebab itu, mereka perlu memiliki kompetensi yang andal agar bisa menjalankan berbagai pekerjaan secara tepat sasaran dan maksimal.

Keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi sangat bergantung pada performa sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini menjadikan peningkatan kinerja karyawan sebagai salah satu prioritas utama yang harus segera mendapat perhatian serius dari pihak manajemen (Tutumena et al., 2017)

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi yang sebenarnya tercapai oleh Seseorang). alhasil bisa diartikan bahwasanya kinerja adalah “hasil kerja secara Kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Seorang pegawai dalam melaksanakan Tugasnya sesuai dengan tanggung jawab Yang diberikan kepadanya.” (Mangkunegara, 2017:67). Sedangkan (Kasmir, 2016:182) kinerja yaitu “hasil kerja dan perilaku kerja Yang telah dicapai dalam menyelesaikan Tugas-tugas dan tanggung jawab yang Diberikan dalam suatu periode tertentu”. Terdapat beberapa indikator yang digunakan Kasmir diantaranya meliputi: Kualitas, kuantitas, jangka waktu, Kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan definisi kinerja kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa hal itu mencakup kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan. Hal ini mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan, jam kerja, dan kerja sama dengan perusahaan dalam menyelesaikan tugas

PT. Mulia Raya Agrijaya berlokasi di Jalan Pulao Solor II, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Perusahaan ini bergerak di bidang Impor, Produksi dan Distribusi makanan, terutama produk segar seperti Buah-buahan, sayuran, Susu UHT, serta bahan pembuat kue. Perusahaan ini yang beroperasi di sektor agribisnis, berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan motivasi. Hal ini berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan, memungkinkan mereka untuk menyiapkan kerjaan dengan lebih mudah, tepat dengan durasi yang ditetapkan, serta standar yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan produktivitas.

Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Mulia Raya Agrijaya Sumatera Utara, peneliti melakukan studi pendahuluan di departemen sumber daya manusia. Hasil wawancara mengungkapkan masalah yang terus berlanjut dalam kinerja karyawan, termasuk kurangnya motivasi dan implementasi program pelatihan yang tidak efektif.

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan biasanya mendukung setiap karyawan baru dalam memahami tanggung jawab mereka dengan lebih baik dan memberikan rekomendasi pelatihan jangka panjang. Pelatihan karyawan merupakan alat kunci untuk mencapai tujuan ini dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan profesional karyawan. Pelatihan adalah proses dimana karyawan mencapai tujuan tertentu. Perusahaan menetapkan tujuan ini dan menggunakannya untuk mewujudkan tujuan intinya. Pelatihan karyawan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan mereka, mengubah perilaku dan sikap mereka, dan meningkatkan produktivitas mereka. Semua ini berkontribusi pada pencapaian target perusahaan. Pelatihan menghendaki karyawan kesempatan agar memajukan keterampilan serta kompetensi terkini untuk pekerjaan mereka serta untuk melaksanakan tugas mereka sebaik mungkin

Menurut (Rivai, 2017:169) pelatihan merupakan proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai suatu tujuan instansi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan suatu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaannya

Kasmir (2016:126) menyatakan bahwa pelatihan Merupakan proses untuk membentuk dan Membekali karyawan dengan menambah Keahlian, kemampuan, pengetahuan dan Perilakunya artinya pelatihan akan Membentuk perilaku karyawan sesuai dengan Yang diharapkan perusahaan.

Selain pelatihan karyawan, motivasi kerja adalah faktor utama lain yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berfungsi agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih optimal. Pemberian motivasi kepada karyawan difokuskan agar bisa memaksimalkan motivasi dan komitmen kerja terhadap tugas yang diemban, serta menumbuhkan loyalitas dan stabilitas karyawan yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

untuk mencapai target organisasi, kontribusi karyawan yang turut hadir didalamnya sangatlah krusial. agar bisa menstimulasi karyawan supaya relevan dengan tujuan organisasi, maka harus bisa mengidentifikasi mengenai motivasi karyawan. Karena motivasilah yang dapat mengidentifikasi sikap karyawan untuk bekerja.

Menurut (Sutrisno, 2016:110) menyampaikan bahwa motivasi ialah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal”. Setiap aksi yang diperbuat oleh manusia pasti mempunyai alasan untuk mendorong aksi tersebut.

(Rahmawati & Sultoni, 2024) Motivasi juga bisa menjadi faktor terpenting dalam setiap usaha kelompok orang yang Bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu, karena setiap individu memiliki perasaan atau Keinginan

yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut Terdorong untuk bersikap dan bertindak.

Beberapa Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Denira et al. (2022), Agustin Basriani (2023), Titin Maidiarti et al. (2022), Albert Gleen Bistain et al. (2022), dan Yuli Aisyah Iskandar et al. (2025) seluruhnya menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Raya Agrijaya Sumatera Utara, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Raya Agrijaya Sumatera Utara, pengaruh pelatihan dan motivasi kerja pada kinerja karyawan pada PT Mulia Raya Agrijaya Sumatera Utara.

2. Metode Penelitian

Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Mulia Raya Agrijaya yang beralamat di Jalan Pulau Solor II, Sampali, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20244. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2026 hingga Mei 2026. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mulia Raya Agrijaya Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin. Variabel penelitian terdiri dari pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Variabel Dan Instrumen Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1), Indikator pelatihan mengacu pada Hasibuan (2016) meliputi: sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih, dan pelaksanaan. Sedangkan Motivasi kerja (X2) dengan Indikator mengacu pada Afandi (2018) meliputi: balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Indikator kinerja (Y) mengacu pada Kasmir (2016) meliputi: kualitas, kuantitas, jangka waktu, dan kerjasama antar karyawan.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang dipergunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, kuisisioner (angket).

Teknik analisis data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan model persamaan; $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dengan nilai toleransi $\geq 0,05$ dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai $\geq 0,60$. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas (Kolmogorov Smirnov), uji heteroskedastisitas (grafik Scatterplot) dan uji multikolinearitas (nilai VIF dan Tolerance). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan), uji t (parsial) pada taraf signifikan 0,05 serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin

NO	Jenis kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Pria	40	62,5%
2	Wanita	24	37,5%
	Jumlah	64	100%

Berdasarkan Tabel 1, Dari 64 responden yang diteliti, karakteristik berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu 40 orang (62,5%) sedangkan wanita 24 orang (37,5%).

Usia

Tabel 2. Usia

NO	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	30	46,9%
2	31-40	29	45,3%
3	41-50	5	7,8%
	Jumlah	64	100%

Berdasarkan Tabel 2 Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada rentang usia produktif yaitu; 20-30 tahun berjumlah 30 orang (46,9%), 31-40 tahun berjumlah 29 orang (45,3%), 41-50 tahun berjumlah 5 orang (7,8%).

Pendidikan

Tabel 3. Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
1	SMA	21	32,8 %
2	Diploma	7	10,9%
3	S-1	36	56,3%
4	S-2	-	
5	S-3	-	
	Jumlah	64	100%

Berdasarkan Tabel 3 tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 21 orang (32,8%) dan Diploma 7 orang (10,9%) Sarjana 36 orang (56,3%)

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 64 responden Seluruh item pernyataan pada variabel X1 (6 item), X2 (6 item) dan Y (5 item) dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,456 hingga 0,736 pada taraf signifikan < 0,05. Hasil uji validitas disajikan pada tabel.4

Tabel 4.1 hasil uji validitas (X1)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Kesimpulan
1	0,736	0,2461	Valid
2	0,513	0,2461	Valid
3	0,568	0,2461	Valid
4	0,682	0,2461	Valid
5	0,653	0,2461	Valid
6	0,634	0,2461	Valid

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas (X2)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	kesimpulan
1	0,591	0,2461	Valid
2	0,597	0,2461	Valid
3	0,694	0,2461	Valid
4	0,456	0,2461	Valid
5	0,651	0,2461	Valid
6	0,661	0,2461	Valid

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas (Y)

Pernyataan	Nlai Korelasi (r)	r-tabel	Kesimpulan
1	0,683	0,2461	Valid
2	0,764	0,2461	Valid
3	0,537	0,2461	Valid
4	0,495	0,2461	Valid
5	0,625	0,2461	Valid

Uji reliabilitas

menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai > 0,60 untuk semua variabel, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur instrumen variabel yang diteliti. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,696	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,658	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,609	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12658>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Asumsi Klasik**Uji normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6. Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

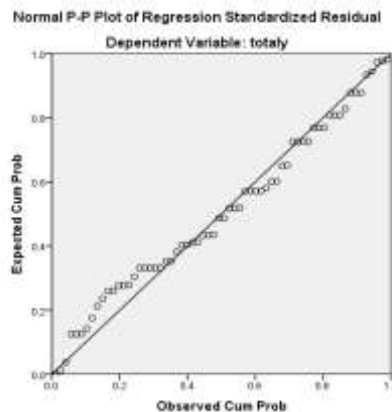
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27923037
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.068
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^c

a. Test distribution is Normal.

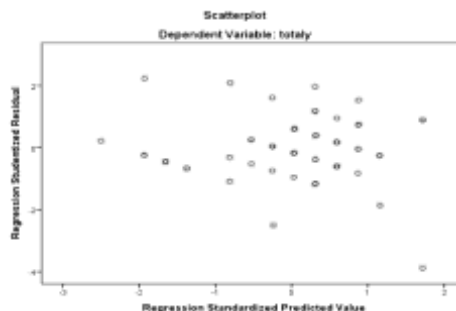
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut menjelaskan bahwa pada uji normalitas menggunakan *One Sample KolmogorovSmirnov Test* diperoleh hasil nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar . 0,191 ($> 0,05$), yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. yang diperkuat oleh grafik P-Plot yang menyebar searah garis diagonal, sehingga data berdistribusi normal.



Berdasarkan hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal juga mengikuti arah garis dari garis diagonal tersebut. Dapat disimpulkan bahwa seluruh data yang telah dikumpulkan untuk penelitian ini memenuhi syarat normalitas atau bisa disebut terdistribusikan secara normal.

Uji heteroskedasitisitas

melalui grafik Scatterplot diatas, menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa pola tertentu, sehingga model bebas dari gejala heteroskedasitisitas.

Uji multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Collinerity Statistic	
	Tolerance	VIF

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12658>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pelatihan	0,657	1,522
Motivasi Kerja	0,657	1,522

Dari tabel diatas menunjukkan nilai korelasi antar variabel bebas dengan nilai VIF sebesar (1,522), dimana nilai VIF < 10 untuk semua variabel, sehingga tidak terdapat multikolinearitas pada model.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan: $Y = 7,350 + 0,274X_1 + 0,277X_2$. Konstanta sebesar 7,350 menunjukkan nilai kepuasan konsumen ketika seluruh variable independen bernilai nol. Koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar 0,274 berarti setiap peningkatan 1% Pelatihan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,274%. Koefisien Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,277 berarti setiap peningkatan 1% Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,277%. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.350	2.482		2.961	.004
totalx1	.274	.099	.346	2.758	.008
totalx2	.277	.103	.338	2.696	.009

a. Dependent Variable: totally

Uji Hipotesis

Uji F (simultan)

Tabel.9 hasil uji F (simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	60.655	2	30.327	17.944	.000 ^b
Residual	103.095	61	1.690		
Total	163.750	63			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Dari tabel diatas menghasilkan nilai F hitung = 17,944 dengan signifikansi 0,000. Karena F hitung (17,944) > F tabel (3,15) dan sig. (0,000) < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 Diterima Artinya, pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mulia Raya Agrijaya Sumatera Utara.

Uji T (parsial)

Tabel.10 hasil uji T (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.350	2.482		2.961	.004
totalx1	.274	.099	.346	2.758	.008
totalx2	.277	.103	.338	2.696	.009

a. Dependent Variable: totally

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan menghasilkan t hitung = 2,758 > t tabel = 1,999 dengan signifikansi 0,008 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima sehingga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel motivasi kerja, nilai t hitung = 2,696 > t tabel = 1,999 dengan signifikansi 0,009 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.370	.350	1.300

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12658>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

b. Dependent Variable: totally

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square = 0,370, yang berarti pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan 37,0% variasi kinerja karyawan. Sisanya 63,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Pengaruh Pelatihan (X1) Kinerja Karyawan

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mulia Raya Agrijaya Sumatera Utara. Hal ini bermakna semakin baik program pelatihan yang dilaksanakan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tambupolon (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang terstruktur dan berkesinambungan memampukan karyawan untuk mengembangkan keterampilan teknis dan manajerial sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Rahmawati dan Sultoni (2024) serta Hafidzi et al. (2019) yang menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bersungguh-sungguh, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh simultan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Secara simultan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mulia Raya Agrijaya Sumatera Utara. Hasil ini mendukung penelitian Tutumena et al. (2017) yang menemukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan secara komprehensif melalui program pelatihan yang terstruktur sekaligus penguatan motivasi kerja karyawan

4. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mulia Raya Agrijaya Sumatera Utara. Pelatihan memperoleh nilai t hitung 2,758 dengan signifikansi 0,008, sedangkan motivasi kerja memperoleh t hitung 2,696 dengan signifikansi 0,009. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan F hitung 17,944 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,370 menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi menjelaskan 37,0% variasi kinerja, sedangkan 63,0% dipengaruhi faktor lain. Perusahaan perlu memperkuat program pelatihan terstruktur dan motivasi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, serta kerja sama karyawan secara optimal. dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Saran

Pertama, PT Mulia Raya Agrijaya Sumatera Utara sebaiknya terus meningkatkan dan mengembangkan program pelatihan bagi karyawan secara rutin dan terstruktur, baik pelatihan yang berkaitan dengan kemampuan teknis (technical skill) maupun kemampuan manajerial karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik program pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kedua, PT Mulia Raya Agrijaya Sumatera Utara sebaiknya terus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, misalnya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, serta memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk berkembang dan mengembangkan potensi diri. Mengingat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan.

Ketiga, Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan variabel lainnya, serta memperluas cakupan sampel penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak H. Bakhtiar, S.E., M.SI. selaku Dosen Pembimbing I, Bapak Julkarnain, S.Ag., S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II, serta seluruh pihak PT Mulia Raya Agrijaya Sumatera Utara yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam pelaksanaan penelitian ini.

Referensi

- Alhempy, R. R., Sudirman, & Supeno, B. (2021). Effect Of Training And Motivation On Employees Performance Of The Environment And Forestry Department Of Riau Province. *Husnayain Business Review*, 1(1), 60–68. <https://doi.org/10.54099/Hbr.V1i1.8>
- Ambarwati, N., Herayati, H., & Purnomo, M. W. (2023). The Effect Of Motivation And Job Training On The Performance Of Employees Of The Population And Civil Registration Office Of Tangerang Regency. *International Journal Of Applied Finance And Business Studies*, 11(3), 338–344. <https://doi.org/10.35335/Ijafibs.V11i3.118>
- Atmoko, A. D. (2022). Influence Of Organizational Culture, Education, And Training On Employee Performance With Motivation As Variable Intervention. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research*, 6(3), 2169–2176. <https://doi.org/10.29040/Ijebbar.V6i3.6121>
- Aziz, I. N., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2021). Effect Of Training And HR Development On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable In PT Rekasis Gigatama. *Global Journal Of Engineering And Technology Advances*, 6(2), 169–181. <https://doi.org/10.30574/Gjeta.2021.6.2.0032>
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Journal Of Tax And Business*, 4(1), 181–190. <https://doi.org/10.55336/Jpb.V4i1.79>
- Bistain, A. G., & Nurjanah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Resto Dan Café Hoombang. *Journal Of Current Research In Business And Economics*, 1(1), 1–17.
- Denira, M., & Tannady, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(4), 4307–4314.
- Fitriyani, A., Maelani, M., Roes, Z., & Haryadi, D. (2024). Training Effectiveness, Work Motivation On Employee Performance. *International Journal Of Applied Finance And Business Studies*, 11(4), 732–739. <https://doi.org/10.35335/Ijafibs.V11i4.213>
- Hutauruk, S. A., Nababan, J. P., Situmeang, R. R., & Sinaga, L. N. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rezeki Surya Intimakmur. *Journal Of Economic, Business And Accounting*, 5(2). <https://doi.org/10.31539/Costing.V5i2.2484>
- Ismailia, L. B., Hadi, S. P., & Nugraha, H. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 846–854. <https://doi.org/10.14710/Jiab.2023.39465>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Maharani, R. G. K., Nurcahyanto, H., & Marom, A. (2021). Analysis Of The Relationship Of Training Education And Work Motivation With Performance Of Employees In The Department Of Population And Civil Registration In The City Of Surakarta. *Journal Of Management And Public Policy*, 10(3), 258–270. <https://doi.org/10.14710/Jppmr.V10i3.31299>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- 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). <https://doi.org/10.55606/Mri.V2i3.3045>
- Mauboy, S., Timuneno, T., Neno, M. S., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Central Perabot Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(5), 1213–1221. <https://doi.org/10.35508/Glory.V4i5.11664>
- Oktarina, M., Dewi Purnamasari, E., & Handayani, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD IT An-Nuriyah Sekayu. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(3).
- Pratama, Y., & Pratminingsih, S. A. (2023). Peran Pelatihan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Pada PT PLN Indonesia Sektor Bandung. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(2). <https://doi.org/10.37385/Msej.V4i2.1409>
- Putri, D. K. A., & Hartono, A. (2023). Training, Leadership Style, And Work Environment On Employee Performance: The Role Of Work Motivation. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(2), 197–214. <https://doi.org/10.12928/Fokus.V13i2.8889>
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1652–1659.
- Rivai, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi Ke-7)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Rozikin, N., & Frianto, A. (2025). Pengaruh Motivation Dan Training Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(4), 1015–1023. <https://doi.org/10.26740/Jim.V13n4.P1015-1023>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia Group
- Trimanda, M. T., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Green Aluminium. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(1), 212–221. <https://doi.org/10.55606/Makreju.V1i1.1040>
- Tutumena, F. M. B., Kojo, C., & Worang, F. G. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manguni Perkasa Motor Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Waskito, L. L., Agustina, T., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT Mentari Indonesia Jakarta. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201–216. <https://doi.org/10.31842/Jurnalinobis.V6i2.269>
- Yudistira, D., Anwar, M., & Mursyidah, A. (2022). The Effect Of Training And Motivation On Employee Performance In The Works Of Independent Syariah Business Cooperatives Nanggung Branch, Bogor District. *Sahid Banking Journal*, 2(1), 83–92. <https://doi.org/10.56406/Sahidbankingjournal.V2i01.69>
- Yunita, A. (2022). Training And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction At PT Taspen (Persero) KCU Makassar. *Scientium Management Review*, 1(3), 179–195. <https://doi.org/10.56282/Smr.V1i3.169>