

## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAYSANDER TECHNOLOGY

Firda Nurazizah Alsyibani<sup>1</sup>, Ismaya Dewi Priyani<sup>2</sup>

[firda10120269@digitechuniversity.ac.id](mailto:firda10120269@digitechuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [ismayapriyani@digitechuniversity.ac.id](mailto:ismayapriyani@digitechuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Teknologi Digital

### Abstrak

Peningkatan keterampilan sumber daya manusia adalah yang paling penting karena sumber daya manusia adalah aset penting yang dapat berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Memiliki sumber daya manusia yang teruji dengan kemampuan, keterampilan, setia pada perusahaan, dan bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan akan membuat perusahaan tetap kompetitif di era persaingan global saat ini. Selain itu, perusahaan yang berkontribusi pada kemajuan ekonomi Indonesia, seperti PT Laysander Technology, harus terus memberikan pelatihan dan motivasi kepada karyawannya. Ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap, loyalitas, semangat kerja, dan komitmen pada perusahaan sehingga setiap tugas dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat sasaran. Pada akhirnya, ini akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan di dunia bisnis yang berkompetisi. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Laysander Technology, baik secara parsial maupun secara simultan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pelatihan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan PT. Laysander Technology, baik secara parsial maupun secara simultan. Teori yang digunakan untuk mendukung pembahasan dalam penelitian ini adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket dan studi dokumentasi. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Dari hasil uji t ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan kerja juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Laysander Technology.

**Kata Kunci:** Keterampilan Sumber Daya, Motivasi Karyawan Perusahaan, Produktivitas Pelatihan Kerja.

### Abstract

*Improving human resource skills is the most important because human resources are an important asset that can develop as a determinant of a company's success in the long term. Having proven human resources with abilities, skills, loyal to the company, and passionate about achieving company goals will keep the company competitive in the current era of global competition. In addition, companies that contribute to Indonesia's economic progress, such as PT Laysander Technology, must continue to provide training and motivation to their employees. This aims to improve skills, knowledge, attitudes, loyalty, work enthusiasm and commitment to the company so that each task can be completed more quickly and on target. Ultimately, this will increase the company's productivity and profitability in the competitive business world. The formulation of the problem in this research is whether training and work motivation have a significant effect on the performance of PT Laysander Technology employees, either partially or simultaneously. The purpose of this research is to determine the extent to which job training and motivation can influence employee performance at PT. Laysander Technology, either partially or simultaneously. The theory used to support the discussion in this research is Human Resource Management theory, especially those related to training, work motivation and employee performance. Data collection methods were carried out using questionnaires and documentation studies. The data analysis model used is multiple linear regression using SPSS*

*software. From the results of the t test, it was found that work motivation has a positive effect on employee performance. These findings confirm that job training also has a positive impact on employee performance in the company. The conclusion of this research is that training and work motivation have a significant positive influence on employee performance at PT Laysander Technology.*

**Keywords:** Human Resource Skills, Employee Work Motivation, Training Productivity Impact.

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri yang cepat mendorong persaingan di antara bisnis yang sejenis, dan memaksa perusahaan bisnis tersebut untuk bersaing satu sama lain. Peluang tercipta dengan munculnya teknologi digital di berbagai ranah industri.

Dengan teknologi printer dan komputer saat ini, kita sekarang bisa mencetak tidak hanya teks biasa, tetapi juga grafik dan foto dengan hasil yang sangat berkualitas.

Dewasa ini, pencetakan digital sangat populer, khususnya untuk iklan bisnis. Selain itu, semakin banyak perusahaan pencetakan digital baru bermunculan seiring dengan meningkatnya permintaan untuk produk pencetakan digital.

Karena teknologi yang memungkinkan bisnis digital printing sudah dikuasai dan dipraktikkan, maka persaingan akan semakin ketat.

Sumber Daya Manusia yang mampu menyeimbangi penggunaan teknologi yang semakin tinggi tak terbantahkan. Sejauh mana kebutuhan karyawan didukung dan dipenuhi oleh sistem sumber daya manusia adalah yang menentukan kualitas sumber daya manusia. Kebutuhan perusahaan dan karyawan dapat didukung dan dipenuhi oleh sistem sumber daya manusia. peningkatan pengetahuan dan kemampuan, modifikasi sikap dan perilaku,

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu yang bakat atau prestasinya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas dan standar yang diberikan (Mangkunegara, 2010 dalam Dunggio & Basri, 2019)

Banyak elemen yang mempengaruhi kinerja, termasuk bakat dan kualitas personel, motivasi terkait kerja, dan ketersediaan sarana pendukung juga supra sarana. Tentang supra sarana, misalnya terdapat peraturan pemerintah tentang sistem kontrak kerja (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) yang dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di sisi lain, motivasi kerja mengacu pada kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tugas atau terlibat dalam aktivitas lain (Suparno, 2015 dalam Dunggio & Basri, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas, pemimpin atau perusahaan harus memberikan pelatihan dan motivasi di samping memperbaiki kesalahan kinerja. Kinerja dan produktivitas dapat ditingkatkan melalui instruksi dan dorongan yang diberikan oleh manajemen perusahaan kepada karyawan. Karyawan akan memiliki kesempatan untuk mempelajari keterampilan dan bakat baru selama pelatihan, yang akan bermanfaat bagi mereka saat ini dan di masa depan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Di sisi lain, motivasi akan memungkinkan karyawan untuk mengekspresikan ego mereka sendiri dan memperkuat kesetiaan mereka terhadap perusahaan, juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Untuk menentukan sejauh mana motivasi dan pelatihan karyawan telah berhasil, evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan-juga dikenal sebagai penilaian kinerja atau penilaian kinerja-juga diperlukan.

Hasil dari pekerjaan karyawan dalam parameter tanggung jawabnya yang tentu saja berhubungan dengan tugas karyawan adalah metode penilaian kinerja karyawan.

Sistem penilaian kinerja karyawan, yang secara alami mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berhubungan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk ketidakhadiran, hasil kerja, dan membuat keputusan tentang kenaikan gaji, bonus, promosi, dan penempatan karyawan, adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas, PT Laysander Technology yang mendistribusikan peralatan digital printing harus terus menerus dan berkesinambungan melatih karyawan dan menginspirasi mereka untuk meningkatkan kemampuan, sikap, dan keterampilan. Hal ini akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan sesuai anggaran, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Standar tinggi ataupun rendahnya pengetahuan, keahlian dan motivasi kerja karyawan PT Laysander Technology dalam meningkatkan kinerjanya dapat berdampak pada kemampuan bisnis untuk meningkatkan produktivitas. Agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan, mereka harus menginternalisasi pengetahuan, keterampilan, dan motivasi ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki kedua hal tersebut, yaitu motivasi kerja dan pelatihan karyawan, dan seberapa besar pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan PT Laysander Technology.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan yang mengatasi permasalahan dengan menggunakan data numerik untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi., jenis penelitiannya adalah survei dengan menggunakan kuisisioner untuk mendapatkan data dari responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Laysander Technology.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Asumsi Klasik

Tidak seperti teknik analisis lainnya, uji asumsi klasik - sebuah uji persyaratan yang sangat ketat - diperlukan untuk regresi linier berganda. Variabel- variabel penelitian harus dinilai, paling tidak, dengan menggunakan skala interval agar dapat menggunakan regresi sebagai alat analisis (Sudarmanto, 2005:101; Riduwan, 2006:189). Data yang dikumpulkan dari hasil pengumpulan kuesioner dalam bentuk ordinal harus diterjemahkan terlebih dahulu ke dalam data interval karena penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert ordinal.

Menurut (Riduwan,2005: 189) berikut merupakan rumus untuk mengubah data ordinal menjadi data interval:

$$T_i = 50 + 10 \left( \frac{X_i - x}{s} \right)$$

$$T_i = 50 + 10 ($$

T<sub>i</sub> = Hasil skor data baku

X = Nilai (skor) variable X

$\bar{x}$  = Rata-rata (mean) setiap variable  $x$

$s$  = simpangan baku (standar deviasi)

Setelah data ordinal diubah menjadi data interval, uji homogenitas dan normalitas data dapat dilakukan. Analisis linear berganda kemudian dapat dilakukan, yang meliputi uji linearitas garis regresi, untuk mengetahui apakah terdapat heterokedasitas, autokorelasi antar data pengamatan, dan hubungan timbal balik antar variabel independen.

### 1) Uji Normalitas

Untuk semua variabel dependen dalam pelatihan dan motivasi kerja, uji normalitas sampel dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk menghasilkan besaran statistik dan tingkat kepercayaannya (Significance Level) yang berada di antara 0.000 - 0.012 (kolom 4 dan 6 Sig.) atau jauh lebih kecil dari tingkat kepercayaan yang ditetapkan ( $0.000 < 0.05$ ). Data sampel terdistribusi secara teratur, seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 (Amir, 2006:72).

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual	
N		33	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.25255692	
Most Extreme Differences	Absolute	.114	
	Positive	.114	
	Negative	-.110	
Test Statistic		.114	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.326	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.314
		Upper Bound	.338

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,326 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### 2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memastikan apakah dua atau lebih kumpulan data sampel berasal dari populasi yang homogen (yaitu varian yang sama). Anova dan uji T tidak dapat dilakukan tanpa terlebih dahulu menyelesaikan uji ini. Dengan menggunakan uji ini, dapat dipastikan bahwa kelompok data benar-benar mewakili populasi yang homogen dengan varians yang seragam.

Berikut dasar pengambilan keputusan dari uji homogenitas:

- Jika nilai Sig. (signifikansi)  $> 0.05$ , maka varian kelompok data adalah sama (homogen)
- Jika nilai Sig. (signifikansi)  $< 0.05$ , maka varian kelompok data tidak sama (tidak homogen)

**Tests of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
PELATIHAN	Based on Mean	.559	5	22	.730
	Based on Median	.114	5	22	.988
	Based on Median and with adjusted df	.114	5	17.649	.988
	Based on trimmed mean	.518	5	22	.760
MOTIVASI	Based on Mean	1.780	5	22	.159
	Based on Median	.802	5	22	.560
	Based on Median and with adjusted df	.802	5	17.440	.563
	Based on trimmed mean	1.691	5	22	.179

Gambar 2 Hasil Uji Homogenitas

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Dari hasil uji homogenitas pada gambar 2 di atas menunjukkan bahwa data tentang pernyataan pelatihan dan motivasi kerja berasal dari populasi yang bervariasi homogen karena nilai signifikansi pelatihan  $0.76 > 0.05$  dan nilai signifikansi motivasi  $0.179 > 0.05$  sehingga teknik analisis data regresi dengan statistik parametrik dapat digunakan.

### 3) Uji Linearitas Garis Regresi

Uji linearitas garis regresi membutuhkan hipotesis yang digunakan untuk melakukan uji ini adalah sebagai berikut:

$H_0$ : Model regresi berbentuk linier

$H_a$ : Model regresi berbentuk non-linier

Seperti yang telah dibahas sebelumnya pada bab ini, Sudarmanto (2005: 135) menyatakan bahwa ada dua ukuran yang berbeda yang dapat digunakan untuk menentukan apakah garis regresi linier atau non-linier dan untuk menerima atau menolak  $H_0$ . Ukuran-ukuran yang dapat digunakan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

Dengan menggunakan koefisien signifikansi untuk menentukan apakah akan menerima atau menolak  $H_0$ , penelitian ini menguji linearitas garis regresi.

Koefisien signifikansi, yang dibandingkan dengan tingkat alpha, menentukan apakah menerima atau menolak  $H_0$ .

Mengingat peneliti menggunakan koefisien alpha sebesar 5%, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  akan diterima jika nilai signifikansi dari Deviation from Linearity  $>$  dari alpha yang ditentukan, dan sebaliknya. Jika  $H_0$  memiliki nilai yang berbeda, maka akan ditolak. Dengan menggunakan SPSS maka akan di dapatkan Deviation from Linearity pada tabel ANOVA seperti terlihat pada gambar 3 berikut.

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PELATIHAN * KINERJA	Between Groups	(Combined)	100.670	10	10.067	3.457	.007
		Linearity	53.639	1	53.639	18.422	<.001
		Deviation from Linearity	47.031	9	5.226	1.795	.127
	Within Groups		64.057	22	2.912		
	Total		164.727	32			
MOTIVASI * KINERJA	Between Groups	(Combined)	86.722	10	8.672	1.700	.144
		Linearity	46.982	1	46.982	9.208	.006
		Deviation from Linearity	39.740	9	4.416	.865	.568
	Within Groups		112.248	22	5.102		
	Total		198.970	32			

Gambar 3 Hasil Uji Linearitas Garis Regresi

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Hasil analisis Deviation from Linearity diperoleh F sebesar 1.795 dengan nilai sig. 0.127 untuk pelatihan, dan diperoleh F sebesar 0.865 dan Sig. 0.568 untuk motivasi. Karena nilai Sig. lebih besar daripada 0.05, maka  $H_0$  diterima dan tolak  $H_a$ . Kesimpulan bahwa garis regresi tersebut adalah linier.

#### 4) Uji Multikolinearitas

Dalam analisis regresi linear berganda, uji multikolinearitas merupakan komponen dari uji asumsi klasik. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variable independent. Tidak terjadi interkorelasi antar variable independen, atau tidak terjadi gejala multikolinearitas, adalah tanda model regresi yang baik. Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas ini adalah dengan menggunakan metode Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor).

Berikut adalah hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.722	13.431		.128	.899	
	PELATIHAN	.572	.199	.446	2.870	.007	.828
	MOTIVASI	.351	.181	.301	1.938	.062	.828

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Data dari sampel tidak menunjukkan adanya multikolinearitas, sesuai dengan hasil analisis multikolinearitas pada gambar 4 di atas, karena nilai VIF (Variance Inflation Factor) pelatihan dan motivasi sebesar  $1.208 < 10$ , dan statistik toleransi yang cukup tinggi (0,828) menjauhi nilai 0,01. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dengan variabel independen lainnya. Motivasi kerja dan pelatihan merupakan dua elemen yang tidak berhubungan satu sama lain.

Menurut Sudarmanto (2005): 136, hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan linier antara variabel bebas (independen) satu dengan yang lainnya. Sebagai prediktor, koefisien regresi memiliki tingkat akurasi yang cukup tinggi. Akibatnya, tingkat akurasi koefisien regresi meningkat dan tetap konstan, sehingga mampu membedakan pengaruh masing-masing variabel independen dan hanya sedikit berbeda ketika data berubah.

#### 5) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari gejala autokorelasi.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 <sup>a</sup>	.401	.361	2.32643	1.958

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 5 Hasil Uji Autokorelasi

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Gambar 5 di atas menunjukkan hasil analisis Durbin-Watson, yang diperoleh melalui perhitungan SPSS pada kolom 11, yang menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.958, yang mendekati angka 2, yang menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi pada data (Rietveld dan Sunaryanto, 1994 dalam Sudarmanto, 2005: 143). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi pada data.

## 2. Uji Regresi

Besarnya pengaruh yang ada antara variabel independen dan dependen diukur dengan menggunakan analisis regresi. Regresi disebut sebagai regresi linier sederhana jika hanya ada satu variabel independen dan satu variabel dependen (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Di sisi lain, regresi linier berganda mengacu pada proses analisis data yang melibatkan banyak variabel independen atau dependen. Model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen disebut regresi linier berganda. Untuk memastikan arah dan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2018).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.722	13.431		.128	.899
	PELATIHAN	.572	.199	.446	2.870	.007
	MOTIVASI	.351	.181	.301	1.938	.062

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 6 Hasil Uji Regresi

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil analisis uji regresi diatas maka didapatkan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$= 1.722 + 0.572 + 0.351$$

Interpretasi nya:

- Nilai a sebesar 1.722, nilai ini merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel pelatihan sebagai x1 dan variabel motivasi sebagai x2. jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
- b1 (nilai koefisien regresi x1) sebesar 0.572 menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (y) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel pelatihan maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0.572 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b2 (nilai koefisien regresi x2) sebesar 0.351 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (y) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0.351 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 3. Uji Kolerasi

Tujuan analisis korelasi untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk data yang berskala interval dan atau rasio (bersifat kuantitatif/parametrik) tipe analisis korelasi yang digunakan adalah Pearson Correlation atau istilah lainnya adalah Product Moment Correlation.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai Signifikansi < 0.05 maka berkolerasi
- Jika nilai Signifikansi > 0.05 maka tidak berkolerasi

Derajat hubungan (untuk mengetahui seberapa kuat korelasi yang terjadi)

- Nilai Pearson Correlation 0.00-0.20 = Tidak ada korelasi
- Nilai Pearson Correlation 0.21-0.40 = Korelasi lemah
- Nilai Pearson Correlation 0.41-0.60 = Korelasi sedang
- Nilai Pearson Correlation 0.61-0.80 = Korelasi kuat

- Nilai Pearson Correlation 0.81-1.00 = Korelasi sempurna

### Correlations

		PELATIHAN	KINERJA
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	.571**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	33	33
KINERJA	Pearson Correlation	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	33	33

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

Gambar 7 Hasil Uji Korelasi Pelatihan

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Diketahui bahwa nilai signifikansi (2-tailed) sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka terdapat hubungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja.

### Correlations

		KINERJA	MOTIVASI
KINERJA	Pearson Correlation	1	.486**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	33	33
MOTIVASI	Pearson Correlation	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	33	33

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

Gambar 8 Hasil Uji Penelitian Korelasi Motivasi

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Diketahui bahwa nilai signifikansi (2-tailed) sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka terdapat hubungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja.

#### 4. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 <sup>a</sup>	.401	.361	2.32643

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

Gambar 9 Hasil Uji Determinasi

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Dari hasil penelitian diatas, didapatkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0.401 yang artinya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 40.1%

### Hasil pengujian Hipotesis

**1. Uji t**

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (masing-masing) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

$$X_1 \rightarrow Y \text{ atau } X_2 \rightarrow Y$$

Dasar pengambilan keputusan dari uji t sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig < 0.05 atau nilai t-hitung > t-tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.722	13.431		.128	.899
	PELATIHAN	.572	.199	.446	2.870	.007
	MOTIVASI	.351	.181	.301	1.938	.062

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 10 Hasil Uji t

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Jika nilai sig > 0.05 atau nilai t-hitung < t-tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Nilai t-hitung diambil pada tabel Coefficients, nilai t-hitung untuk variable  $X_1 = 2.780$  dan untuk variable  $X_2 = 1.938$ .

Nilai t-tabel diperoleh dengan persamaan berikut:

Diketahui = n (jumlah data) : 33

k (banyaknya variabel penelitian) : 3

$\alpha$  (tingkat signifikansi) : 5% atau 0.05

dk (derajat kebebasan) =  $[\alpha; (n-k)] = [0.05; (33-3)] = 0.05; 30$

Uji dilakukan satu sisi sehingga nilai t-tabel didapatkan = 1.697

Keputusan : Karena nilai t-hitung > dari t-tabel atau  $2.780 > 1.697$  untuk variable  $X_1$  dan  $1.938 > 1.697$  untuk variable  $X_2$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

**2. Uji F**

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel bebas ( $X_1, X_2, X_a, \dots$ ) terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan dari uji f sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig < 0.05 maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai sig > 0.05 maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.541	2	54.270	10.027	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	162.368	30	5.412		
	Total	270.909	32			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

Gambar 11 Hasil Uji F

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pembahasan Penelitian**

#### **1) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laysander Technology**

Kinerja karyawan dan pelatihan kerja memiliki keterkaitan yang erat. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan yang handal dan berpengetahuan luas akan menunjukkan hasil kinerja yang maksimal. Karyawan yang memiliki banyak informasi atau berpengetahuan luas dan keterampilan yang baik dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan memuaskan, itulah sebabnya pelatihan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, maka diperoleh persamaan  $Y = 1.722 + 0.572x_1 + 0.351x_2$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi  $x_1$  sebesar 0.572 mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (y) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel pelatihan maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0.572 atau 57.2% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh bahwa nilai signifikansi (2-tailed) sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka terdapat hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja.

Pada hasil perhitungan koefisien determinasi, didapatkan nilai koefisien determinasinya adalah 0.401 atau 40.1%, yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Laysander Technology sebesar 36.1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil dari uji t, didapatkan hasil  $1.938 > 1.697$  ( $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ) maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Laysander Technology.

Temuan analisis yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Temuan dari perhitungan ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Laysander Technology.

#### **2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laysander Technology**

Kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan akan melakukan tugasnya dengan maksimal jika kebutuhannya terpenuhi, dan motivasi mendorong karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi tujuan yang telah mereka tetapkan. Tidak mungkin memisahkan motivasi karyawan dari kinerja. Karyawan akan tetap bekerja jika mereka tidak termotivasi dengan pekerjaannya, tetapi output yang dihasilkan mungkin tidak maksimal.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, maka diperoleh persamaan  $Y = 1.722 + 0.572x_1 + 0.351x_2$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi  $x_2$  sebesar 0.351 mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (y) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0.351 atau 35.1% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh bahwa nilai signifikansi (2-tailed) sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka terdapat hubungan antara motivasi

kerja dan kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja.

Pada hasil perhitungan koefisien determinasi, didapatkan nilai koefisien determinasinya adalah 0.401 atau 40.1%, yang berarti pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Laysander Technology sebesar 36.1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil dari uji t, didapatkan hasil  $2.780 > 1.697$  ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Laysander Technology.

Temuan analisis yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Temuan dari perhitungan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Laysander Technology.

### **3) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laysander Technology**

Pelatihan dan motivasi kerja yang diterima di tempat kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, menggunakan pelatihan dan motivasi di tempat kerja sangat penting untuk pencapaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat jika kedua faktor ini digabungkan.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, maka diperoleh persamaan  $Y = 1.722 + 0.572x_1 + 0.351x_2$ . Nilai a sebesar 1.722, nilai ini merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi  $x_1$  sebesar 0.572 mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja ( $y$ ) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel pelatihan maka akan mempengaruhi kinerja sebesar

0.572 atau 57.2% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan nilai koefisien regresi  $x_2$  sebesar 0.351 mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja ( $y$ ) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0.351 atau 35.1% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh bahwa nilai signifikansi (2-tailed) sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka terdapat hubungan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja.

Pada hasil perhitungan koefisien determinasi, didapatkan nilai koefisien determinasinya adalah 0.401 atau 40.1%, yang berarti pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Laysander Technology sebesar 40.1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil dari uji t, nilai  $t\text{-hitung} >$  dari  $t\text{-tabel}$  atau  $2.780 > 1.697$  untuk variabel  $X_1$  dan  $1.938 > 1.697$  untuk variabel  $X_2$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laysander Technology.

Temuan analisis yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Temuan dari perhitungan ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Laysander Technology.

## **4. KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut: Pelatihan di tempat kerja berperan besar terhadap kinerja karyawan di PT. Laysander Technology. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang telah

diterima oleh karyawan di PT. Laysander Technology selama ini telah berhasil meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian, motivasi kerja berperan sama besarnya dengan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Laysander Technology. Hal ini menunjukkan motivasi kerja selama ini telah meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan dan motivasi organisasi sangat penting dalam meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alam Rachmadika, A., Hendra Saputro, A., & Dayona Ismail, G. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Auto Technology. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 454–461. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2003>
- Andini, O. (2020). PENGARUH CELEBRITY ENDORSER, BRAND IMAGE DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SKIN CARE PADA KLINIK KECANTIKAN ERTOS BUARAN. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA.
- Dale, M. A. (2003). *The Art of HRD. Developing Management Skills. Meningkatkan Keterampilan Manajemen (Bahasa Indonesia)*. PT Bhuana Ilmu Populer.
- Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic. *J A*, 16(2), 2019–2166. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen*. Alfabeta.
- Fakhri Ramadhan, M., Siroj, R. A., Win Afgani, M., Raden Fatah Palembang, U., H Zainal Abidin Fikri, J. K., Kemuning, K., Palembang, K., & Selatan, S. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 06(02), 10967–10975.
- Hanafy, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (2018). Jurnal Manajemen Industri dan Logistik PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- KHAIRUL, A. L. (2008). ENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN. UNIVERSITAS SUMATERA UTARA .
- Lubis, K. A., Pelatihan, P., Kerja, D. M., Kinerja, T., Pt, K., & Nusantara, P. (2008). SEKOLAH PASCASARJANA UNIVERSITAS SUMATERA UTARA MEDAN 2008.
- Nugraheni, E., Susanti, I. H., Yunida, N., Program, T., Keperawatan, S. S., & Kesehatan, F. (2024). HUBUNGAN BURNOUT DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (1st ed.)*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. (2003). *Manajemen Pendidikan*. Universitas Negeri Malang. Wahyu, N. R. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL. UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA.
- Wikan, D., & Utami, B. (2017). ANALISA PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI AAS. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Zapar, R., Pratama, D., & Lukaman Rohmat, C. (2024). PENERAPAN MODEL REGRESI LINIER UNTUK PREDIKSI HARGA SAHAM BANK BCA PADABURSA EFEK INDONESIA. In *Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika (Vol. 8, Issue 1)*. <https://www.yahoofinance.com>.