



**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ERATEL PRIMA ASMO
BOGOR JAWA BARAT**

Nindya Hapsari¹, Jhonson Sitanggang²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok
nindyahapsari438@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eratel Prima Asmo Bogor Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan bulan Juni 2025 di PT. Eratel Prima Asmo Bogor Jawa Barat. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Jumlah Populasi dalam penelitian sebanyak 82 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji kualitas dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan motivasi kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor Jawa Barat, namun secara simultan variabel Pelatihan (X_1) lebih berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dari pada variabel lainnya.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to identify the influence of training and work motivation on employee performance at PT. Eratel Prima Asmo Bogor West Java. This study employs multiple linear regression, conducted from February to June 2025 at PT. Eratel Prima Asmo Bogor West Java. Data collection was carried out using questionnaires. The total population in this study consisted of 82 individuals. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, classical assumption testing, quality testing, and hypothesis testing. The results indicate that training (X_1) has a significant partial effect on employee performance (Y), while work motivation (X_2) does not have a significant partial effect on employee performance at PT. Eratel Prima Asmo Bogor West Java. This research uses multiple linear regression, this research was conducted in West Java, however, simultaneously the Training variable (X_1) has a more significant impact on employee performance than other variables.

Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance.

() Corresponding Author : Nindya Hapsari, nindyahapsari438@gmail.com¹, 085718430720*

INTRODUCTION

Dalam era globalisasi ini Manajemen berperan penting bagi perusahaan guna membantu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Manajemen juga membantu perusahaan mengidentifikasi peluang dan ancaman, serta mengelola sumber daya dan waktu yang tersedia sebaik mungkin. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor *public*, usaha besar bahkan usaha kecil pun membutuhkan suatu manajemen yang baik untuk memberikan pelayanan terbaik. Produktifitas berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Secara keseluruhan, menunjukkan bahwa peningkatan produktifitas adalah langkah awal yang penting yang dapat memicu serangkaian efek positif yang akhirnya mengarah pada peningkatan laba perusahaan. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan. (Silaen, 2021:1). Manajemen adalah proses perencanaan, pernegosiasi, pengarahan, pengendalian sumber daya (manusia, finansial, material, informasi, dan waktu) untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dan memuaskan dalam persoalan target. Dalam manajemen, terdapat beberapa fungsi utama yang biasanya diidentifikasi, yaitu: 1. Perencanaan (Planning): Menetapkan tujuan dan merumuskan strategi untuk mencapainya suatu tujuan dari perusahaan dan targetnya. 2. Pengorganisasian (Organizing): Mengatur sumber daya dan tugas - tugas untuk melaksanakan rencana untuk perusahaan mencapai tujuan serta targetnya. 3. Actuating (Penggerakan) Point penting dalam actuating (penggerakan) adalah menggerakkan semua anggota kelompok untuk bekerja agar mencapai tujuan organisasi. 4. Pengendalian (Controlling): Memantau dan mengevaluasi kinerja para sumber daya manusia atau karyawan untuk memastikan bahwa tujuan dan target akan tercapai dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Manajemen dapat diterapkan di berbagai konteks atau hal tertentu, termasuk dalam bisnis, pemerintahan, organisasi non-profit, dan lainnya.

Keberhasilan manajemen sangat bergantung pada kemampuan SDM untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengelola dengan sumber daya dengan bijaksana dan yang tepat. MSDM merupakan bagian dari manajemen. MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, kepuasan karyawan pada perusahaan, dan masyarakat yang bersangkutan dengan perusahaan, (Hasibuan, 2017). Peningkatan produktifitas merupakan langkah awal yang penting yang dapat memicu serangkaian efek positif yang akhirnya mengarah pada peningkatan laba perusahaan. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan. (Silaen, 2021:1).

Pada umumnya sering ditemukan kesenjangan didalam organisasi, seperti kebutuhan tenaga kerja yang diharapkan untuk posisinya dengan terbatasnya kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam merespon kebutuhan suatu organisasi tersebut. organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan/organisasi yaitu dengan pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa definisi pelatihan kerja, yakni keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan (training) adalah sesuatu hal yang dapat menjadi pegangan pembelajaran yang mencakup bakat, kosep, kontrol atau keadaan pemikiran untuk membuat langkah pelaksanaan tenaga kerja (Bulung, et, al, 2018). Sama dengan Nursyahputri & Saragih, (2019) persiapan adalah suatu gerakan manusia dalam mengembangkan bakat dan informasi secara efisien sehingga mampu tampil termampil dan profesional dibidangnya. Sementara itu, menurut Nurhidayah et. al., (2017) persiapan yang telah di rencanakan adalah bagian dari pengajaran. Kasmir (2018:126) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, 13 kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Mempersiapkan maksudnya adalah khusus, layak, cepat dan tepat. Khusus berartikan bahwa persiapan bekerja berkaitan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Pelatihan bertujuan untuk sebagai sarana pengetahuan atau pembelajaran agar karyawan berkerja lebih aktif dari yang sebelumnya kurang aktif atau tidak memiliki tujuan untuk memajukan

perusahaan, mengurangi dampak-dampak yang negatif yang disebabkan oleh kurangnya pendidikan, pengalaman yang kurang atau terbatas, maupun kurangnya kepercayaan diri dari anggota maupun kelompok organisasi tertentu. Tujuan pelatihan juga akan terlaksana dengan baik apabila pelatihan diberikan secara tepat dan adanya kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan.

Kesempatan untuk maju dalam pekerjaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi. Ketika melihat prospek promosi atau peningkatan kompetensi, karyawan terdorong untuk berprestasi. Untuk mencapai kinerja maksimal, perusahaan perlu memotivasi karyawan melalui pengembangan karir, posisi yang menjanjikan, dan stabilitas kerja. Karyawan yang diberi ruang berkembang dan belajar keterampilan baru akan lebih termotivasi menjaga kualitas kerja. Motivasi juga bisa tumbuh dari penghargaan seperti bonus, kenaikan gaji, dan umpan balik yang membangun. Dukungan perusahaan terhadap karyawan berkontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dengan adanya motivasi karyawan, maka organisasi dapat mengetahui lebih jelas tentang kemampuan karyawannya. Mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya sewaktu kerja. Sedangkan menurut Simamora (2000) dalam Abdulkarim (2016), bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya pada kinerjanya. Sementara itu menurut Kakui, et.al,(2018) pelaksanaan kerja adalah kemampuan seorang pekerja, karyawan atau sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang standar yang diukur untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Performa atau kinerja yang didapatkan karyawan merupakan hal yang sangat penting dilakukan dan diperhatikan dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah PT. Eratel Prima Asmo Bogor. PT. Eratel Prima adalah perusahaan distribusi yang bergerak di bidang distributor, misalnya: FMCG, elektronik, dll. Berdiri sejak tahun 1997, telah menjadi mitra terpercaya bagi berbagai brand ternama dalam mendistribusikan produk ke seluruh Indonesia. Dengan pengalaman lebih dari 28 tahun, PT. Eratel Prima ini memiliki jaringan distribusi yang luas dan sistem manajemen logistik yang efisien untuk memastikan produk sampai ke tangan pelanggan dengan cepat dan tepat. Dan peneliti bekerja pada PT. Eratel Prima ini dibagian distributor rokok dibawah naungan PT. BAT (British America Tobacco), Brand rokok yang didistribusikan diantaranya ada rokok Dunhill, Lucky Strike, Starmild, Bentoel, Prinsip, juga terdapat vape dengan brand Bernama Vuse. Yang bertempat pada cabang Asmo Bogor yang beralamat di jalan raya Gunung Putri Kabupaten Bogor

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Eratel Prima Asmo Bogor Sarana penulis mendapatkan informasi dari perusahaan terkait kinerja karyawan, Kinerja pada PT. Eratel Prima Asmo Bogor ini dapat dilihat dari tabel 1.1. Pada minggu pertama hingga keempat kinerja karyawan PT. Eratel Prima ini sedang dalam tahap sangat menurun ini dapat dilihat dari data bulan Februari pertanggal 01 sampai dengan 22 Februari minggu empat.

Tabel 1. Data Hasil Pencapaian Actual Call SR Asmo Bogor
Minggu ke 1 sampai dengan ke 4 dibulan Februari 2025

Minggu	Target Penjualan(Rp)	Pencapaian Aktual(Rp)	Jumlah Call	Rata-Rata Penjualan per Call (Rp)	Tingkat Konversi(%)
1	50.000.000	48.000.000	100	480.000	48%
2	50.000.000	45.000.000	90	500.000	50%
3	50.000.000	40.000.000	80	500.000	45%
4	50.000.000	35.000.000	70	500.000	40%

Sumber : Data *weekly*, minggu pertama hingga minggu ke empat SR PT. Eratel Prima Asmo Bogor

Berkaitan dengan permasalahan yang terjadi maka penulis ingin mencoba melihat permasalahan tersebut lebih dalam dengan melakukan penelitian seberapa besar “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eratel Prima Asmo Bogor”.

METHODS

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji secara statistik menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) terkait hubungan antara variabel Pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Eratel Prima Asmo Bogor, yang berlokasi di Gunung Putri, Bogor Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2024 sampai dengan Maret 2025. Terdapat dua sumber data penelitian, antara lain data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer berupa kuesioner yang telah dibuat sebelum menyebarkan kepada responden. Respondennya sendiri adalah karyawan dari PT. Eratel Prima Asmo Bogor dari berbagai divisi.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor dengan jumlah 100 karyawan dari beberapa divisi, yaitu divisi administrasi, operasional gudang, operasional lapangan, sales, dan principle. Dalam menentukan jumlah sampel menggunakan *rumus Slovin*, sedangkan sampel yang digunakan adalah 82 orang. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu: variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen meliputi Pelatihan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2). Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan skala dan angka penafsiran, persamaan regresi linear berganda, uji kualitas data (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas), Uji Hipotesis (Uji Parsial/ Uji t, Uji Simultan/ Uji F, Koefisien Determinasi (R^2)).

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Kemudian langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan dari responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas yang menggunakan bantuan program SPSS 23.

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

NO	PERNYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Instruktur dipilih yang dalam memberikan materi kepada karyawan harus memiliki kualifikasi memadai yang sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten	0,763	Valid	Karena rhitung > 0,3
2	Pelatihan diadakan yang oleh perusahaan berpengaruh pada pekerjaan	0,706	Valid	Karena rhitung > 0,3
3	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan yang hendak dicapai oleh perusahaan	0,862	Valid	Karena rhitung > 0,3
4	Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta	0,702	Valid	Karena rhitung > 0,3
5	Tujuan diadakannya pelatihan harus jelas dan dapat diukur	0,862	Valid	Karena rhitung > 0,3
6	Sasaran pelatihan untuk karyawan perusahaan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable)	0,715	Valid	Karena rhitung > 0,3

Sumber: hasil penelitian, 2025 (data diolah oleh penulis)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang menggunakan bantuan program SPSS lebih besar dari nilai koefisien korelasi 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Pelatihan kerja

tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	Rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Mendapatkan kebutuhan fisik pemberian gaji yang layak kepada pegawai	0,784	Valid	Karena rhitung > 0,3
2	Mendapatkan fasilitas keamanan diri seperti jaminan keselamatan kerja	0,749	Valid	Karena rhitung > 0,3
3	Saya menjalin hubungan kerja yang harmonis sehingga diterima dalam kelompok	0,678	Valid	Karena rhitung > 0,3
4	Saya mendapatkan pengakuan berdasarkan kemampuan prestasi kinerja dari pimpinan	0,824	Valid	Karena rhitung > 0,3
5	Sifat pekerjaan yang menarik dimana karyawan akan mengerahkan potensi kerjanya	0,704	Valid	Karena rhitung > 0,3

Sumber: hasil penelitian, 2025 (data diolah oleh penulis)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang menggunakan bantuan program SPSS lebih besar dari nilai koefisien korelasi 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

N O	PERNYATAAN	Rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Volume pekerjaan dapat diselesaikan dalam suatu waktu yang ditentukan	0,417	Valid	Karena rhitung > 0,3
2	Saya memiliki kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja.	0,446	Valid	Karena rhitung > 0,3
3	Saya memiliki kemampuan beradaptasi terhadap kondisi kinerja juga dapat menyelesaikan masalah dalam bekerja	0,331	Valid	Karena rhitung > 0,3
4	Mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam suatu perusahaan	0,392	Valid	Karena rhitung > 0,3
5	Mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain	0,429	Valid	Karena rhitung > 0,3
6	Mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan	0,557	Valid	Karena rhitung > 0,3
7	Mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan	0,733	Valid	Karena rhitung > 0,3

Sumber: hasil penelitian, 2025 (data diolah oleh penulis)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang menggunakan bantuan program SPSS lebih besar dari nilai koefisien korelasi 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach's α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pelatihan Kerja	0,791	Reliable	Karena Cronbach α > 0,6
2	Motivasi Kerja	0,792	Reliable	Karena Cronbach α > 0,6
3	Kinerja Karyawan	0,779	Reliable	Karena Cronbach α > 0,6

Sumber: hasil penelitian, 2025 (data diolah oleh penulis)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam tabel Reliability Statistics dengan hasil perhitungan menggunakan bantuan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum peneliti melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov – Smirnov* (KS), uji heteroskedastisitas dengan melakukan uji glejser dan uji multikolinieritas.

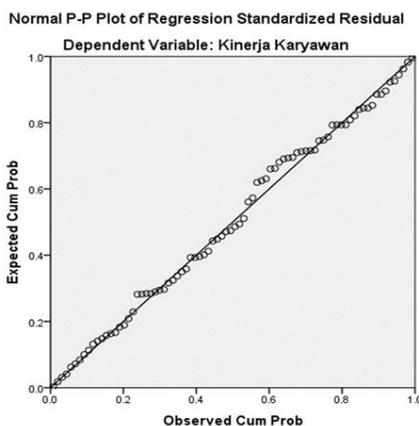
1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandar dized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83341159
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.035
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Gambar 1. Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber: hasil penelitian, 2025 (data diolah oleh penulis)

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa variabel penelitian berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Asymp Sig (2-tailed) yaitu 0,200 > taraf nyata ($\alpha = 5\%$) atau 0,05.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: hasil penelitian, 2025 (data diolah oleh penulis)

Berdasarkan gambar 5 yang tertera menyatakan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Pada gambar diatas dijelaskan bahwa distribusi mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*expected cum prob*) dengan sumbu X (*observed cum prob*). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

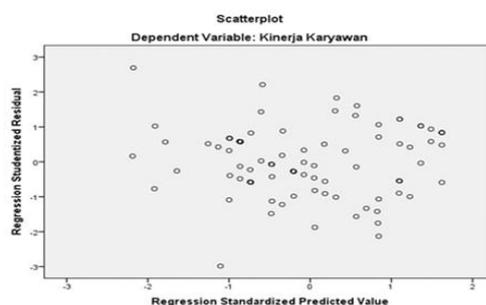
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.775	1.490		.520	.605
X1	-.164	.124	-.304	-1.328	.188
X2	.225	.141	.364	1.587	.116

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Sumber: hasil penelitian, 2025 (data diolah oleh penulis)

Berdasarkan hasil uji glejser diatas menyatakan bahwa variabel Pelatihan kerja dengan nilai sig 0,188 > 0,05 dan variabel Motivasi kerja dengan nilai 0,116 > 0,05 yang berarti menyatakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai Sig variabel independent > 0,05.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2025 (diolah oleh peneliti)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Pelatihan	0,579	Tidak terjadi Multikolinearitas karena > 0,1	1,728	Tidak terjadi Multikolinearitas karena < 10
Motivasi Kerja	0,579	Tidak terjadi Multikolinearitas karena > 0,1	1,728	Tidak terjadi Multikolinearitas karena < 10

Sumber: hasil penelitian, 2025 (data diolah oleh penulis)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertera dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain uji t (uji parsial), uji F (uji simultan), dan koefisien determinasi (R²)

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,008	3.067		2.937	.004
	Pelatihan	.551	.147	.445	3.759	.000
	Motivasi Kerja	.285	.163	.206	1.744	.085

Sumber: hasil penelitian, 2025 (data diolah oleh penulis)

Melihat nilai Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 9,008 + 0,551X_1 + 0,285X_2$$

Yang berarti bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 9,008 yang artinya kinerja karyawan yang diteliti sebesar 9,008 atau bila tidak ada Pelatihan dan Motivasi kerja maka nilai Kinerja karyawan bernilai 9,008.
- 2) Koefisien regresi variabel Pelatihan (X₁) diperoleh nilai sebesar 0,551 yang berarti jika variabel Pelatihan mengalami kenaikan satu poin sementara variabel Motivasi kerja diasumsikan tetap maka Kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,551.
- 3) Koefisien regresi Motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai sebesar 0,285 yang berarti jika variabel Motivasi kerja mengalami kenaikan satu poin sementara variabel Pelatihan diasumsikan tetap maka Kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,285 point.

2. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig.		KESIMPULAN
	thitung	ttabel	Hasil	α = 5%	
Pelatihan	3,759	1,990	0,00	0,05	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja	1,744	1,990	0,085	0,05	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: hasil penelitian, 2025 (data diolah oleh penulis)

Untuk menentukan H₀ maupun H₁ yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (α = 0,05). Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) adalah 1,990. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena thitung 3,759 > ttabel 1,990 serta nilai signifikansi 0,00 < 0,05
- b) Secara parsial Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena thitung 1,744 < ttabel 1,990 serta nilai signifikansi 0,085 > 0,05

3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.190	2	182.595	22.183	.000 ^b
	Residual	650.286	79	8.231		
	Total	1015.476	81			

Sumber: hasil penelitian, 2025 (data diolah oleh penulis)

Tabel anova di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS adalah sebesar 22.183 dan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu nilai Ftabel yang

dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 3,15. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa nilai Fhitung 22.183 > dari F Tabel 3,15. Hal ini berarti variabel *independent* yang terdiri dari Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.343	2.869

Sumber: hasil penelitian, 2025 (data diolah oleh penulis)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,360 atau 36%. Ini berarti bahwa variabel *independen* berupa Pelatihan kerja mempengaruhi variabel *dependen* Kinerja karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor sebesar 36%

DISCUSSION

Sesuai pembahasan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemukan kendala di PT.Eratel Prima Asmo Bogor. Khususnya mengenai Kinerja Karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari kedua variabel independen yang digunakan, terdapat satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor yaitu variabel Pelatihan Kerja. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Tidak berpengaruh pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor kemungkinan besar karyawan memang tidak berpengaruh atas variabel Motivasi Kerja, karyawan lebih memperhatikan variabel Pelatihan kerja dibandingkan dengan variabel Motivasi Kerja bagi karyawan PT.Eratel Prima Asmo Bogor.

Hal ini dibuktikan oleh hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS yang Dimana nilai t hitung 3,759 > t tabel 1,990 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dalam hasil penelitian ini telah menunjukkan setelah perusahaan mengadakan Pelatihan kerja dan materi pelatihan yang telah disediakan oleh instruktur mampu menghasilkan motivasi dan inspirasi kepada peserta dan menggunakan metode partisipati, Kasmir (2018: 133). Berdasarkan hasil tafsir dari pernyataan yang telah diteliti pada variabel Pelatihan kerja menyatakan bahwa Instruktur pelatihan menghasilkan nilai tafsir sebesar 4,32. Dari pernyataan tersebut memberikan nilai tafsir yang tinggi dari pada indikator lainnya. Hal ini membuktikan bahwa Instruktur yang dipilih perusahaan dalam memberikan materi kepada karyawan telah memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten. Dari pernyataan Instruktur yang dipilih dalam memberikan materi kepada karyawan harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten Instruktur dan materi yang telah dipilih instruktur telah membuat karyawan menjadi lebih termotivasi dan memiliki tambahan ide kreatif untuk dapat direalisasikan pada saat bekerja oleh karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor.

Sementara berdasarkan hasil penelitian pada variabel Motivasi kerja ini dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Hal ini dibuktikan dari pengujian parsial yang nilai Sign. 0,085 > 0,05, dan t hitung < t table 1,744 < 1,990. Sesuai dengan tabel Coefficients hasil uji t atau Hipotesis nol(H0) diterima. Ini berarti bahwa variabel Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau Kinerja Karyawan (Y), Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang mendorong seseorang agar mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2016:141). Pada variabel Motivasi kerja di PT. Eratel Prima ini di pernyataan Sifat pekerjaan yang menarik dimana karyawan akan mengerahkan potensi kerjanya mendapatkan nilai tafsir sebesar 4,18 yang menunjukkan pernyataan dalam hasil tafsir terendah dan ini mengartikan karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor tengah mengalami kejenuhan dan kurangnya ide atau kreatifitas baru seperti maksud dari atau tujuan pada Motivasi Kerja yaitu untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja pada karyawan, meningkatkan produktivitas dan efektifitas kerja karyawan,

mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan. Selain itu juga untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan kesejahteraan karyawan serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku kerja, Hasibuan (2017: 146).

Setelah dilakukan pengujian parsial terhadap masing masing variabel, maka selanjutnya dilakukan uji simultan atau uji f. Nilai yang diperoleh untuk f hitung adalah nilai signifikansi untuk Pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Adalah sebesar 0.000 < dari 0.05 dan F hitungnya 22.183 > dari nilai F tabel yaitu 3.15. hal tersebut membuktikan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat Pengaruh Pelatihan (X1) dan tidak berpengaruhnya Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Berdasarkan pernyataan pada variabel Kinerja karyawan (Y) Volume pekerjaan dapat diselesaikan dalam suatu waktu yang ditentukan dan Mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain dengan nilai tafsir 4,06 dapat dinyatakan bahwa Kinerja karyawan dengan adanya target atau volume pekerjaan yang diinginkan perusahaan untuk diselesaikan tepat waktu dan karyawan tidak dapat bekerja dengan tanpa bantuan orang lain membuat karyawan merasa tidak mampu merealisasikan pernyataan – pernyataan tersebut.

Jika berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut: $Y = 9,008 + 0,551X_1 + 0,285X_2$ Yang berarti bahwa: 1. Konstanta sebesar 9,008 yang artinya Kinerja karyawan yang diteliti sebesar 9,008 atau bila tidak ada Pelatihan dan Motivasi kerja maka nilai Kinerja karyawan bernilai 9,008. 2. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X₁) diperoleh nilai sebesar 0,551 yang berarti jika variabel Pelatihan mengalami kenaikan satu poin sementara variabel Motivasi kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,551. 3. Koefisien regresi Motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai sebesar 0,285 yang berarti jika variabel Motivasi kerja mengalami kenaikan satu poin sementara variabel Pelatihan diasumsikan tetap maka Kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,285 point. Persamaan regresi linier berganda tersebut memiliki hasil yang tidak konsisten, menunjukkan bahwa variabel-variabel dependen tidak memiliki hubungan atau interaksi yang berbeda terhadap Kinerja karyawan pada PT. Eratel Prima Asmo Bogor.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan evaluasi yang dilakukan oleh penulis terhadap Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Atau terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu

1. Secara parsial variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
2. Secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen atau Kinerja Karyawan (Y).
3. Secara simultan dapat mengindikasikan bahwa kedua variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) tersebut memiliki dampak yang berbeda terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

REFERENCES

- Anam, Khoirul Dan Rahardja Edy. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Volume 6, Nomor 4. Universitas Diponegoro Semarang.
- Firdaus, & Norawati, S. (2022). Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Kolerasi Kinerja Karyawan (1st ed.). CV. Adanu Abimata
- Ghozali Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23. Semarang : BPFE Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haryati, R. A. 2019. Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 3 No. 1 Maret 2019. Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.

Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Husaini, & Abdullah. 2017. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*:51.
- Jumawan. J., & Mora, M. T. 2018 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis jrmb Fakultas Ekonomi Uniat*, 3(3) 343-352 <https://doi.org/10.36226/Jrmb.V3i3.153>
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: Raja Grafindo.
- Kusumawati, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.) Deepublish
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cetakan kedua belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, M., & Paradifa, R. 2020. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Jrmsi(1)11, <https://doi.org/10.21009/Jrmsi.011.1.8>
- Nurhidayah, P. I., Fattah, A.,m & Negoro, B. K. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dan Pelatihan 66 Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Logam Dan Perekayasaan Di Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 408-423.
- Nursyahputri, s. R., & Saragih, H. R. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2)238-247. <http://doi.org/10.31311/Jeco.V3i2.6059>
- Rachmawati, R. W. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Vol. 9 No. 1 Tahun 2016*.
- Syarifudin, & Saudi, I. A1. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Dengan SPSS* (1st ed.). Bobby Digital Center.
- Wahyuningsih, S. 2019. Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan . *Jurnal Warta Edisi* 60.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (4th ed.). Jakarta : Kencana