

The Role Of Training And Work Motivation In Improving Employee Performance: Study In The Bandung Sector PT.PLN Indonesia.

Peran Pelatihan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Pada PT.PLN Indonesia Sektor Bandung

Yudhistira Pratama^{1*}, Sri Astuti Pratminingsih²

Universitas Widyatama, Indonesia^{1,2}

pratama.3618@widyatama.ac.id¹, sri.astuti@widyatama.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Training and work motivation are two factors that influence employee performance at PT PLN UPP JBT 1 Bandung City. To prove the effect of training and work motivation, this research was carried out with the aim of knowing the effect of training and work motivation on employee performance at the financial administration level at PT PLN UPP JBT 1 Bandung City. This research was conducted at PT PLN UPP JBT 1 Bandung City using a sample of all employees with a total of 47 employees as a research sample. This type of research is a quantitative descriptive study using the Likert Scale Technique with a scale of 1 to 5. The question indicators in this study are related to training and motivation. work on employee performance. This test data uses the classic assumption test which consists of multiple linear tests. Testing this hypothesis using a simultaneous test (T test) and partial test (F test) and statistical assisted data processing (SPSS Version 25). The results obtained from this study simultaneously, training and work motivation variables affect employee performance variables. partially the training variable is not affected by employee performance while the motivational variable is influenced by employee performance, the results of multiple analysis in this study conclude that training and work motivation affect employee performance at PT PLN UPP JBT 1 Bandung City.

Keywords: *Training, Motivation, Employee performance*

ABSTRAK

Pelatihan dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT PLN UPP JBT 1 Kota Bandung. Untuk membuktikan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada tingkat administrasi keuangan di PT PLN UPP JBT 1 Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan di PT PLN UPP JBT 1 Kota Bandung dengan menggunakan sampel seluruh pegawai dengan jumlah 47 pegawai sebagai sampel penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan Teknik Skala Likert dengan skala 1 sampai dengan 5. Indikator pertanyaan dalam penelitian ini terkait dengan pelatihan dan motivasi. bekerja pada kinerja karyawan. Data uji ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji linier berganda. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji simultan (uji T) dan uji parsial (uji F) serta pengolahan data berbantuan statistik (SPSS Versi 25). Hasil yang diperoleh dari penelitian ini secara simultan variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. secara parsial variabel pelatihan tidak dipengaruhi oleh kinerja pegawai sedangkan variabel motivasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, hasil analisis berganda dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UPP JBT 1 Kota Bandung.

Kata Kunci : *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Di era persaingan global saat ini, organisasi dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien agar dapat kompetitif. Salah satu aset yang berharga dalam menghadapi persaingan ini adalah sumber daya manusia, dimana kinerjanya pada organisasi sangat berpengaruh pada perkembangan organisasi. (Sharma, S et al, 2018) menyebutkan agar kinerja karyawan dapat

ditingkatkan, pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan. Menurut (Darmawan, D et al, 2020) dan (Al Farisi, Y, 2021) saat ini kualitas sumber daya manusia merupakan hal penting untuk bisa mengantisipasi ancaman yang muncul pada organisasi. Namun, kualitas kinerja sdm tidak dapat direalisasikan apabila sdm tidak memiliki keahlian dan skill yang dimiliki sehingga dibutuhkan pengembangan dan pelatihan (Sharma, S, 2018; Zia-ur-Rehman, 2020). van Song, N et al (2020) menyatakan bahwa pengembangan sdm merupakan proses yang dapat memberikan nilai tambah bagi karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas sebagai faktor yang dapat meningkatkan kualitas sdm. Sedangkan pelatihan menurut (Abu Daqar, M., & Constantinovits, 2021) dan (Pramono, A. C., & Prahiawan, W, 2021) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan yang semula tidak didapatkan oleh karyawan. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Prasetyo, S, 2021). Secara umum, pengembangan sumber daya manusia ini dilihat dari 2 aspek utama. Pertama, kuantitas yang berhubungan dengan jumlah sumber daya manusia tersebut, dan yang kedua adalah kualitas yang berhubungan dengan mutu juga skill karyawan (Bimantara, A. I et al, 2021; Zia-ur-Rehman, 2020). Proses pengembangan yang dilakukan oleh karyawan berpengaruh terhadap tingkat profesionalisme sehingga bisa memberikan kinerja yang optimal terhadap keberlangsungan perusahaan.

Menurut Yusuf, F et al (2020) Fenomena kinerja karyawan merupakan konstruk multidimensi dan ikriteria yang sangat vital untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Karyawan adalah aliran idarah idari bisnis apa pun dan merupakan aset paling berharga dari setiap organisasi karena mereka dapat membuat atau menghancurkan reputasi organisasi dan dapat berdampak buruk pada profitabilitas (Wiguna, M, 2020). Saat ini, kinerja karyawan mengalami penurunan pada berbagai sektor baik manufaktur ataupun jasa ketika pandemi covid-19 mewabah. Banyak hal yang dilakukan oleh organisasi agar tetap kompetitif dalam menjalankan bisnisnya, mulai dari adopsi teknologi digital dan melakukan pekerjaan dirumah (Purwanto, A et al, 2020). Ketika organisasi mulai beradaptasi dengan teknologi, pelatihan menjadi hal yang penting sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan mudah (Manhayat, T. A., & Haris, 2022). Pelatihan yang dilakukan oleh karyawan biasanya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang diperlukan. Penelitian sebelumnya menunjukkan beberapa faktor penentu kinerja karyawan misalnya Muafi, M et al (2020) menemukan bahwa employee engagement dan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Bilgah, 2018) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara performance appraisal dan kinerja karyawan. Demikian pula (Basalamah, J, 2018) menetapkan bahwa pelatihan adalah salah satu praktik manajemen sumber daya manusia yang penting yang secara positif mempengaruhi kualitas pengetahuan dan keterampilan pekerja dan ini menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. (Pranowo, A. G., 2021) berpendapat bahwa pelatihan karyawan menghasilkan produktivitas yang substansial dan kinerja yang berkualitas. (Cera, E et al, 2020) dalam penelitiannya di sektor pendidikan Pakistan menemukan bahwa ketika karyawan dilatih, tingkat pengetahuan dan komitmen mereka meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan.

Dalam hal kinerja karyawan, (Weissheimer, J et al, 2019) mencatat bahwa karyawan menyadari konteks bisnis di mana mereka bekerja dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan demi kepentingan organisasi. Demikian pula, (Ashori, M., & Rashidi, A, 2020) berpendapat bahwa karyawan yang telah melakukan pelatihan ditandai dengan energi, penyerapan, keterlibatan, kemandirian, kekuatan, dedikasi, antusiasme, dan keadaan positif, yang meningkatkan produktivitas mereka. Pentingnya pelatihan dan pengembangan serta motivasi kerja karyawan ini sangat berpengaruh dalam

target perusahaan khususnya di bidang proyek, mendorong pihak manajemen agar memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di perusahaan melalui program pelatihan dan pengembangan serta motivasi kerja bagi seluruh karyawan yang menjadi aset utama bagi PT. PLN (persero) UPP JBT 1. Dari hasil data sekunder yang diperoleh oleh perusahaan kepada kepala bidang proyek menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan cenderung menurun, berikut adalah table capaian hasil kinerja PT. PLN (persero) UPP JBT 1 dalam kurun waktu 5 tahun terakhir.

Padahal, beberapa penelitian tentang kinerja karyawan telah banyak diteliti, namun penelitian mengenai kontribusi pelatihan dan motivasi karyawan secara langsung masih dirasa kurang. Penelitian ini mencoba untuk menguji seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut dalam menjelaskan kinerja karyawan pada PT. PLN yang ada di kota Bandung, sehingga dapat memberikan kontribusi pada literature mengenai sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bagi perusahaan untuk membuat kebijakan serta memahami pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Konsep Pelatihan dalam Organisasi dan Kinerja Karyawan

Konsep pelatihan semakin populer dalam sumber daya manusia karena hubungannya yang positif dengan kinerja karyawan (Guan, 2019; Pham, 2020). Pelatihan merupakan aspek peningkatan kapasitas dalam organisasi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai kinerja organisasi yang telah ditetapkan (Pham, 2020). Pelatihan adalah jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan hasilnya meningkatkan tingkat keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif (Guan, 2019). Menurut (Wolor, 2020) pelatihan berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada akhirnya menambah kinerja pekerjaan. Pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas individu. Dalam proses pelatihan, karyawan memperoleh keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan pengetahuan yang solid untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif di tempat kerja dan kurangnya program pelatihan yang berkelanjutan menyebabkan kinerja karyawan yang lebih rendah (Tabiu, 2020).

Menurut (Kusumaningrum, 2020) Pelatihan tidak hanya mengembangkan kemampuan karyawan tetapi mengasah kemampuan berpikir dan kreativitas untuk mengambil keputusan yang lebih tepat. Menurut (Rashid, 2020) Pelatihan juga memungkinkan karyawan untuk menangani pelanggan secara efektif dan menanggapi keluhan mereka secara tepat waktu. Oleh karena itu, untuk mempersiapkan pekerja melakukan pekerjaannya sesuai keinginan, organisasi memberikan pelatihan untuk mengoptimalkan potensi karyawannya. Program pelatihan pada dasarnya dikategorikan menjadi dua kategori yaitu on the job dan off the job training (Arwab, 2022). Menurut (Arwab, 2022) karyawan yang menjalani on the job training dikatakan berkinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang menjalani off the job training. Hal ini disebabkan oleh pengalaman kerja yang luas, yang meningkatkan keterampilan dan pengetahuan (Flegl, 2022). penelitian sebelumnya memberikan bukti bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan misalnya, penelitian (Tomizh, 2022) menyatakan bahwa pelatihan adalah salah satu praktik manajemen sumber daya manusia yang penting yang secara positif mempengaruhi kualitas pengetahuan dan keterampilan pekerja. dan ini menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi di tempat kerja. Menurut (Mustafa2022) karyawan yang terlatih dan bermotivasi tinggi dapat bekerja dengan baik serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Dengan demikian hipotesis pertama diajukan sebagai berikut:

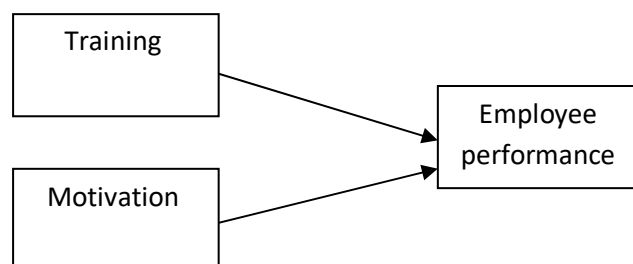
H1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Konsep Motivasi dan Kinerja Karyawan

Dampak tenaga kerja yang terlatih dan bertanggung jawab serta memiliki motivasi mampu untuk meningkatkan kinerjanya dalam organisasi (Moon, 2019). Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan jika organisasi mampu memberikan apresiasi terhadap karyawannya (Guterresa, 2020; Sunyoto, 2019). Berdasarkan yang diidentifikasi dalam bidang pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan perubahan sikap, motivasi dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan. Sebagaimana yang disebutkan oleh Girdwichai (2020) bahwa manusia memiliki alasan mendasar untuk melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu. Sebagian orang ada yang sangat giat dalam melakukan pekerjaan, namun disatu sisi ada juga yang bekerja biasa saja (Banin, 2020; Wolor, 2019). Tentu saja, semua itu memiliki alasan mendasar yang mendorong seseorang untuk bersedia melakukan pekerjaan tersebut, hal ini dikarenakan motivasi. Menurut Alsuwaidi (2021) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar seseorang atau kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditentukan. Sedangkan (Paais, 2020) menyatakan bahwa imotivasi sebagai daya penggerak seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

(Chahar, 2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasi. Motivasi pada dasarnya dimaksudkan untuk memfasilitasi perubahan perilaku. Hal ini menurut (Hassan, 2020) adalah kekuatan yang memungkinkan seseorang untuk bertindak ke arah tujuan tertentu. Penelitian (Bechter, 2022) menyebutkan bahwa motivasi karyawan memberikan hasil seperti produktivitas, kinerja dan ketekunan. Karyawan yang termotivasi lebih berorientasi pada otonomi dan kebebasan serta kemandirian jika dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Selain meningkatkan kinerja, motivasi juga dapat mengarah pada komitmen karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mencapai kinerja karyawan ataupun kinerja bisnis baik pada sektor manufaktur ataupun layanan. Bechter (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas dari output yang dihasilkan. Penelitian Yunus (2020) menegaskan bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya apabila kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Namun hal ini tidak dapat direalisasikan dengan baik apabila karyawan tidak memiliki skill, knowledge, kapabilitas dan motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian ini, maka hipotesis kedua diajukan sebagai berikut:

H2. *Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan analisis deskriptif kuantitatif juga digunakan untuk melihat hubungan antara variable bebas dan terikat atau membandingkan dalam rangka menemukan sebab akibat, Dengan variable (X) pelatihan dan motivasi kerja terhadap (Y) kinerja karyawan PT PLN. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan administrasi dan keuangan PT. PLN UPP JBT 1 Ciliwung, Bandung yang berjumlah 47 sampel, Pengukuran variable menggunakan Teknik Skala Likert dengan skala 1 sampai 5, indikator pertanyaan yang berkaitan dengan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis menggunakan regresi berganda, dimana menurut (Ghozali, 2016) regresi berganda digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas (metrik).

4. Hasil dan Pembahasan

Profil responden

Tabel 1. Profil Respondent

Respondent characteristics	Percentage
Gender	
Male	93.6%
Female	6.4%
Age	
21-29 years	13.4
30-40 years	38.8%
41-50 years	39.8%
>50 years	8%
Education	
Senior high school	80.9%
Diploma	12.8%
Bachelor	6.4%

Source: Processed data, 2022

Berdasarkan pada perolehan mengenai profil responden (Tabel 1) penelitian ini menunjukkan bahwa dari total 47 responden diperoleh bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan perolehan sebanyak 93.6%. Kemudian berdasarkan umur, mayoritas responden berusia antara 30-40 tahun, dan berdasarkan pendidikan diperoleh 80.9% mayoritas responden berpendidikan senior high school.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validasi digunakan iuntuk mengukur tingkat validitas atau keabsahan suatu pertanyaan kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25, menggunakan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Berdasarkan kuesioner yang terdiri dari variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata pada uji validitas diatas 0,3. Jika nilai standar dari validitas diperoleh lebih dari 0,3, maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Adapun pengujian validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Training validity test

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	19.07	10.995	.792	.922
P2	18.95	11.858	.854	.914
P3	18.89	12.196	.833	.917
P4	18.82	12.013	.797	.920

P5	19.23	11.668	.711	.932
P6	19.14	10.865	.864	.911

Source: Processed data, 2022

Tabel 2. Motivation validity test

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	18.66	8.695	.653	.791
P2	18.52	9.325	.642	.793
P3	18.57	9.507	.709	.783
P4	18.89	10.289	.542	.814
P5	18.82	9.455	.659	.790
P6	19.16	9.346	.464	.838

Source: Processed data, 2022

Tabel 3. Employee performance validity test

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	19.47	7.056	.588	.829
P2	19.42	6.650	.797	.779
P3	19.22	7.835	.640	.815
P4	19.25	7.107	.735	.795
P5	18.86	8.466	.500	.839
P6	19.19	8.161	.507	.838

Source: Processed data, 2022

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 3 terlihat bahwa seluruh variabel menunjukkan hasil yang reliabel, dimana nilai koefisien reliabilitas masing-masing variabel lebih besar dari r kritis sebesar 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Adapun pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Reliability test

Variabel	Nilai reliabilitas	r-kritis	Keterangan
Training	0,647	0,6	Reliabel
Motivation	0,772	0,6	Reliabel
Employee performance	0,784	0,6	Reliabel

Source: Processed data, 2022

Uji Parsial**Tabel 5. partial test**

Model	Unstandardized		Standardized				
			d				
	Coefficients		Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.857	2.173		3.155	.003		
Training	.021	.086	.026	.244	.809	.799	1.251
Motivation	.683	.094	.768	7.282	.00	.799	1.251

Pratama dan Pratomo (2023) menambahkan dalam persamaan regresi $Y = 6,857 + 0,021X_1 + 0,683X_2$. Persamaan ini

dapat diartikan jika pelatihan meningkat, maka kinerja karyawan akan kenaikan sebesar 0.021, dan apabila motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga sebesar 0.683.

Hipotesis 1 : Variabel X1 (Pelatihan) memiliki nilai t hitung 0.244, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.244 < 3.1996$). Secara statistik, variabel X1 (Pelatihan) tidak dipengaruhi oleh variabel Y (Kinerja Karyawan), atau hipotesis ditolak. Artinya bahwa Sebagian pelatihan tidak dipengaruhi oleh kinerja karyawan secara signifikan dengan nilai signifikansi $0.809 > 0.05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai 0,021 dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,809 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis di terima, hasil penelitian ini juga di dukung oleh peneliti terdahulu yang di lakukan oleh (Purwatiningsih, 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Variabel X2 (Motivasi) memiliki nilai t hitung sebesar 7.282, sehingga $t_{hitung} > t_{table}$ ($7.282 > 3.1996$). Secara statistik, variabel X2 (Motivasi) dipengaruhi oleh variabel Y (Kinerja Karyawan), atau hipotesis diterima. Artinya bahwa motivasi dipengaruhi Sebagian kinerja karyawan secara signifikan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,683 dan signifikan dengan taraf signifikansi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahmawani & Syahril, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Uji Simultan (uji F)

Tabel 6. Simultaneous test

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.239	2	143.619	34.210	.000 ^b
	Residual	184.719	44	4.198		
	Total	471.957	46			
a. Dependent Variable: Employee performance						
b. Predictors: (Constant), Motivation, Training						

Dari table 1 di atas, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai F hitung sebesar 34.210 dengan taraf signifikan sebesar (Sig. 0.000). $F_{hitung} (34.210) > F_{table} (3,209)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menjelaskan bahwa secara simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UPP JBT 1 Ciliwung Kota Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai 0,021 dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,809 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis di terima, hasil penelitian ini juga di dukung oleh peneliti terdahulu yang di lakukan oleh (Aulia & Ariyanto, 2021) yang mengatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji koefisien determinasi

Tabel 7. Test the coefficient of determination

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.591	2.04894

a. Predictors: (Constant), Motivation, Training

Table 7 diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0.609 atau 60,90%. Hal ini sebesar 60,9% berarti variable kinerja karyawan (Y) ditentukan dari kedua variable independent yaitu Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Sedangkan sebesar 39,10% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis mengenai variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan menghasilkan temuan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan berpengaruh secara signifikan. Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Guan (2019) dan Tabiu (2019) bahwa pelatihan merupakan aspek dalam meningkatkan kapasitas karyawan pada organisasi yang dilakukan sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja yang mencakup terkait peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kapabilitas sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, hasil dari proses pelatihan yang didapatkan bagi karyawan adalah keterampilan teknis, interpersonal dan pengetahuan yang baik sehingga kinerja dapat diperoleh dengan hasil yang maksima. Kemudian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti dapat diterima. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Girdwichai (2020) dan Alsuwaidi (2021) bahwa kinerja karyawan yang baik didasari oleh motivasi yang tinggi sehingga ia mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut Chahar (2021) motivasi sebagai penggerak seseorang untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, karyawan yang termotivasi lebih berorientasi pada semangat dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal.

5. Penutup

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pada kinerja karyawan di PT. PLN di kota Bandung dengan melihat beberapa faktor seperti peran dari faktor pelatihan dan motivasi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan adanya pengaruh langsung dari kedua variabel yaitu pelatihan dan motivasi dalam menjelaskan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan beberapa kontribusi terhadap literatur. Pertama, penelitian ini memperkaya riset yang dilakukan dalam konteks institusi layanan jasa ataupun manufaktur dengan melihat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian ini juga memperluas literatur mengenai kinerja karyawan, secara khusus yang berhubungan dengan topik pelatihan dan motivasi. Selanjutnya, penelitian ini juga memberikan kontribusi pada praktik untuk senantiasa memperhatikan kualitas sdm dengan memberikan pelatihan serta meningkatkan motivasi dalam bekerja. Adanya pelatihan dan motivasi ini telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abu Daqar, M., & Constantinovits, M. G. (2021). The Impact of Training on Banks Employee Performance. *Hungarian Agricultural Engineering*, (39), 22–28.
- Al Farisi, Y. (2021). Improving The Quality Of Human Resources In Madrasah. *Managere : Indonesian Journal of Educational Management*, 3(2), 75–83.

- Alsuwaidi, M. (2021). Performance Appraisal on Employees' Motivation: A Comprehensive Analysis. *In Advances in Intelligent Systems and Computing* 1261: 681–693.
- Arwab, M. (2022). Task performance and training of employees: the mediating role of employee engagement in the tourism and hospitality industry. *European Journal of Training and Development*.
- Ashori, M., & Rashidi, A. (2020). Effectiveness of Cognitive Emotion Regulation on Emotional Intelligence in Students With Hearing Impairment. *Iranian Rehabilitation Journal*, 18(3), 239–248.
- Banin, Q. A. (2020). Enhancing employee performance with work motivation as a mediation variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 333–346. [O.](#)
- Basalamah, J. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 1(1), 54.
- Bechter, B. (2022). The role of the capability, opportunity, and motivation of firms for using human resource analytics to monitor employee performance: A multi-level analysis of the organisational, market, and country context. *New Technology, Work and Employment*, 37(3), 398–424.
- Bilgah. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Astra International Jakarta Utara. *Cakrawala*, 18(2), 213–220.
- Bimantara, A. I., Widagdo, B., & Marsudi, M. (2021). Effect of Training on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 1(4), 317–326.
- Cera, E., & Kusaku, A. (2020). Factors Influencing Organizational Performance: Work Environment, Training-Development, Management and Organizational Culture. *European Journal of Economics and Business Studies*, 6(1), 16.
- Chahar, B. (2021). Mediating role of employee motivation for training, commitment, retention, and performance in higher education institutions. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 95–106..
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., ... Hakim, Y. R. A. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592.
- Flegl, M. (2022). The Impact of Employees' Training on Their Performance Improvements. *Quality Innovation Prosperity*, 26(1), 70–89.
- Girdwichai, L. (2020). Employee motivation and performance: Do the work environment and the training matter? *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9, 42–54.
- Guan, X. (2019). How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel Review*, 48(1), 163–183.
- Guterres, L. F. D. C. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504.
- Hassan, A. (2020). E-Training and development, motivation and employee performance among academicians: Case study of academicians in UniMAP. *In Journal of Physics: Conference Series*, 1529,(3).
- KUSUMANINGRUM, G. (2020). Employee Performance Optimization Through Transformational Leadership, Procedural Justice, and Training: The Role of Self-Efficacy. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 995–1004.
- Manhayat, T. A., & Haris, R. H. (2022). Effect of Work Form Home and Work Discipline on Employee Performance in Indonesia During the Covid 19 Pandemic. *Central Asia and the Caucasus*, 23(1), 4344–4352.

- Moon, T. (2019). How Service Employees' Work Motivations Lead to Job Performance: the Role of Service Employees' Job Creativity and Customer Orientation. *Current Psychology*, 38(2), 517–532.
- Muafi, M., Siswanti, Y., Diharto, A. K., & Salsabil, I. (2020). Innovation culture and process in mediating human capital supply chain on firm performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 593–602.
- Mustafa, A. (2022). The Role Of Marketing Activities Toward Training On Increasing Employee Performance. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(4), 8–17.
- Paaïs, M. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Pham, N. T. (2020). Managing environmental challenges: Training as a solution to improve employee green performance. *Journal of Environmental Management*, 269.
- Pramono, A. C., & Prahiawan, W. (2021). Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 142–150.
- Pranowo, A. G., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kompetensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset ...*, (September), 175–181.
- Prasetyo, S., Arafat, Y., & . R. (2021). The Contribution of Work Motivation and Training Towards Employee Performance at the Inland Water and Ferries Transport Polytechnic of Palembang. *KnE Social Sciences*.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic : An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235–6244.
- Rashid, M. (2020). The role of training and development in enhancing employees performance: Evidence from sales force of pharmaceutical companies at shaheed benazirabad Pakistan. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(8), 464–473.
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(4), 6–13.
- Sunyoto, Y. (2019). The influence of experience, motivation and professional commitment on employee performance and job satisfaction at the audit firm in Indonesia. *Espacios*, 40(27).
- Tabiu, A. (2020). Does Training, Job Autonomy and Career Planning Predict Employees' Adaptive Performance? *Global Business Review*, 21(3), 713–724.
- Tomizh, H. M. (2022). The Mediating Effect Of Training On The Relationship Between Performance Appraisal And Employee Performance In The Banking Sector. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(4), 221–232.
- van Song, N., Hanh, P. T. M., Cuc, M. T., & Tiep, N. C. (2020). Factors affecting human resources development of SMEs: Evidence from the fourth Industrial revolution in Vietnam. *Management Science Letters*, 10(12), 2705–2714.
- Weissheimer, J., Fujii, R. C., & De Souza, J. G. M. (2019). The effects of cognitive training on executive functions and reading in typically developing children with varied socioeconomic status in Brazil. *Ilha Do Desterro*, 72(3), 85–100.
- Wiguna, M. (2020). The Effect of Discipline and Training Toward Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 197–204.
- Wolor, C. W. (2019). Effect of organizational justice, conflict management, compensation, work stress, work motivation on employee performance sales people. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(4), 1277–1284.

- WOLOR, C. W. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450.
- Yunus, M. (2020). Does motivation mediate the effects of employee staff empowerment, talent, working environment, and career development on staff performance? *Quality - Access to Success*, 21(175), 91–96.
- Yusuf, F., Shinta, M. R., & Fransisco, S. (2020). The Influence of Training on Employee Performance in PT. Pelni (Persero) Jakarta. *Journal of Reseacrh in Business, Economics, and Education*, 2(3).
- Zia-ur-Rehman, M., Ansari, R. H., & Ali, H. (2020). Impact of Training on Employees' Performance. *Global Management Sciences Review*, V(III), 120–128.