(e)ISSN 2747-125X
Glory: JurnalEkonomi&IlmuSosial

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN PANDHEGA JAYA TILONG

The Influence of Training and Work Motivation on Employee Performance at the Pandhega Jaya Tilong Foundation

Hendrikus Kristovel Thine[1,a)], Rolland E. Fanggidae[2,b)], Clarce S. Maak[3,c)], Ronald P. C. Fanggidae[4,d)]
[1,2,3.4])*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*
Koresponden : [a)] ristonthine28@gmail.com, [b)] rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id,
[c)] clarce.maak@staf.undana.ac.id, [d)] ronaldfanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pandhega Jaya baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mnggunakan kuisoner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik sampel jenuh dan diperoleh melalui 38 koresponden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskrptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukann uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pandhega Jaya dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pandhega Jaya. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel pelathan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pandhega Jaya.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi kerja, Dan Kinerja

PENDAHULUAN

Organisasi yang mampu bersaing adalah organisasi yang mampu mengolah sumber daya manusia sehingga kinerja yang dihasilkan dapat mencapai tujuan perusahaan dan menjalankan organisasi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Sinambela (2020) Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang baik dipengarui oleh dua hal, yaitu tingkat kemapuan dari pelatihan kerja yang diberikan dan motivasi kerja yang baik. Menurut Sinambela (2016), pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara karyawan dan organisasi. Karyawan memiliki kewajiban untuk merencanakan dan mengikuti pelatihan guna mengembangkan kemampuan mereka dan membuka peluang karier yang lebih baik di masa depan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi memiliki pengaruh besar sebagai daya dorong dalam memunculkan kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Sutrisno (2013) motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal timbul tanpa perlu adanya pengaruh dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri. Sedangkan motivasi eksternal dipengaruh dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan, terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya. Pentingnya motivasi bagi karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil.

Yayasan Pandhega Jaya merupakan salah satu organsasi yang mengolah sumber daya manusia dengan menawarkan berbagai pelatihan kerja dan motivasi kerja kepada karyawannya. Saat ini Yayasan Pandhega Jaya telah membangun Sekolah Menengah Atas (SMA), dan telah berdiri selama sepuluh tahun. Pusat Yayasan Pandhega Jaya berada di Surabaya, sedangkan sekolah yang dibangun oleh Yayasan ini berada di Tilong Nusa Tenggara Timur. Sekolah ini didirikan dengan latar belakang kerinduan dari lembaga pelatihan Excellent Leader Training (ELT), salah satu lembaga yang memberikan pelatihan kepemimpinan bagi organisasi-organisasi.

Dalam satu tahun, Yayasan Pandhega Jaya mengadakan beberapa kali pelatihan yang dikemas dalam berbagai bentuk. Yayasan Pandhega Jaya menawarkan berbagai pelatihan kepada karyawannya, mulai dari pelatihan teknis hingga pelatihan kepemimpinan dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, pemberian gaji juga ditingkatkan melalui bonus-bonus tambahan seperti bonus kinerja dan insentif pencapaian target. Dengan kombinasi antara pelatihan yang disediakan dan motivasi melalui pemberian gaji dan bonus, diharapkan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerja, dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

TINJUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Kaswan (2012), kinerja karyawan adalah faktor yang mempengaruhi sejauh mana mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas
   Kualitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu
   Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
   Efektivitas dalam konteks ini mengacu pada tingkat penggunaan maksimal sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku. Tujuannya adalah untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut. Dalam hal ini, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya seperti teknologi, modal, informasi, dan bahan baku yang tersedia di organisasi harus dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan.
5. Komitmen
   Komitmen karyawan mencerminkan tingkat keterikatan, kepercayaan, dan kesetiaan mereka erhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih berdedikasi, bersemangat, dan berusaha untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi kesuksesan organisasi.
6. Pelatihan
   Menurut Widodo (2023) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Indikator Pelatihan Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010) indikator-indikator pelatihan, antara lain:

1. Jenis Pelatihan.
   Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan untuk peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan Pelatihan.
   Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman terhadap etika kerja yang harus ditetapkan.
3. Metode Yang Digunakan.
   Metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, kerja tim dan studi banding.
4. Kualifikasi Peserta.
   Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
5. Kualifikasi Pelatih.

Instruktur yang digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan, diantaranya yaitu mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan menggunakan metode partisipatif.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008) Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi memiliki peran yang sangat penting karena dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap karyawan memiliki keinginan untuk bekerja keras yang dapat mencapai hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan tinggi.

Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Wahjono (2018) indikator motivasi kerja karyawan yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan. Berikut ini beberapa tingkatan kebutuhan berdasarkan teori Maslow:

1. Kebutuhan Fisiologis
   Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling dasar untuk mempertahankan hidup seperti makanan, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya.
2. Kebutuhan Keamanan
   Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan, dengan didukung alat dan perlengkapan yang memadai.Kebutuhan Afiliasi.
3. Kebutuhan Sosial
   Kebutuhan bersosialisasi meliputi pertemanan dan interaksi antar sesama dalam kelompok kerja dan masyarakat pada umumnya.
4. Kebutuhan Penghargaan
   Kebutuhan untuk memperoleh harga diri dan dorongan untuk berprestasi, yang meliputi bonus yang didapatkan dan naik ke jabatan yang lebih tinggi.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri
   Hal ini merupakan proses pengembangan potensi diri dan puncak kedewasaan dari diri manusia

Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur seberapa Pengaruh Pelatihan dan Motivasi KerjaTerhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya.

Indikator dari Pelatihan Kerja ($\mathbf{X_1}$) menurut Mangkunegara (2010) sebagai berikut:

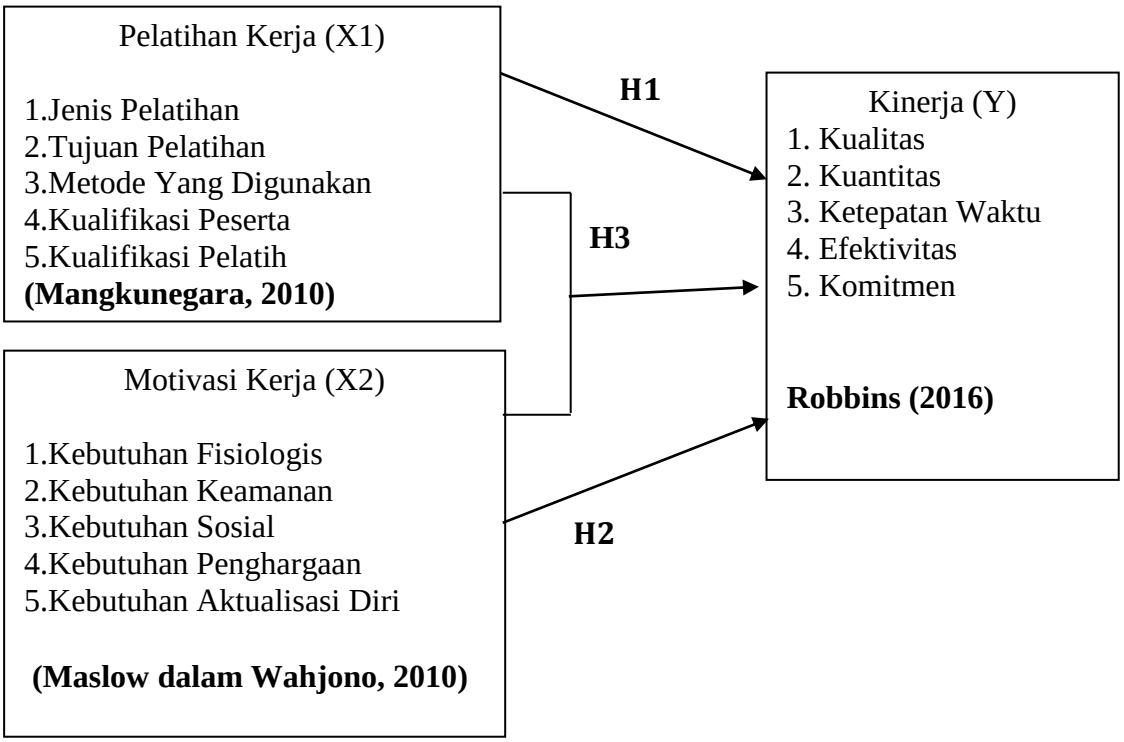
1. Jenis Pelatihan
2. Tujuan Pelatihan
3. Metode Yang Digunakan
4. Kualifikasi Peserta
5. Kualifikasi Pelatih

Indikator dari Motivasi Kerja ($\mathbf{X_2}$) menurut Maslow dalam Wahjono (2010) sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Keamanan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Sedangkan Indikator dari Kinerja Karyawan (Y) menurut Robbins (2016) adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Komitmen



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis yang dibangun dari penelitian ini adalah:

H1 : Pelatihan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pandhega Jaya.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pandhega Jaya.

H3 : Pelatihan dan motivasi kerja secara signifkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Pandhega Jaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis peneltian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2018). Dalam penelitian asosiatif, minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivisme (data konkrit), yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan Sugiyono (2018).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : 1) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya ; 2) Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil ; 3) Observasi, merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan langsung maupun tidak langsung ; 4) Dokumetasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang ada berupa catatan yang berhubungan dengan penelitian dengan cara memotret atau mengabadikan data-data atau variabel yang ada pada objek penelitian agar data yang dimiliki dapat lebih akurat dengan adanya dokumentasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah sebanyak 38 karyawan yang terdiri dari 15 guru, 10 karyawan DPU, 4 pengadaan dan keuangan, 5 koordinator Yayasan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017) Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak tiga puluh (38) orang yakni menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah 1) Analisis Statistik Deskriptif, Data yang bersifat kuantitatif di analisis dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan rentang skor untuk mengetahui seberapa besar kualitas informasi secara objektif tanpa manipulasi subjektif untuk setiap variabel dalam model penelitian.; 2) Analisis Statistik Inferensial Menurut Sugiyono (2018), teknik analisis inferesial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya digeneralisasikan untuk populasi dimana sampel diambil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskritif Kuantitatif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran dan karakteristik dari masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi jawaban responden dan presentasi dengan melihat tanggapan responden dalam bentuk indikator atau variabel. Berdasarkan hasil analisis Pelatihan dan Motivasi kerja di Yayasan Pandhega Jaya termasuk dalam kategori Sangat tinggi dengan memperoleh nilai rata-rata sebagai berikut Pelatihan sebesar 87,43% dan Motivasi Kerja sebesar 84,27%. Sedangkan Kinerja Kerja karyawan di Yayasan Pandhega Jaya juga termasuk dalam kategori Tinggi dengan memperoleh nilai rata-rata 84,89%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen Ghozali (2016)

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 1.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.100	4.650		3.312	.040
	X1	.189	.173	.167	3.088	.008
	X2	.669	.147	.697	4.545	0,000

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data Prmer Diolah (2024)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016)

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan-Hipotesis 1
   Hasil Pengujian dengan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25 pada variabel X_1 yaitu Pelatihan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,088 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008. Sedangkan t_{tabel} nilainya sebesar 2,028 (df = 38-2 = 36). Karena nilai signifikan 0,008 lebih kecil dari alpha 0,05 ($\rho > \alpha$) dan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} (3,088 > 2,028) maka hal ini bermakna bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan di Yayasan Pandhega Jaya
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan-Hipotesis 2
   Dari hasil pengujian dengan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25 pada variabel X_2 yaitu Motivasi Kerja t_{hitung} diperoleh sebesar 4,545 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan t_{tabel} nilainya sebesar 2,028 (df = 38 – 2 = 36). Karena nilai signifikan 0,000 leih kecil dari alpha 0,05 ($\rho > \alpha$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}

(4,545 > 2,028) maka hal ini bermakna bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya

Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 2.
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654.755	2	327.377	40.408	.000[b]
	Residual	283.561	35	8.102		
	Total	938.316	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Hasil pengujian dengan program *Staticstical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25 bahwa diperoleh nilai F_{hitung} = 40,408 dan tabel distribusi F_{tabel} = 3,25. Karena F_{hitung} 40,408 > F_{tabel} = 3,25 dengan tingkat signifikan 0,000 dan α = 0,05 maka variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya.

Uji Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat atau besarnya sumbangan variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pandhega Jaya, adalah 0,681. Artinya bahwa besarnya sumbangan terhadap variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya (Y) adalah sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tssssidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya

Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi dengan positif memengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku. Pelatihan sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan pada suatu organisasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan terutama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, dengan adanya indikator yang terdapat pada pelatihan seperti jenis pelatihan, tujuan pelatihan, metode yang digunakan, kualifikasi peserta dan kualifikasi pelatih dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Yayasan Pandhega Jaya, dimana karayawan mampu meningkatkan kinerja, keterampilan dan sikap kerja, sesuai dengan jenis pelatihan serta metode pelatihan yang digunakan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi kerja yang kuat akan dapat

membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pandhega Jaya.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang mengarah pada tingkat prestasi kerja yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja juga mempresentasikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil uji F yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kineja karyawan di Yayasan Pandhega Jaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh pelatihan (X1) berada pada kategori sangat baik, motivasi kerja(X2) dan kinerja (Y) berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pandhega Jaya.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pandhega Jaya.
4. Secara simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pandhega Jaya, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing- masing variabel pelatihan dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit* : Bumi Aksara.

Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta*: Graha Ilmu.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:* PT Remaja Rosdakarya

Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan,* Penerbit Gaya Media.

Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap*

Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 7(2), 74-83.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi, Yogyakarta: Graha Ilmu, 11, 64. Sinambela. Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia:* Jakarta, Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Sutrisno,*

Widodo, S. E. (2023). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.