

## Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Green Aluminium

*The Effect Of Work Training And Motivation On Employee Achievement  
At Pt Green Aluminum*

**M. Taufik Trimanda<sup>1</sup>, Nahar Maganda Saragih<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Universitas Potensi Utama  
taufiktrimanda@gmail.com<sup>1</sup> naharmagandasaragih@gmail.com<sup>2</sup>

---

### **Abstract**

*In carrying out activities in the field by employees of PT. Green Aluminum, work discrepancies often occur. This discrepancy can be in the form of time delays in working because there are still employees who are not optimal at work. So thus the company must supervise all employees so that performance can be maximized and according to the previous target. The number of samples taken from PT. Green Aluminum is as many as 50 people, using a saturated sampling technique. The model used is Multiple Linear Regression and processed using SPSS. Based on the results of this study indicate that job training has a positive and significant effect partially on employee performance at PT. Green Aluminum. However, the results of this study also indicate that motivation has no positive and significant effect partially on employee performance at PT. Green Aluminum. Meanwhile, based on the results of the study, it can be concluded that job training and motivation together (simultaneously) have a positive effect on employee performance. And it can be seen that Adjusted R Square is 0.761 which can be called the coefficient of determination which in this case means that 76.1% of employee performance can be obtained and explained by job training and motivation. While the remaining 100% - 76.1% = 23.9% is explained by other factors or variables outside the model, such as work discipline, incentives, work environment and others.*

**Keywords:** *Job Training, Motivation, Employee Performance.*

### **Abstrak**

Dalam melakukan kegiatan di lapangan oleh karyawan PT. Aluminium Hijau, ketidaksesuaian pekerjaan sering terjadi. Kesenjangan ini dapat berupa keterlambatan waktu dalam bekerja karena masih adanya pegawai yang belum maksimal dalam bekerja. Maka dengan demikian perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap seluruh karyawan agar kinerja dapat maksimal dan sesuai dengan target sebelumnya. Jumlah sampel yang diambil dari PT. Green Aluminium sebanyak 50 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Model yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dan diolah menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aluminium Hijau. Namun hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aluminium Hijau. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan dapat diketahui bahwa Adjusted R Square sebesar 0,761 yang dapat disebut dengan koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 76,1% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 100% - 76,1% = 23,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model, seperti disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja dan lain-lain.

---

**Kata Kunci** : Pelatihan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

---

## 1. PENDAHULUAN

Sebuah bisnis tentunya menyadari pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan perusahaan. HR) Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar terjadi keseimbangan antara kebutuhan karyawan yang dimiliki secara individu dan kolektif. Syarief menyampaikan bahwa F (2022) (HR) merupakan salah satu ilmu yang membahas tentang bagaimana mengolah atau mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu maupun kelompok agar dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Green Aluminium adalah kontraktor bangunan di salah satu Proyek Podomoro City Deli Medan di Jl. Proyek Gatot Subroto No. Tim Sei Putih, 100 jam. II, Kec. ujar Medan. Pekerjaan konstruksi apartemen ini berfokus pada PT dan pengerjaan pintu, kusen, dan jendela. Aluminium hijau juga telah merambah ke sejumlah kota di Indonesia, antara lain Jakarta, Medan, Padang, Banda Aceh, dan Sibolga, melalui ekspor.

Dalam melakukan kegiatan di lapangan oleh karyawan PT. Aluminium Hijau, ketidaksesuaian pekerjaan sering terjadi. Kesenjangan ini dapat berupa keterlambatan waktu dalam bekerja karena masih adanya pegawai yang belum maksimal dalam bekerja. Maka dengan demikian perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap seluruh karyawan agar kinerja dapat maksimal dan sesuai dengan target sebelumnya.

Tujuan konstruksi dalam suatu proyek atau gedung adalah mewujudkan gedung yang dibutuhkan oleh pemilik proyek dan telah dirancang sebelumnya oleh konsultan. Untuk membantu perusahaan dalam mencapai hasil yang baik, sehingga pemeliharaan perusahaan dapat terjamin.

Table 1. Data Sistem Pelatihan

No	Metode Pelatihan	Implementasi	Tidak Diterapkan
1	Skill training	✓	
2	Retraining		✓
3	Cross functional training		✓
4	Team training	✓	
5	Language training		✓
6	Technology training		✓
7	Creativity training		✓

<sup>a</sup>. Sumber: PT. Green Aluminium

Mangkunegara (2021) mengatakan bahwa ada tujuh jenis pelatihan yang berbeda, dan kematangan suatu pelatihan dapat ditentukan oleh seberapa baik suatu perusahaan dapat melaksanakan masing-masing jenis tersebut. Hasil dari sistem pelatihan yang diterapkan di PT didasarkan pada temuan dari wawancara. Aluminium berwarna hijau. Hanya metode pelatihan keterampilan dan pelatihan tim yang digunakan dalam pelatihan, sedangkan lima metode pelatihan lainnya tidak digunakan atau tidak digunakan. Masalah pertama adalah bahwa bisnis berharap penyewa akan menerima pengecatan akhir pintu atau jendela kayu semaksimal mungkin. Namun ternyata hasilnya di bawah standar karena kurangnya pelatihan karyawan di bidangnya dan kurangnya metode seperti (cat dan obat pengencer).

**A. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang ingin diteliti yaitu :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Green Aluminium.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kerja karyawan pada PT. Green Aluminium.
3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Green Aluminium.

**B. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan

**C. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi penulis, penelitian ini sangat berguna untuk tambahan ilmu pengetahuan dan syarat mendapatkan gelar strata atau (S1).
  - b. Bagi penulis selanjutnya, penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis di masa yang akan datang.
  - c. Bagi publik atau pihak lain, penelitian ini juga diharapkan bisa menambah pengetahuan bagi pembacanya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi perusahaan  
Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi yang mempengaruhi dalam keputusan pembelian pada PT. Green Aluminium
  - b. Bagi universitas Potensi Utama  
Diharapkan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pelajaran dalam ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pemasaran dan sebagai tambahan bacaan diperpustakaan yang akan membantu mahasiswa lain untuk melakukan penelitian yang sejenis ataupun yang berbeda.

**2. TINJAUAN PUSTAKA**

**A. Prestasi Kerja**

1) Definisi prestasi kerja

Mangkunegara menegaskan (2013: 67): “Prestasi kerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pemahaman ini menunjukkan pentingnya kapasitas individu untuk memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

2) Indikator prestasi kerja

Ada enam indikator dalam menentukan prestasi kerja, yaitu :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan Pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan Mental.
5. Sikap
6. Disiplin Waktu dan Absensi

**B. Pelatihan Kerja**

1) Definisi pelatihan kerja

Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, Ambar Teguh (2010) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses metodelis mengubah perilaku karyawan ke satu arah untuk meningkatkan tujuan organisasi. Pelatihan ini sangat penting karena digunakan untuk menjaga karyawan dan meningkatkan

keterampilan mereka pada saat yang bersamaan, memungkinkan mereka untuk tampil di level yang lebih tinggi.

- 2) Indikator Pelatihan Kerja
  1. Jenis pelatihan
  2. Tujuan pelatihan
  3. materi
  4. metode yang digunakan
  5. kualifikasi peserta
  6. kualifikasi pelatih
  7. waktu ( banyaknya sesi )

*C. Motivasi Kerja*

- 1) Definisi motivasi kerja  
Menurut Kristianti, Affandi, (2021). Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh individu maupun kelompok.
- 2) Indikator motivasi kerja  
Menurut Kotler dan Keller (2016) dalam Syahputra dan Herman (2020) indikator promosi diantaranya:
  1. Kebutuhan Fisiologi
  2. Kebutuhan Keamanan dan keselamatan
  3. Kebutuhan akan Penghargaan
  4. Aktualisasi Diri
  5. Kebutuhan Sosial

**3. METODE**

**A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti setiap hubungan antar variabel.

**B. Sumber Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumbe data, yaitu data sekunder dan data primer.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono, 2016 (Suryani dkk. 2020:74) Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Data primer yang digunakan penulis dalam penelitian adalah kuesioner.

b. Data Sekunder menurut Sugiyono, (2016) Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian adalah data yang bersumber dari jurnal atau artikel online yang dapat diambil dari internet serta buku yang menjadi pedoman dalam penelitian ini.

**C. Populasi**

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PT. Green Aluminium.

**D. Sampel**

Metode pengambilan sampel dalam penelitin ini adalah menggunakan sampel jenuh. Menurut Siregar, A. P. (2022).sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari PT. Green Aluminium adalah sebanyak 30 orang.

**E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuisisioner kepada konsumen PT. Green Aluminium dengan skala penilaian responden 1-5 dimana skala 1 (sangat tidak setuju) dan skala 5 (sangat setuju).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

##### A. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Table 2. Hasil Output Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99625176
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.066
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,200 > 0,05$ ).

##### 2) Uji Multikolinieritas

Table 3. Hasil Uji Output Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.468	4.670		.314	.756		
	Total.X1	1.172	.122	.899	9.594	.000	.941	1.063
	Total.X2	.067	.071	.088	.943	.354	.941	1.063

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,941 dan nilai VIF = 1,063.
- 2) Variabel motivasi ( $X_2$ ) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,941 dan nilai VIF = 1,063.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 22*, nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa pengalaman kerja ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (pengalaman kerja dan motivasi) tidak terjadi gejala multikolinieritas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3) Uji Heteroskedastisitas

Table 4. Hasil Output Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.231	2.817		2.567	.016
	Total.X1	-.132	.074	-.333	-1.786	.085
	Total.X2	-.043	.043	-.188	-1.009	.322
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan tabel uji glejser diatas, diperoleh nilai signifikansi variabel pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,085, dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,322. Nilai signifikansi kedua variabel bebas tersebut > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

B. Hasil Uji Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Table 5. Hasil Output Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.468	4.670		.314	.756
	Total.X1	1.172	.122	.899	9.594	.000
	Total.X2	.067	.071	.088	.943	.354
a. Dependent Variable: Total.Y						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,468 + 1,172 X_1 + 0,067 X_2 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka prestasi karyawan (Y) adalah sebesar 1,468 satuan.
- 2) Jika terjadi peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka prestasi karyawan akan meningkat sebesar 1,172 satuan.
- 3) Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 (satu) satuan, maka prestasi karyawan akan meningkat sebesar 0,067 satuan.

C. Uji Hipotesis

1. Uji T

Table 6. Hasil Output Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.468	4.670		.314	.756
	Total.X1	1.172	.122	.899	9.594	.000
	Total.X2	.067	.071	.088	.943	.354

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan nilai persamaan  $t_{hitung}$  dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- a. Variabel pengalaman kerja mempunyai nilai koefisien nilai  $t_{hitung} = 9,594$  pada signifikan = 0,000.
- b. Variabel motivasi mempunyai nilai koefisien nilai  $t_{hitung} = 0,943$  pada signifikan = 0,354.

Penelitian ini jumlah sampel sebanyak  $n = 30$  responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien  $t_{tabel} = 1,697$  pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig.  $t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig.  $t > \alpha$

Variabel pengalaman kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $9,594 > 1,697$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_1$ ) sebelumnya diterima atau sesuai. Dan dapat diketahui bahwa nilai kontribusi pengalaman kerja ( $X_1$ ) = Beta (0,899) x Zero-order (0,877). Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa pengalaman kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ).

- b. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig.  $t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig.  $t > \alpha$

Variabel motivasi menunjukkan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (nilai koefisien  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $0,943 < 1,697$  pada signifikan  $0,354 > 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_2$ ) sebelumnya ditolak atau tidak sesuai. Dan dapat diketahui bahwa nilai kontribusi motivasi ( $X_2$ ) = Beta (0,088) x Zero-order. Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ).

- c. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variable pengalaman kerja, dengan nilai kontribusi pengalaman kerja ( $X_1$ ) = Beta (0,899).

## 2. Uji F

Table 7. Hasil Output Uji f

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	907.518	2	453.759	47.058	.000 <sup>a</sup>
	Residual	260.348	27	9.643		
	Total	1167.867	29			
a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1						
b. Dependent Variable: Total.Y						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada  $F_{hitung} = 47,058$  pada signifikan 0,000 dengan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak  $n = 30$  responden dimana  $df (1) = n - k = 30 - 2 = 28$ , kemudian dapat diperoleh nilai koefisien  $F_{tabel} = 3,34$  pada signifikan 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pelatihan kerja dan motivasi bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $47,058 > 3,34$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima.

3. Uji Determinasi

Table 8. Hasil Output Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 <sup>a</sup>	.777	.761	3.105
a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1				
b. Dependent Variable: Total.Y				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,761 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 76,1% prestasi kerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 100% - 76,1% = 23,9% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja dan lain-lain.

Pembahasan

**1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Green Aluminium. Variabel pengalaman kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $9,594 > 1,697$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_1$ ) sebelumnya diterima atau sesuai. Dan dapat diketahui bahwa nilai kontribusi pengalaman kerja ( $X_1$ ) = Beta (0,899). Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa pengalaman kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dina Riskha Ariani, Sri Langgeng Ratnasari dan Rona Tanjung (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap prestasi Kerja Karyawan PT Super Box Industries. Hasil ini juga sejalan dengan teori dari Sastrohadiwiry (Dalam Jurnal Ratulangi 2016) mengatakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang paling terpenting dalam sebuah perusahaan.

**2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Green Aluminium. Variabel motivasi menunjukkan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (nilai koefisien  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $0,943 < 1,697$  pada signifikan  $0,354 > 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_2$ ) sebelumnya ditolak atau tidak sesuai. Dan dapat diketahui bahwa nilai kontribusi motivasi ( $X_2$ ) = Beta (0,088). Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa pengaruh motivasi ( $X_2$ ). Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya. Besar sampel 110 orang, dan di analisis dengan uji regresi linear berganda. Secara parsial motivasi *relatedness* dan *growth* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi *existence* tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi *relatedness* menjadi motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan motivasi *existence* dan motivasi *growth*.



### **3. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Green Aluminium . Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pengalaman kerja dan motivasi bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $47,058 > 3,34$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latifah Isnaini Fauzi (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Adi Satria Abadi).

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa variable pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dibandingkan dengan variable motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Green Aluminium.
2. Berdasarkan uji simultan dapat diketahui bahwa variable pelatihan kerja dan variable motivasi bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan pada PT Green Aluminium.
3. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat diketahui 76,1% prestasi kerja karyawan pada PT Green Aluminium dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 76,1\% = 23,9\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja dan lain-lain.

Saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sebaiknya perusahaan dapat mempertimbangkan pelatihan kerja yang di miliki oleh calon karyawan pada saat merekrut karyawan baru, karena dengan adanya pelatihan kerja seorang karyawan dapat mengatasi masalah yang didapatnya ketika menjalani pekerjaan yang diberikan, dan dengan adanya pelatihan kerja karyawan juga dapat membuat prestasi karyawan meningkat.
2. Motivasi diketahui tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi karyawan. Sebaiknya perusahaan memberikan motivasi yang sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan, seperti kenaikan gaji, insentif atau bonus. Karena motivasi seperti itulah yang sangat di harapkan oleh karyawan sehingga dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya motivasi kerja setiap karyawan, secara otomatis perusahaan akan diberikan kinerja yang maksimal dari setiap karyawan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang dapat mempengaruhi variable prestasi kerja karyawan yang belum diteliti pada penelitian ini.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. PT. Green Aluminium karena telah mengizinkan penulis untuk dapat riset diperusahaan. Penulis juga berteimakasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis berharap karya ilmiah ini dapat diambil ilmu dan manfaatnya.

**REFERENSI**

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9-16.
- [3] Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27-40.
- [4] Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, E., Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., ... & Purba, B. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- [5] Fauzi, F., Dencik, Abdul Basyith., Asiati, Diah Isnaini. 2019." *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi.*" Salemba Empat
- [6] Kurniati, D., Murniawaty, I., & Farliana, N. (2021). Determinasi Sumber Daya Manusia, Modal Usaha dan Pemasaran Terhadap Perkembangan UMKM Tas. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 9(1), 77-89.
- [7] Kusumaningtyas, E., Subagyo, E., Adinugroho, W. C., Jacob, J., Berry, Y., Nuraini, A., & Syah, S. (2022). *Konsep dan Praktik Ekonometrika Menggunakan Eview (Vol. 1)*. Academia Publication.
- [8] Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... & Salmia, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- [9] Hosnawati ( 2022). Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel Moderasi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- [11] Natalia Susanto (2019) *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*.
- [12] Olivia Theodora 2015, Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya, Vol.3 No.2 (2015) Dari hasil Penelitian terdahulu.
- [13] Octavianus, Wungow Raymond., Adolfina. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.3. Hal. 1758 – 1767.
- [14] Ratulangi, Soegoto (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat abadi Tendean Manado). *Jurnal Embah*, 4(4), 322-334