



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA PATRA NIAGA KANTOR REGIONAL JAWA BAGIAN BARAT DI JAKARTA PUSAT

Syakirah Kautsari Denty¹, Eti Ariyanti²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Syakirahktsry@gmail.com¹, dosen02302@unpam.ac.id²

Abstract *This study aims to analyze the influence of work motivation and job training on employee performance at PT Pertamina Patra Niaga, West Java Region Office. Using a quantitative associative method with 68 respondents and multiple linear regression analysis, the results show that work motivation has a significant effect on employee performance, indicated by a t-value of 7.376, while job training also has a significant effect with a t-value of 3.556, both exceeding the t-table value of 1.997. Simultaneously, work motivation and job training significantly affect employee performance, as demonstrated by an F-value of 31.263 > F-table 3.14 with a significance level of 0.000. The R Square value of 0.490 indicates that both variables contribute 49% to employee performance, while the remaining 51% is influenced by other factors outside this study. These findings emphasize the importance of strong work motivation and well-targeted training programs in improving employee performance at PT Pertamina Patra Niaga, West Java Region Office.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga Kantor Regional Jawa Bagian Barat, Jakarta Pusat. Menggunakan metode kuantitatif dengan 68 responden dan analisis regresi linier berganda, penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung = 7,376 dan pelatihan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai thitung = 3,556, keduanya melebihi ttabel = 1,997. Secara simultan, motivasi dan pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan oleh Fhitung = 31,263 > Ftabel = 3,14 dengan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,490 menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 49% terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya motivasi kerja yang kuat dan pelatihan yang tepat guna dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Pertamina Patra Niaga Regional JBB.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENADULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan industri di zaman ini, banyak perusahaan yang dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Menghadapi persaingan ketat yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi pusat perhatian bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan. Adanya tuntutan memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas bagi perusahaan. Sebagai penggerak organisasi, Sumber Daya Manusia banyak dipengaruhi oleh pelaku para respondennya, serta peran dari fungsinya yang sangat mendukung keberhasilan suatu organisasi (Primajaya, 2012).

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA PATRA NIAGA KANTOR REGIONAL JAWA BAGIAN BARAT DI JAKARTA PUSAT

Faktor Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dibandingkan faktor lainnya dalam suatu organisasi. Apabila suatu organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab di dalamnya. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan motivasi atau dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih baik, sehingga dapat mencapai kinerja yang baik. Pentingnya manusia dalam pencapaian suatu organisasi, maka perlu adanya suatu manajemen yang bertugas untuk mengelola Sumber Daya Manusia tersebut.

Tabel 1. 1
Pra-survei Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Kantor Regional Jawa Bagian Barat, Jakarta Pusat

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Jawaban			
				Ya		Tidak	
				Total	%	Total	%
1	Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>)	Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan lainnya	17	3	17,6%	14	82,4%
2	Ketetapan Waktu (<i>Promptness</i>)	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu sesuai dengan jadwal	17	8	47,1%	9	52,9%
3	Inisiatif (<i>Initiative</i>)	Saya mengambil tanggung jawab untuk menggantikan rekan kerja yang sedang berhalangan hadir	17	7	41,2%	10	58,8%
4	Kemampuan (<i>Capability</i>)	Latar pendidikan saya sesuai dengan posisi pekerjaan saat ini	17	11	64,7%	6	35,3%
5	Komunikasi (<i>Communication</i>)	Saya mampu mempresentasikan ide dengan baik	17	12	70,6%	5	29,4%

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA PATRA NIAGA KANTOR REGIONAL JAWA BAGIAN BARAT DI JAKARTA PUSAT

		di depan banyak orang					
--	--	--------------------------	--	--	--	--	--

Sumber: PT Pertamina Patra Niaga KANTOR REGIONAL JAWA BAGIAN BARAT

Berdasarkan hasil pra-survei yang diperoleh dari 17 responden mengenai indikator kinerja karyawan, terlihat bahwa performa masih bervariasi dalam beberapa aspek. Pada indikator Kualitas Kerja (Quality of Work), hanya 3 responden (17,6%) yang menganggap hasil kerja mereka lebih baik dibandingkan rekan-rekan, sedangkan 14 responden (82,4%) merasa sebaliknya. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum menunjukkan hasil kerja yang berkualitas sesuai harapan perusahaan. Indikator Ketepatan Waktu (Promptness) menunjukkan bahwa 8 responden (47,1%) menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan jadwal, tetapi 9 responden (52,9%) tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan ada masalah terkait disiplin waktu dan pengelolaan pekerjaan yang dapat mempengaruhi efisiensi operasional.

Tabel 1. 2

Pra-survei Motivasi Kerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Kantor Regional Jawa Bagian Barat, Jakarta Pusat

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Jawaban			
				Ya		Tidak	
				Total	%	Total	%
1	Kebutuhan Fisiologis	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup saya	17	6	35,3%	11	67,7%
2	Kebutuhan Akan Rasa Aman	Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan	17	6	35,3%	11	64,7%
3	Kebutuhan Sosial	Saya mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	17	7	41,2%	10	58,8%
4	Kebutuhan Penghargaan	Adanya pemberian bonus yang	17	12	70,6%	5	29,4%

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA PATRA NIAGA KANTOR REGIONAL JAWA BAGIAN BARAT DI JAKARTA PUSAT

		diberikan Perusahaan kepada saya					
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Saya termotivasi jika pimpinan memberikan saran untuk pekerjaan yang saya lakukan	17	15	88,2%	2	11,8%

Sumber: PT Pertamina Patra Niaga KANTOR REGIONAL JAWA BAGIAN BARAT

Dapat dilihat pada tabel 1.2 di atas menunjukkan kondisi data hasil pra survey motivasi kerja didapatkan dari olahan data yang di bagikan kepada 60 karyawan atau responden, pra survey tersebut menunjukkan kondisi motivasi kerja saat ini beragam. Pra survei ini memperlihatkan secara jelas bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan di beberapa area penting dalam perusahaan, seperti kebutuhan fisiologis menunjukkan bahwa 6 responden (35,3%) merasa perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk kehidupan, sementara 11 responden (64,7%) merasa sebaliknya. Untuk kebutuhan akan rasa aman, hasil yang sama juga terlihat, di mana 6 responden (35,3%) merasa perusahaan menyediakan wadah bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan, sedangkan 11 responden (64,7%) menganggap tidak demikian.

Tabel 1.3
Pra-survei Pelatihan Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Kantor Regional Jawa Bagian Barat, Jakarta Pusat

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Jawaban			
				Ya		Tidak	
				Total	%	Total	%
	Tujuan Pelatihan	Adanya program pelatihan yang disesuaikan dengan masalah yang terjadi di dalam perusahaan	17	6	35,3%	11	67,7%
	Materi	Materi yang dibuat oleh perusahaan sesuai dengan tujuan pelatihan kinerja karyawan	17	12	70,6%	5	29,4%

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA PATRA NIAGA KANTOR REGIONAL JAWA BAGIAN BARAT DI JAKARTA PUSAT

	Metode yang digunakan	Saya mudah mengerti dengan metode pelatihan yang digunakan oleh perusahaan	17	7	41,2%	10	58,8%
	Kualifikasi Responden	Saya diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan	17	4	23,5%	13	76,5%
	Kualifikasi Pelatih	Instruktur memberikan pelatihan yang baik sesuai dengan SOP dan kebutuhan pekerjaan yang ada pada perusahaan	17	12	70,6%	5	29,4%

Sumber: PT Pertamina Patra Niaga KANTOR REGIONAL JAWA BAGIAN BARAT

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai program pelatihan yang diikuti oleh 17 orang responden, diperoleh gambaran bahwa efektivitas pelatihan masih menunjukkan variasi pada sejumlah indikator. Pada indikator Tujuan Pelatihan, hanya 6 responden (35,3%) yang menganggap bahwa program pelatihan yang diberikan sesuai dengan masalah yang ada di perusahaan, sedangkan 11 responden (67,7%) berpendapat sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa pelatihan yang diadakan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan nyata perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Secara umum, pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Secara etimologis, pengertian manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan

mengatur. Manajemen ini juga dilihat sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebagai usaha bersama dengan beberapa orang dalam organisasi tersebut. Sehingga, ada orang yang merumuskan dan melaksanakan tindakan manajemen yang disebut dengan manajer.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Secara etimologis, pengertian manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur.

1. Pengertian Motivasi

Dalam jurnal (Wulandari *et al.* 2023) menyatakan: “Motivasi kerja ialah usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan merangsang seseorang untuk dapat bersemangat dalam bekerja.”

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan sejatinya merupakan rangkaian dalam proses pendidikan yang bertujuan meningkatkan kompetensi serta ketrampilan individu dalam bidang tertentu (Prabowo, B., *et. al.* 2024). Pelatihan menempatkan penekanan pada mengasah keterampilan dan kemahiran tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugas. Tujuan utama pelatihan adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka secara kompeten dan efektif, dengan terus beradaptasi terhadap perubahan kemajuan teknologi selaras dengan sistem kerja organisasi tetap relevan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas One Sampel K-S
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

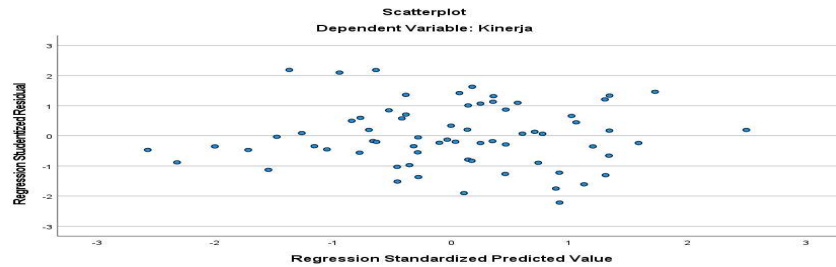
		Unstandardized Residual
N		68
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	6.07295690
Most	Absolute	.084
Extreme	Positive	.084
Differences	Negative	-.051
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Hasil olahan data SPSS 27, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2 sisi) variabel Motivasi Kerja (X1), Pelatihan kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y)

sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0.05 dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data yang normal. Nilai uji statistik untuk variabel Motivasi Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan angka 0,84, yang mengindikasikan bahwa residual terdistribusi secara normal. Selain itu, pengujian normalitas juga diperkuat melalui analisis diagram P-Plot,

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data SPSS 27, 2025

Gambar 4. 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Visualisasi pada Gambar 4.3 memperlihatkan bahwa titik-titik penyebaran tidak membentuk pola tertentu serta tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi ini menegaskan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik tersebut berkumpul dalam pola tertentu, maka hal itu dapat diinterpretasikan sebagai indikasi adanya heteroskedastisitas pada model.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 2
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.504	.480	6.12722	2.074

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Dalam pandangan Ghozali, deteksi autokorelasi dilakukan melalui Durbin Watson Test (DW). Prinsip penilaiannya didasarkan pada posisi nilai DW terhadap batas bawah (dl) dan batas atas (du). Apabila DW berada pada rentang antara dl hingga du, maka model regresi dianggap terbebas dari masalah autokorelasi. Sebaliknya, jika DW lebih kecil dibandingkan dl, hal tersebut menandakan adanya autokorelasi dengan arah positif. Sedangkan DW yang nilainya lebih besar daripada 4 du mengindikasikan autokorelasi dengan arah negatif. Dengan demikian, uji DW berfungsi sebagai indikator penting dalam menilai kualitas model regresi.

4. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 3
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA PATRA NIAGA KANTOR REGIONAL JAWA BAGIAN BARAT DI JAKARTA PUSAT

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.839	3.451		1.402	.166		
	Motivasi	.627	.097	.606	6.482	<.001	.897	1.114
	Pelatihan	.211	.095	.207	2.214	.030	.897	1.114

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Tabel hasil pengujian multikolinearitas memperlihatkan nilai tolerance variabel Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja masing-masing sebesar 0,897, yang berarti lebih kecil dari 1. Sementara itu, nilai VIF untuk kedua variabel tercatat 1,114, masih jauh di bawah batas maksimum 10. Pola ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak saling memengaruhi secara berlebihan, sehingga model regresi yang dinyatakan terbebas dari permasalahan multikolinearitas. Dengan demikian, asumsi klasik terkait multikolinearitas telah terpenuhi.

4.2.8 Uji Hipotesis

1. Uji t

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 4
Hasil Uji t Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.165	2.928		3.130	.003
	Motivasi	.696	.094	.672	7.376	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 27, 2025

Analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Pertamina Patra Niaga Kantor Regional JBB Jakarta Pusat. Nilai koefisien regresi sebesar 0.696, didukung oleh thitung 7.376 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05), mengindikasikan hubungan positif signifikan. Df = 66, ttabel sebesar 1.997, sehingga thitung > ttabel. Hal ini menegaskan bahwa setiap peningkatan pada Motivasi Kerja (X1) mendorong kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.696 satuan.

2. Uji F

Tabel 4. 5
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2376.986	2	1188.493	31.263	.000 ^b
	Residual	2471.014	65	38.016		
	Total	4848.000	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

Sumber: Data Diolah SPSS 27, 2025

Analisis uji F mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen. Nilai Fhitung sebesar 31,263 melampaui Ftabel 3,14 dengan derajat kebebasan (2:65), serta nilai signifikansi 0,000 yang berada jauh di bawah batas toleransi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa baik kondisi motivasi kerja maupun pelatihan kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai di PT Pertamina Patra Niaga Kantor Regional JBB. Dengan kata lain, kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 31.623 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibentuk signifikan dan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga Kantor Regional JBB.

Hasil uji secara simultan tersebut menegaskan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di PT Pertamina Patra Niaga Kantor Regional JBB. Kedua variabel ini, ketika berjalan secara bersamaan, mampu memberikan kontribusi signifikan dalam memperbaiki kualitas pelaksanaan tugas karyawan. Motivasi kerja yang terjaga dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan, sementara pelatihan kerja yang tepat membantu memperkuat keterampilan serta pemahaman terhadap tugas yang diemban. Dengan demikian, kombinasi antara motivasi yang kuat dan pelatihan yang efektif mampu menciptakan kinerja karyawan yang lebih produktif dan berkualitas.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada dukungan sistematis berupa motivasi dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memastikan bahwa kedua aspek tersebut direncanakan dan diterapkan secara konsisten agar kinerja karyawan di PT Pertamina Patra Niaga Kantor Regional JBB dapat tercapai secara optimal.

4.3 Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis untuk menilai sejauh mana data yang dikumpulkan mampu menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Patra Niaga Kantor Region Jawa Bagian Barat Jakarta Pusat. Berikut adalah uraian dari hasil penelitian:

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan persamaan regresi: $Y = 9.165 + 0,696X_1$ Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,696 satuan. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,672 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Selanjutnya, hasil uji determinasi

menunjukkan nilai R Square sebesar 0,452, yang berarti Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 45,2% dalam memengaruhi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Uji t menunjukkan nilai thitung (7,376) > ttabel (1,997) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi sederhana memperoleh persamaan berikut: $Y = 17.639 + 0,409X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,409 satuan. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,401 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat dan positif antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Pegawai. Nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 membuktikan bahwa hubungan tersebut signifikan. Selanjutnya nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,161 menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memberikan kontribusi sebesar 16,1% terhadap peningkatan Kinerja Pegawai, sementara 83,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Uji t menunjukkan nilai thitung (3,556) > ttabel (1,997) dengan sig. 0,001 < 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.3 Pengaruh Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan Regresi yang diperoleh adalah $Y = 4.849 + 0,627X_1 + 0,211X_2$. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,490 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 49,0% terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 51,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung (31,263) > Ftabel (3,14) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Kantor Regional JBB Jakarta Pusat”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama (uji t) mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa thitung > ttabel atau (7,376 > 1,997) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga Kantor Regional Jawa Bagian Barat di Jakarta Pusat
2. Hasil uji hipotesis kedua (uji t) terkait pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa thitung > ttabel atau

(3,556 > 1,997) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya Pelatihan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga Kantor Regional Jawa Bagian Barat di Jakarta Pusat

3. Hasil uji simultan (uji F) terhadap pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(31,263 > 3,14)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan terhadap PT Pertamina Patra Niaga Kantor Regional Jawa Bagian Barat di Jakarta Pusat

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya sebagai berikut:

1. Proses pengumpulan data melalui kuesioner cukup sulit karena sebagian responden memiliki kesibukan pekerjaan, sehingga pengisian kuesioner tidak dapat dilakukan secara optimal dan tepat waktu.
2. Penelitian hanya melibatkan sejumlah kecil karyawan sebagai responden, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas ke instansi atau perusahaan lainnya.
3. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada motivasi kerja dan pelatihan kerja, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang mungkin juga berpengaruh, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau beban kerja.

5.3 Saran

Hasil dari studi yang telah diolah ini mendorong penulis untuk menyampaikan beberapa rekomendasi sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan serta peneliti di masa mendatang.

1. Motivasi Kerja
Skor terendah skor terendah pada variabel Motivasi Kerja (X_1) terdapat pada indikator Kebutuhan Sosial, khususnya pada pernyataan “Saya diberikan kesempatan untuk terlibat dalam penentuan tujuan kerja tim” Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses menetapkan tujuan kerja tim masih belum optimal. Berkaitan dengan hal ini, peneliti menyarankan bahwa pimpinan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan mereka dengan memberikan ruang yang lebih terbuka untuk menyampaikan pendapat mereka dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan tentang tujuan kerja tim. Diharapkan bahwa karyawan akan merasa lebih dihargai secara sosial karena rasa keterlibatan dan kebersamaan yang meningkat. Selain itu, mereka akan lebih termotivasi untuk membantu mencapai tujuan organisasi.
2. Pelatihan Kerja
Skor terendah pada variabel Pelatihan Kerja (X_2) terdapat pada indikator Kualifikasi Peserta, khususnya pada pernyataan “Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan bidang pekerjaan saya” dan “Saya memperoleh rekomendasi dari pimpinan untuk mengikuti pelatihan yang relevan” Berdasarkan temuan tersebut, peneliti menyarankan agar perusahaan meningkatkan

ketepatan dalam menentukan peserta pelatihan dengan mempertimbangkan seberapa cocok program pelatihan dengan bidang pekerjaan karyawan. Selain itu, pimpinan diharapkan lebih aktif dalam memberikan rekomendasi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi karyawan, sehingga pelatihan dapat dilakukan dengan lebih efisien dan berkontribusi optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Skor terendah pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat pada indikator Kualitas Kerja, khususnya pada pernyataan “Saya berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik” Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya karyawan masih perlu ditingkatkan untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar organisasi memberikan arahan yang jelas, evaluasi kinerja yang konsisten, dan fasilitas kerja yang memadai untuk memperkuat pembinaan dan pengawasan terhadap standar kualitas kerja. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat secara konsisten meningkatkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Afandi, L. (2018). An Analysis of Moral Values of the Rainbow Troops Novel by Andrea Hirata. *Journey: Journal of English Language and Pedagogy*, 1(1), 36-47.
- Agustin, E. T. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, Loyalitas Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Sinar Mas Arta Raya Terang Mojokerto (Doctoral Dissertation, Universitas Pgri Adi Buana Surabaya).
- Alamanda, D., & Irfani, A. (2022, July). Pengaruh Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom JPW) Kota Bandung. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 2, pp. 899-904).
- Ariyanti, E. ., Sutiman, S., Amalia, G. ., & Hoya, H. . (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pamulang . *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 229–234.
- Fadhila, N., & Andayani, S. (2022). Pengaruh Financial Distress, Profitabilitas, Dan Leverage Terhadap Tax Avoidance. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(4), 3489-3500.
- Faisal, F. A., Sundi, D., Tosoian, J. J., Choerung, V., Alshalalfa, M., Ross, A. E., ... & Schaeffer, E. M. (2016). *Racial Variations In Prostate Cancer*

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PERTAMINA PATRA NIAGA KANTOR REGIONAL JAWA
BAGIAN BARAT DI JAKARTA PUSAT**

Molecular Subtypes And Androgen Receptor Signaling Reflect
Anatomic Tumor Location. *European Urology*, 70(1), 14-17.

- Fitria, R., & Aribowo, H. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 720-727.
- Hikmah, N. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Laboissiere, M., & Mourshed, M. (2017). *Closing The Skills Gap: Creating Workforce-Development Programs That Work For Everyone*. Mckinsey & Company, 2.
- Loo, P. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Glugur. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 6(1), 68-78.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Onibala, R., Kojo, C., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Pakpahan, O. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sari Barumas Tangerang (Doctoral Dissertation, Kodeuniversitas041060# Universitasbuddhidharma).
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323-330.
- Panggabean, J. R., Prasetyo, A. B., & Widiyanto, E. D. (2017). Layanan Infrastruktur Komputasi Multitenant Dengan Openstack Di Lingkungan Maas. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Komputer*, 5(4), 142-146.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Sunarto, Ading & Larasati, Damai. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*. 1. 402. 10.32493

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PERTAMINA PATRA NIAGA KANTOR REGIONAL JAWA
BAGIAN BARAT DI JAKARTA PUSAT**

- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *Eproceedings Of Management*, 5(1)
- Widiansyah, A. (2017). Peran Ekonomi Dalam Pendidikan Dan Pendidikan Dalam Pembangunan Ekonomi. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 207-215.
- Willson, C., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA: Jurnal Penelitian Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* , 8 (3).

Buku:

- Amrullah, Z. (2021), *Strategi Manajemen Dalam Perusahaan*. Bumi Alesara
- Basrowi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media
- Edy,S. (2016). Jakarta:Kencana Prenada Sumber Daya Manajemen Manusia
- Effendi, M., & Ritoga, I. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen (Cet 1) Bookies Literasi*.
- Gumathi, H., & Sholikhah, R. (2023). *Manajemen Organisasi Modern*. Surabaya Graba Ilms.
- Handoko, H. T. (2015). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.
- Mangkunegara, A, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2000). 2.2 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nugroho, A. S., & Haritanto, W. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Statistika: Tonet, Implementasi & Praktik Dengan SPSS (Cat. 1) CV. Andi Offset*
- Prasadja, R. (2022) *Manajemen Sumber Dava Manusta Jakarta: Prenala Media*
- Prasetya, A., & Rustam (2022) *Manajemen Kinerja Sumber Dava Manusia Yogyakarta: CV Andi Offset*
- Sabrina, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Jakarta: Rajawali Pers*

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA PATRA NIAGA KANTOR REGIONAL JAWA BAGIAN BARAT DI JAKARTA PUSAT

- Sagaf S. Pettalongi, Dkk. 2024. Pengembangan Sumberdaya Mannusia. Runzune Sapt Konsultan
- Siadiyanto, M. S. (2023). Dasar-Dasar Manajemen (Cet. 1). PT. Literasi Nusantara Abadi Grup
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Solong, H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer. Makassar: Ekspresi Media
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada
- Terry, G. R., & Rue. L. W. (2021). Dasar-Dasar Monajemen (Edisi Revisi). Bumi Aksara
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Widiasworo, H. (2022). Metodologi Penelitian Untuk Hamis Dan Soxzal. Yogyakarta Andi Offset