

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perguruan Tinggi

Husni Mubarak

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma

Jalan. Sakti Lubis No. 80, 20219, Medan, Indonesia

Email: husnimubarak0707@gmail.com

Abstrak–Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan. Sampel penelitian ini adalah karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan, pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode Analisis data menggunakan uji Regresi Linier Berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t), sedangkan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji koefisien determinasi (R^2) variabel motivasi dan pelatihan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan, selain itu secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi; Pelatihan Kerja; Kinerja Karyawan; Pengaruh; STIM Sukma

Abstract–The purpose of this study was to determine the effect of motivation and training on employee performance at the Sukma Medan School of Management (STIM). The sample was comprised of employees at the Sukma Medan School of Management (STIM). The sample was drawn using probability sampling with a saturated sampling technique, a technique used to determine the sample size when all members of the population are used as samples. The data analysis method used Multiple Linear Regression, hypothesis testing using the coefficient of determination (R^2), simultaneous testing (F-test), and partial testing (t-test), while data processing used SPSS. The results showed that the coefficient of determination (R^2) test for motivation and training variables explained the variation in employee performance. Furthermore, simultaneously, it showed that motivation and performance variables had a positive and significant effect on employee performance. Partially, motivation had no effect on employee performance, and partially, training variables had an effect on employee performance.

Keywords: Motivation; Job Training; Employee Performance; Influence; STIM Sukma

1. PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis saat ini setiap perusahaan dituntut untuk terus berkembang dengan melakukan banyak hal demi terciptanya peningkatan produktivitas kerja yang signifikan, peningkatan kerja yang signifikan tentunya akan berdampak pada tercapainya visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi. Dan tercapainya visi serta misi adalah harapan setiap perusahaan atau organisasi demi keberlangsungan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Ada cukup banyak tantangan kedepannya yang akan dihadapi oleh setiap perusahaan atau organisasi seiring dengan perkembangan zaman yang cukup pesat, kemajuan teknologi dan perubahan-perubahan lainnya. Untuk itu perusahaan atau organisasi harus mampu untuk beradaptasi terhadap perubahan yang ada agar dapat terus eksis dalam bidang bisnisnya masing-masing dan kuat dalam menghadapi persaingan yang ada. Untuk itu salah satu hal penting menjadi fokus perusahaan atau organisasi adalah kinerja karyawan, kinerja karyawan dapat dikatakan sebuah capaian atau hasil kerja dari setiap karyawan yang telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, oleh karena itu kinerja karyawan dianggap penting untuk menjadi perhatian dari fokus dukungan para pimpinan demi tercapainya visi dan misi perusahaan, menjaga kinerja karyawan agar terus meningkat dan menjadi lebih baik bukanlah sesuatu yang mudah, para pimpinan harus terus konsisten melakukan berbagai upaya untuk mendukungnya, antaranya adalah meningkatkan motivasi kerja para karyawan dan juga dengan pelatihan-pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab para karyawan. Motivasi dapat dikatakan sebagai sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan seseorang untuk bertindak dan berperilaku, biasanya motivasi yang baik akan mendorong seseorang untuk melakukan hal yang baik dan begitu juga sebaliknya, oleh karena itu penting bagi para pimpinan perusahaan untuk terus menjaga motivasi pada karyawan agar selalu memiliki motivasi yang baik dan positif dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, pelatihan tidak kalah pentingnya dalam mendukung kinerja karyawan, pelatihan dapat dikatakan sebagai sebuah langkah perusahaan atau organisasi untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, pelatihan yang dilaksanakan yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan akan menjadikan karyawan menjadi lebih berkopeten dalam tugasnya, dan karyawan berkopeten dalam menjalankan tugasnya tentu akan memiliki kinerja yang sangat baik.

Penelitian oleh (Basriani, 2023) dengan judul pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi Riau, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi Riau. Penelitian oleh (Ariyanti et al., 2024) dengan judul pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di hotel Adiwana Suweta hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Sutjahjo et al., 2021) dengan judul pengaruh sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Penelitian oleh (Hendra, 2020) dengan judul pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjuk Nyak Dhien Medan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM Sukma) Medan, sebagai salah satu perguruan tinggi yang ada di kota Medan, STIM Sukma Medan perlu terus berbenah dan berupaya meningkatkan kinerja karyawan mengingat tingginya tingkat persaingan perguruan tinggi yang ada di kota Medan agar STIM Sukma Medan dapat terus eksis dan dapat terus bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan STIM Sukma masih harus terus melakukan peningkatan kinerja karyawan, masih belum konsistennya hasil kerja karyawan berdasarkan pencapaian KPI (Key Performance Indicator) setiap bulannya ini menjadi dasar bahwasannya kinerja karyawan masih harus menjadi fokus perusahaan. Penurunan hasil kerja karyawan berdasarkan penilaian KPI beberapa kali terjadi di beberapa karyawan terutama pada saat adanya tugas tambahan terkait penerimaan mahasiswa baru, penurunan hasil KPI ini tentu merupakan persoalan kinerja karyawan yang terjadi pada STIM Sukma yang perlu segera dipecahkan dan diberikan solusi terbaik, hal ini juga penting menjadi perhatian karena ketika persoalan tersebut dapat terpecahkan maka tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan dan secara keseluruhan kinerja karyawan akan berdampak pada capaian penerimaan mahasiswa baru, dengan meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai porsi masing-masing dan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan tentunya dapat menjadi solusi atas persoalan tersebut demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Atas dasar fenomena di atas maka penulis menganggap penting melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada sekolah tinggi ilmu manajemen (STIM) Sukma Medan.

Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Muflihah, 2023). Motivasi berasal dari kata "motif" yang memiliki arti upaya atau dorongan untuk seseorang agar melakukan suatu hal. Motivasi dapat dikatakan sebagai alasan seseorang untuk melakukan suatu hal sesuai dengan dorongan yang muncul dengan sendirinya dari dalam diri seseorang. Untuk itu motivasi merupakan hal penting yang harus ada dalam suatu organisasi, karena motivasi erat hubungannya dengan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi (Seto et al., 2023). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang dari dalam diri dalam melakukan sebuah tindakan.

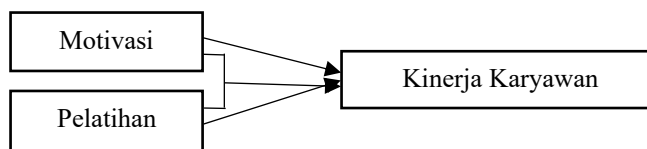
Pelatihan adalah suatu proses, dimana orang memperoleh kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Karyawan yang kurang terlatih mungkin berkinerja buruk dan membuat kesalahan yang merugikan. Pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Rahardjo, 2022). Pelatihan karyawan adalah suatu aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam rangka peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan di dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu serta mampu dalam menghasilkan suatu perubahan perilaku secara konkrit (Aribowo et al., 2024). Pelatihan dan Pengembangan adalah salah satu fungsi terpenting manajemen Sumber Daya Manusia di organisasi manapun. Tujuan Pelatihan adalah untuk meningkatkan perilaku keterampilan dan keahlian karyawan dengan menempatkan karyawan dalam mempelajari teknik-teknik baru dalam melakukan pekerjaan (Sahir et al., 2023). Dari pengertian di atas dapat dikatakan pelatihan merupakan satu langkah konkrit yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang ada guna menunjang produktivitas kerja kearah yang peningkatan yang lebih baik.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Budiyanto & Mochklas, 2020). Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu (Silan et al., 2021). 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 (Irawan et al., 2024).

2. METODE PENELITIAN

2.1. Kerangka Konseptual

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau tindakan, motivasi yang baik dari dalam diri akan mengarahkan seseorang untuk melakukan tindakan yang positif dan begitu juga sebaliknya. Motivasi sangat diperlukan seseorang guna mendapatkan hasil yang diharapkan dari tindakan yang dilakukan. Pelatihan merupakan serangkaian tindakan atau upaya dalam meningkatkan kompetensi seseorang, pelatihan yang sejalan dan sesuai dengan tugas atau beban kerja akan menjadi tambahan pengetahuan bagi mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk terus meningkatkan pengetahuan seiring dengan perkembangan zaman, sehingga dengan berkembangnya pengetahuan maka karyawan akan semakin siap dalam penyelesaian tugas. Motivasi dan pelatihan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan, kinerja merupakan hasil yang didapat dari serangkaian aktifitas pekerjaan, kinerja yang baik dari setiap karyawan akan berdampak pada tercapainya visi dan misi perusahaan. Peningkatan kinerja harus terus menjadi fokus perusahaan, agar konsistensi dan peningkatan capaian perusahaan dapat terealisasi. Penelitian oleh (Iskandar et al., 2025) (Suswandayana et al., 2025), (Hidayatul & Jumadi, 2025), (Aniva et al., 2025) menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada stim sukma Medan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dan dianalisis menggunakan SPSS 22.

2.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perguruan tinggi yang ada di kota Medan yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan yang beralamat di jalan Sakti Lubis no, 80 Simpang limun Medan, Sumatera Utara.

2.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan stim sukma medan yang saat ini berjumlah 30 orang karyawan, penentuan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel, maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan stim sukma medan.

2.5. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada seluruh karyawan stim sukma yang menjadi sampel penelitian, data sekunder dalam penelitian ini berupa literatur review. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini internal dan eksternal, data internal dalam penelitian ini berupa data jumlah karyawan dan hasil diskusi bersama divisi terkait, data eksternal dalam penelitian ini berupa literatur review artikel jurnal dan juga buku-buku referensi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini observasi pada objek penelitian, study pustaka dan kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan stim sukma medan.

2.6. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah batasan atau sifat yang ditentukan oleh penulis yang menjadi variabel yang dapat diukur untuk dipelajari. Pada Tabel 1 merupakan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Motivasi	Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja	1. Persepsi individu mengenai diri sendiri. 2. Harga diri dan prestasi. 3. Harapan. 4. Kebutuhan. 5. Kepuasan kerja. 6. Jenis dan sifat pekerjaan. 7. Kelompok kerja dimana individu bergabung. 8. Situasi lingkungan pada umumnya. 9. Sistem imbalan yang diterima	likert
Pelatihan	Pelatihan karyawan adalah suatu aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam rangka peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan di dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu serta mampu dalam menghasilkan suatu perubahan perilaku secara konkrit	1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur. 2. Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai. 3. Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. 4. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta. 5. Peserta pelatihan (<i>trainee</i>) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.	likert
Kinerja Karyawan	Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam	1. Kualitas Kerja. 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu	likert

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
	menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu	4. Efektifitas 5. Komitmen	

Sumber : (Muflihini, 2023), (Ariboyo et al., 2024), (Silaen et al., 2021), (Pranogyo et al., 2021), Mangkunegara dalam (Basriani, 2023), Robbins dalam (Silaen et al., 2021)

2.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan mengumpulkan, menyusun dan mengklasifikasikan data sedemikian rupa. Analisis regresi data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan model persamaan $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, (1). Koefisien Determinasi (R^2), Koefisien determinasi merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (2). Uji Parsial (uji t), Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan secara sendiri-sendiri (parsial), (3). Uji Simultan (uji f), Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.244	7.008		3.459	.002
	Motivasi	-.015	.102	-.026	-.143	.887
	Pelatihan	.497	.143	.624	3.474	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,244 + (-0.015)x + 0,497x$$

Pada model regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 24,244 artinya jika nilai variabel bebas (motivasi dan pelatihan) nilainya 0, maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 24,244. Koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu satuan variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan pada STIM Sukma Medan sebesar 0,497.

3.2. Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.373	.326	3.916

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.373 atau 37,3% menunjukkan bahwa variabel motivasi dan pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan pada STIM Sukma Medan, sedangkan sisanya 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Parsial

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.244	7.008		3.459	.002
	Motivasi	-.015	.102	-.026	-.143	.887
	Pelatihan	.497	.143	.624	3.474	.002

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized	Std. Error	Standardized		
	Coefficients B		Coefficients Beta		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Nilai thitung untuk variabel motivasi sebesar $-0,143 < t_{tabel} 2.051$, dengan demikian secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung untuk variabel pelatihan sebesar $3,474 > t_{tabel} 2.051$, dengan demikian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Simultan

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	245.925	2	122.962	8.020	.002 ^b
	Residual	413.942	27	15.331		
	Total	659.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

Berdasarkan Tabel 4 tersebut dapat dilihat bahwa nilai Fhitung yaitu $8,020 >$ dari nilai Ftabel yaitu 2.96 dan nilai signifikan $0.002 <$ dari alpha 0.05 . Maka dengan demikian variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STIM Sukma Medan.

3.1 Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat dilihat bahwasannya variabel bebas terdiri dari motivasi dan pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar $37,3\%$ dan sisanya sebesar $62,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain, dari hasil ini stim sukma medan dapat terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan variabel lainnya seperti kompensasi, budaya organisasi dan lainnya.

Dari pengujian hipotesis secara parsial variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu & Nelsi, 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjadi sinyal baik bagi stim sukma medan bahwasannya kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan dengan pelaksanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan yang sudah dilakukan stim sukma medan diindikasikan memberikan peningkatan pengetahuan dan kompetensi karyawan sehingga menjadikan karyawan stim sukma sangat menguasai setiap pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, dengan pelatihan yang dilaksanakan juga karyawan menjadi sangat memahami bagaimana standar cara kerja terhadap tanggung jawab pekerjaan masing-masing karyawan sehingga setiap karyawan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kualitas kerja yang terbaik pula. hal ini dapat menjadi masukan bagi stim sukma Medan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelaksanaan pelatihan-pelatihan. Pelatihan-pelatihan yang dilakukan tentunya akan berdampak pada peningkatan *skill*/kompetensi karyawan, penambahan wawasan dan pengetahuan dan kematangan karyawan dalam melaksanakan tugas serta menghadapi setiap tantangan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, kompetensi yang terus berkembang dan meningkat akan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan. Peningkatan kinerja karyawan juga tentunya akan berdampak pada tercapainya visi misi perusahaan kedepannya. Pelatihan dapat diberikan secara berkelanjutan dengan mengacu kepada kebutuhan yang ada, artinya stim sukma harus terus memberikan perhatian terkait kebutuhan kompetensi atau pengetahuan yang dibutuhkan karyawan terkait penyelesaian pekerjaan, berkembangnya jaman dan teknologi juga harus terus diimbangi dengan penambahan atau penguatan pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan agar setiap karyawan menjadi siap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Agar setiap pelatihan yang dilaksanakan oleh stim sukma medan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan stim sukma medan harus terus memperhatikan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan atau sesuai dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan oleh setiap karyawan, dan setiap pelatihan yang dilaksanakan juga harus memiliki target pelatihan yang cukup jelas dan dapat diukur, selanjutnya perlu dilakukan kontrol secara berkelanjutan untuk memastikan hasil dari pelatihan terimplemmentasikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, dan selanjutnya evaluasi hasil kerja untuk memastikan dampak dari pelatihan yang telah dilaksanakan.

Pengujian hipotesis selanjutnya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Pragiwani et al., 2020) yang menyatakan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa saja terjadi pada sebuah instansi, mengapa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa disebabkan oleh adanya faktor lain yang menghambat motivasi itu sendiri memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, kehadiran faktor atau variabel lain memungkinkan motivasi tidak dapat memberikan pengaruhnya, bisa saja para karyawan stim sukma medan sudah memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya namun ada faktor lain seperti lingkungan kerja yang tidak cukup tidak kondusif atau persaingan yang tidak sehat antar sesama rekan, beban kerja yang berlebihan dari seharusnya

yang harus ditanggung oleh karyawan, pimpinan yang kurang perhatian kepada para bawahan atau komunikasi pimpinan yang kurang efektif menyebabkan bawahan tidak merasa diayomi oleh pimpinan atau bahkan target kerja yang tidak begitu jelas, sehingga faktor-faktor ini menghambat motivasi tinggi karyawan menghasilkan kinerja yang terbaik. Atau motivasi karyawan berada pada titik yang cukup rendah sehingga tidak ada pendorong dari dalam diri karyawan untuk menghasilkan kinerja yang terbaik, dorongan yang ada pada karyawan lebih kepada motivasi ekstrinsik yaitu karyawan termotivasi melakukan tugasnya hanya karena merasa sebuah kewajiban dari pekerjaannya atau bisa dianggap agar gugur tugas saja, atau pelaksanaan pekerjaan dikarenakan agar terhindar dari punishment secara umum motivasi kerja karyawan hanya datang dari sistem yang diberlakukan, pengawasan atau SOP yang ketat namun bukan dorongan dari dalam diri untuk meningkatkan kualitas kerja, keinginan menjadi lebih baik dan menghasilkan pekerjaan yang terbaik atau melampaui target pencapaian yang sudah ditetapkan dengan memberikan kontribusi lebih pada perusahaan. Motivasi seperti ini bisa saja tidak bekerja pada diri karyawan ketika tingkat kontrol berkurang atau melemah, atau SOP yang diberlakukan tidak begitu mengikat atau kurang jelas dan spesifik, sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan tidak terbentuk dari adanya motivasi melainkan dari sistem kerja yang diberlakukan.

Secara simultan variabel motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Damanik & Wibowo, 2025) yang menyatakan ada pengaruh motivasi dan pelatihan secara simultan. Dari hasil ini kita dapat simpulkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial namun secara simultan dapat berpengaruh atas dukungan dari variabel pelatihan, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi masih membutuhkan dukungan variabel lain untuk mempengaruhi kinerja karyawan, kolaborasi antar variabel dalam penelitian menunjukkan kontribusinya terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini motivasi saja belum dianggap cukup dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya penambahan-penambahan variabel lain untuk mendukung variabel motivasi agar kinerja karyawan dapat dipengaruhi atau motivasi atau perlu dilakukan penambahan variabel lain sebagai variabel *moderasi* atau *intervening* untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi bisa saja tidak dapat memberikan pengaruhnya langsung terhadap kinerja karyawan namun pengaruhnya bisa dilihat dengan menghadirkan variabel moderasi atau intervening seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dll

4. KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menyatakan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini perlu menjadi perhatian bagi stim sukma bahwasannya pelatihan-pelatihan yang pernah dilaksanakan atau diikuti oleh karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu penting bagi stim sukma agar terus meningkatkan kompetensi karyawan dengan melaksanakan pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, dengan memperhatikan tipe pelatihan yang diberikan, hubungan pelatihan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan serta target pelatihan yang cukup jelas. STIM SUKMA juga perlu memberikan perhatian pada hasil variabel motivasi, motivasi yang tidak berdampak pada kinerja karyawan bisa saja disebabkan oleh beberapa hal seperti lingkungan kerja, target kerja yang kurang jelas atau komunikasi pimpinan yang kurang baik kepada bawahan, faktor-faktor tersebut dapat menjadi penghambat kinerja terbaik dari karyawan. Persepsi yang salah dari karyawan terhadap perusahaan atau organisasi juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat menurunkan motivasi dari dalam diri karyawan (motivasi *intrinsic*) sehingga bagaimana para karyawan menjalankan tugas hanya sekedar untuk menjalankan tugas, atau menggugurkan kewajiban mereka sebagai karyawan, atau pelaksanaan tugas hanya karena adanya sistem pengawasan kerja. maka perlu memperhatikan motivasi yang dimiliki setiap karyawan agar motivasi setiap karyawan tidak hanya berasal dari eksternal diri namun lebih penting dari dalam diri. Penelitian ini masih mengukur kinerja karyawan hanya dari sisi variabel motivasi dan pelatihan, masih ada beberapa variabel yang dapat diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pemberian kompensasi, peningkatan kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dll, dan dengan menggunakan metode analisis data yang berbeda dari sebelumnya agar dapat memperkaya hasil penelitian dan dapat memberikan masukan lebih kepada perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENCES

- Aniva, N., Asmadi, I., & Haryoni, B. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk. *J-Ceki : Jurnal Cendikia Ilmiah*, 4(4).
- Aribowo, H., Wijonarko, G., & Sugito, F. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I). KYTA.
- Ariyanti, N. W., Darsana, I. M., & Wardana, M. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *PARIS (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis)*, 03(10).
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Journal of Tax and Business*, 4(1), 181–190. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i1.79>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. Rizky.
- Damanik, J. R. D., & Wibowo, W. A. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Murni Asih Di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2). <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>

- Hidayatul, H., & Jumadi, J. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada DPTR Kabupaten Sleman. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5.
- Irawan, Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurrahim, Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harahap, E., Koesmono, T., Rachmawati, I. A. K., & Saputra, M. A. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan (strategi untuk meningkatkan ketrampilan dan kompetensi dalam organisasi). In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (1st ed., Vol. 25, Issue 1). CV. Eureka Media Aksara.
- Iskandar, Y. A., Nasution, H. P., & Dalim, M. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 3(4), 481–886. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.522>
- Muflihini, M. H. (2023). *Motivasi Kinerja* (1). Berkah Aksara Cipta Karya.
- Pasaribu, L., & Nelsi, M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Starbucks Coffee District 23 Jakarta. *Jurnal KONSISTEN*, 1(4).
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3). <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Pranogyo, A. B., Ramaditya, M., & Sumampouw, W. J. (2021). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Suesilowati, Pratiwi, I. I., Siagian, P., & Bukidz, D. P. (2023). Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi). Yayasan Kita Menulis.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, Kusumawardhani, N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CV.EUREKA* (1st ed.). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Hearany, A., Masyurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. Wadina Bhakti Persada Bandung.
- Suswandayana, I. K. A., Kusuma, I. G. N. A. G. E. T., & Anggraini, N. P. N. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT REX Indonesia. *Jurnal Emas*, 6.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S. L., & Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(1), 137–148. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>