

## **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang**

**Pitri Asiah<sup>1</sup>, Mukran Roni<sup>2\*</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Indonesia

DOI: prefix/singkatan jurnal.volume.nomor.nomor artikel

### **Abstrak**

Penelitian ini berdasarkan pada kondisi kinerja karyawan dari waktu ke waktu yang semakin luas, sehingga perusahaan harus membuka strategi baru dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Inti permasalahan pada penelitian adalah pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang. Dengan demikian, tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Data penelitian survei ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 35 responden karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang dengan teknik pengambilan sampel jenuh dan teknik analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *pelatihan; motivasi kerja; kinerja karyawan.*

### **Abstract**

This research is based on the condition of employee performance from time to time which is getting wider, so companies must open up new strategies in maintaining and improving employee performance. The core problem in this research is the effect of training and work motivation on the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. Thus, the purpose of this study was to analyze the influence of training variables (X1), work motivation (X2), and employee performance (Y). Data from this survey research were collected by distributing questionnaires to 35 employee respondents at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang with a saturated sampling technique and the analytical technique used to test the hypothesis is a multiple linear regression analysis technique. The results of this study indicate that training has a positive effect on employee performance and work motivation has a positive effect on employee performance and training and work motivation have a simultaneous effect on employee performance.

**Keywords:** *training; work motivation; employee performance.*

---

\*Corresponding author :

Email Address : mukranroni@binadarma.ac.id (Jl. Jenderal Ahmad Yani No.3, 9/10 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan)

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

## PENDAHULUAN

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang beroperasi di berbagai sektor, baik dalam bidang jasa maupun barang, yang memiliki fokus pada pencapaian keuntungan. Dalam era saat ini, persaingan antar organisasi semakin intens, yang menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk secara proaktif terus meningkatkan diri (Siddiqui & Sahar, 2019). Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aset utama yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Mereka berperan penting dalam mengatur, menggunakan, dan menjaga berjalannya operasi perusahaan (Bilan et al., 2017). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan mereka mencerminkan efektivitas organisasi yang menjadi tolok ukur kesuksesan. Organisasi perlu memanfaatkan dan mengoptimalkan sepenuhnya potensi Sumber Daya Manusia (SDM)-nya untuk menghadapi persaingan (Parent-Lamarche et al., 2021). Dalam konteks ini, organisasi juga harus lebih memperhatikan peningkatan kualitas karyawan, pengembangan karir, dan kesejahteraan mereka (AM et al., 2022; Yuen et al., 2018). Hal ini akan berdampak positif pada prestasi dan motivasi karyawan, mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik dan mencapai tujuan organisasi.

Pada era persaingan global, perusahaan seperti PT. Kereta Api Indonesia (Persero) perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan yang terus berkembang melalui pelatihan yang efektif dan tingkat motivasi yang tinggi untuk menjaga tingkat kinerja yang optimal (Setyadi, Helmi, & Mohamad, 2023). Oleh karena itu, urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya produktivitas dan kualitas layanan dalam industri transportasi seperti PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Divisi Regional III Palembang memiliki peran vital dalam menghubungkan berbagai daerah di Sumatera Selatan, sehingga kinerja karyawan di divisi ini sangat berdampak pada pelayanan publik dan kepuasan pelanggan.

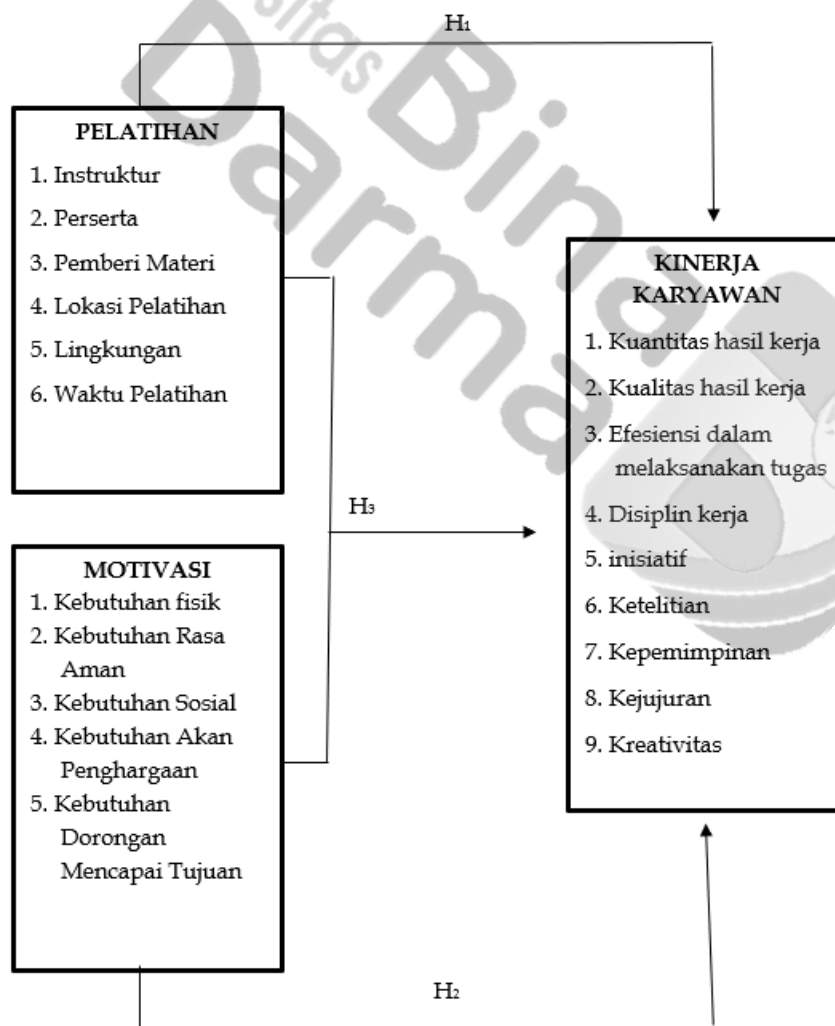
Gap teoritis dan empiris dalam penelitian ini terletak pada kurangnya pemahaman yang cukup dalam literatur mengenai interaksi antara pelatihan dan motivasi kerja dalam konteks PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Meskipun banyak penelitian yang telah mengkaji masing-masing variabel ini secara terpisah, belum banyak penelitian yang menggabungkannya dalam konteks yang sama. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi kesenjangan ini dengan menyediakan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana pelatihan dan motivasi kerja dapat saling memengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, namun masih terbatas dalam menggabungkan kedua variabel pelatihan dan motivasi kerja dalam konteks yang sama (Suhudi et al., 2018; Turang et al., 2015; Wedadjati & Helmi, 2022). Penelitian ini akan memperluas wawasan penelitian sebelumnya dengan mencoba mengkaji hubungan yang lebih holistik antara pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Novelty penelitian ini terletak pada penggabungan variabel pelatihan dan motivasi kerja dalam satu konteks penelitian yang khusus, yaitu lingkungan perusahaan transportasi. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang bagaimana investasi dalam pelatihan dan upaya meningkatkan motivasi kerja dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi yang konkret kepada manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.

### Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan merupakan persyaratan untuk mengatasi masalah penelitian serta merumuskan hipotesis dalam bentuk diagram alur lengkap dengan penjelasan. Kemudian, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE

Penelitian ini menggunakan desain survei cross-sectional atau desain penelitian survei sampel. Desain ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan informasi dilakukan satu kali (Creswell & Clark, 2011). Penelitian ini dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Sampel penelitian adalah 34

pelanggan yang telah melakukan pembelian pada tahun 2022. Tabel variabel konstruk dapat dilihat lebih detail di bawah ini.

**Table 1.** Definisi Operasional Variabel Eksogen

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Pelatihan	Segala sesuatu yang dapat meningkat, memperbaiki kinerja, menggali keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, dan mengurangi waktu belajar bagi karyawan yang baru di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.	Jenis Pelatihan Harus Sesuai dengan Kebutuhan Perusahaan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan kerja agar para pekerja mampu mencapai kinerja yang optimal. Materi harus sesuai dengan prosedur perusahaan. Metode yang digunakan seperti diskusi kelompok, latihan, tes, dan kerja tim. Kualifikasi peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan perusahaan. Kualifikasi pembimbing materi harus memiliki keahlian yang relevan dengan materi yang akan disampaikan. Waktu pelatihan harus disesuaikan sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan secara efisien.
2.	Motivasi	Segala sesuatu yang dapat mengakomodasi keinginan dan dorongan untuk kemajuan dalam bekerja bagi para karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dalam mencapai tujuan tertentu.	Kinerja menjadi penyemangat seseorang untuk bekerja. Penghargaan dengan memberikan tunjangan hari tua. Tantangan dalam sebuah usaha untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh karyawan. Tanggung jawab yang dapat memotivasi karyawan dalam mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi. Kekuatan adanya partisipasi dalam berpendapat. Keinginan untuk seimbangkan kemampuan selama di perusahaan. Kesempatan untuk menduduki posisi tertentu.
3.	Kinerja karyawan	Segala sesuatu yang dihadapi para karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dalam menjalankan tugasnya didasari oleh kecakapan, usaha, dan ketekunan mereka.	Adanya kualitas yang lebih baik dari karyawan lain. Adanya kuantitas yang melebihi rata-rata. Adanya ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Adanya efektivitas tingkat penggunaan sumber daya perusahaan. Adanya kemampuan diri dalam menjalankan tugas perusahaan.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian yang berfokus pada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Sebelum melakukan analisis regresi, langkah awal adalah menguji asumsi klasik pada data yang akan digunakan. Pertama, uji normalitas data dilakukan untuk memastikan bahwa distribusi residual dalam model regresi adalah normal (Nursyahputri & Saragih, 2019). Hasil uji normalitas data akan menentukan apakah model tersebut memenuhi asumsi distribusi normal atau tidak. Selanjutnya, uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan linier yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model (Nasri et al., 2018). Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang dapat

memengaruhi hasil analisis (Suhudi et al., 2018). Selain itu, uji heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memeriksa keseimbangan varian dari residual dalam model regresi. Ketidakseimbangan varian ini dapat mempengaruhi efisiensi prediksi dan estimasi, sehingga perlu diidentifikasi dan diatasi jika ditemukan (Savitri & Musfialdy, 2016). Setelah menguji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan variabel lainnya (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur sejauh mana garis regresi mewakili data observasi.

Terakhir, dalam uji hipotesis, digunakan uji F untuk menguji pengaruh bersama-sama dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F akan menentukan apakah model secara keseluruhan signifikan atau tidak. Selain itu, uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t akan memberikan informasi tentang signifikansi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dalam penelitian ini bertujuan untuk memeriksa apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang dihitung dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 29. Sebuah data dapat dikatakan memiliki distribusi normal apabila nilai Signifikansi > 0,05, yang menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai Signifikansi < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel 2.** Uji Normalitas Data

Parameter	Value
Test Statistik	.088
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	.200 <sup>d</sup>

Sumber: Pengolahan data SPSS 29, tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,200 > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Selanjutnya, dilakukan Uji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat adanya atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Dalam penelitian ini, pengukuran dilakukan dengan bantuan SPSS 29 dan dilihat pada nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah jika nilai tolerance > 0,01, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Jika nilai VIF < 10,00, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai tolerance < 0,01 atau nilai VIF > 10,00, maka menunjukkan adanya multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel uji multikolinearitas.

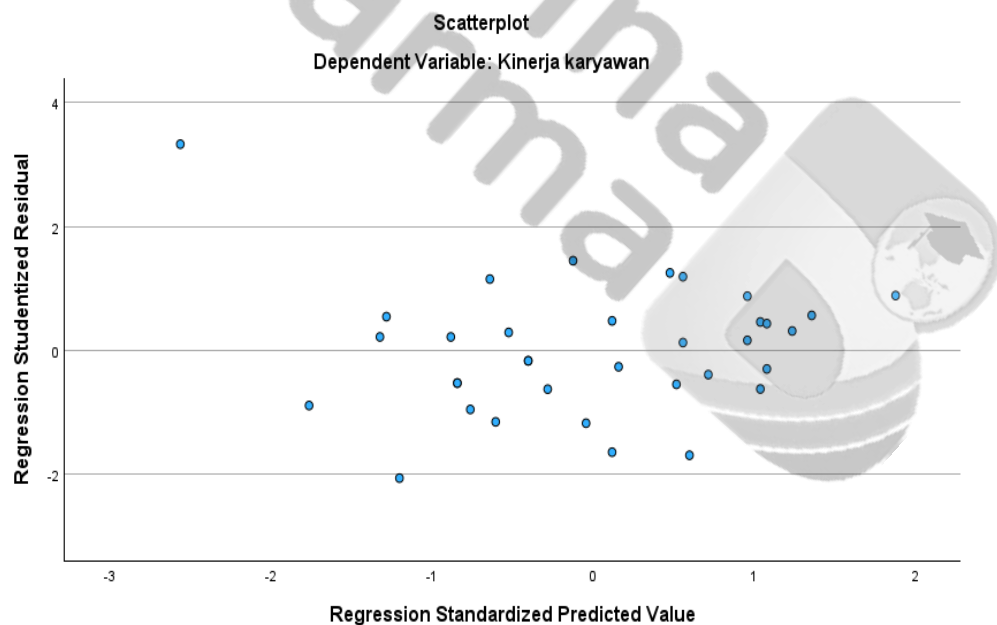


**Tabel 3.** Uji Multikolinearitas

Unstandardized B	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
Pelatihan	.989	1.011
Motivasi	.989	1.011

Sumber : olah data SPSS 29. 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance Pelatihan adalah  $0,989 > 0,01$  dan nilai VIF Pelatihan sebesar  $1,011 < 10,00$ , yang mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya, nilai tolerance Motivasi Kerja adalah  $0,989 > 0,01$  dan nilai VIF Motivasi Kerja sebesar  $1,011 < 10,00$ , yang juga mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Selanjutnya, dilakukan Uji Heterokedastisitas, yaitu pengujian terhadap keadaan di mana terjadi ketidakseimbangan variasi dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mengharuskan tidak ada masalah heterokedastisitas (Arief, 2020). Heterokedastisitas dapat menyebabkan prediksi atau estimasi menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas, dilihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik tersebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

**Gambar 2.** Uji Heterokedastisitas

Sumber: Pengolahan data SPSS 29, tahun 2023.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas di atas dan melihat grafik pada Tabel 4.10 yang menunjukkan scatterplot, dapat disimpulkan bahwa grafik scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu dan tidak berkumpul di atas angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat diinterpretasikan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Selanjutnya, dilakukan Analisis Regresi Linear Berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS 29 dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandar-dized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(constant )	14.427	6.406		2.252	.031
	Pelatihan	.091	.199	.063	.457	.651
	Motivasi kerja	.993	.223	.617	4.460	.001

Sumber : olah data SPSS 29. 2023

Berdasarkan Tabel 4, model regresi yang digunakan dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 14.427 + 0,091 * Peilatihan + 0,993 * Motivasi Kerja$$

Dengan:

Nilai konstanta (a) adalah 14.427. Ini adalah nilai ketika variabel Kinerja Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu Peilatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada perubahan, maka variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan. b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,091, menunjukkan bahwa variabel Peilatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Peilatihan akan berdampak sebesar 0,091 pada kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah dalam penelitian ini. b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,993, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi Kerja akan berdampak sebesar 0,993 pada kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah dalam penelitian ini. Selanjutnya, dilakukan Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui dan mengukur kecocokan garis regresi yang berbentuk dalam mewakili kelompok data observasi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.627	.393	.356	2.88855

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi pada Tabel 5 hasilnya adalah sebagai berikut:

Nilai R sebesar 0,627, yang menunjukkan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y sebesar 62,7%. Hal ini berarti memiliki hubungan yang cukup erat. R square adalah pengaruh koefisien determinasi, yaitu sebesar 0,393, yang mengindikasikan bahwa proporsi variasi variabel bebas, yaitu peningkatan pelatihan dan motivasi kerja, mempengaruhi variasi variabel terkait, yaitu tingkat kinerja karyawan sebesar 39,3%. Ini berarti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y. Selanjutnya, dilakukan Uji Hipotesis, khususnya Uji F (Uji Secara Simultan). Uji F adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 seperti dijelaskan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 6.** Hasil Uji F (Uji Secara Simultan )

Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sig
173.173	2	86.587	10.377	.001 <sup>b</sup>
266.998	32	8.344		
440.171	34			

Berdasarkan hasil dari Tabel 6, diperoleh angka F hitung sebesar 10,377 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df_2 = (n-k)$  atau  $35-2 = 33$ . Nilai F tabel sebesar 3,28 (dapat dilihat di lampiran F tabel). Diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan nilai F hitung  $10,377 > 3,28$ . Sehingga dapat diartikan bahwa uji signifikansi simultan diterima, yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Selanjutnya, dilakukan Uji t (Uji Secara Parsial). Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7.** Hasil Uji T (Uji Secara Parsial)

Model	T	Sig.
(constant )	2.252	.031
Pelatihan	.457	.651
Motivasi kerja	4.460	.001

Tabel 7 menunjukkan bahwa pada pengujian Hipotesis Pertama (H1) angka T hitung sebesar 0,457 dan nilai signifikansi sebesar 0,651. Tabel T dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df_2 = (n-k)$  atau  $35-3 = 32$ . Tabel T sebesar 2,073. Diketahui nilai Signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,651 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,457 < 2,073$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Pada pengujian Hipotesis Kedua (H2) angka T hitung sebesar 4,46 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Tabel T dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df_2 = (n-k)$  atau  $35-3 = 32$ . Tabel T sebesar 2,073 (dapat dilihat pada tabel lampiran T tabel). Diketahui nilai Signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,01 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,46 > 2,073$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

## Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji yang dapat diperoleh, nilai sebesar  $0,651 < 0,05$ , dan nilai t hitung  $0,457 > 2,073$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Maka dari itu, berdasarkan hasil dari hipotesis tersebut, menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh positif, yang berarti semakin baik pelatihan diberikan, maka akan berdampak semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) divisi regional III Palembang. Demikian juga sebaliknya, jika tidak diberikan pelatihan kerja, akan berdampak rendahnya kinerja karyawan (Nursyahputri & Saragih, 2019). Artinya, pelatihan kerja bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan, dengan adanya pelatihan akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi.



## **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji yang dapat diperoleh, nilai sebesar  $0,01 > 0,05$ , dan nilai  $t$  hitung  $4,460 > 2,037$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima. Maka dari itu, berdasarkan hasil dari hipotesis tersebut, menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh positif, yang berarti semakin baik motivasi kerja diberikan maka akan berdampak semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) divisi regional III Palembang. Demikian juga sebaliknya, jika tidak diberikan motivasi kerja, akan berdampak rendahnya kinerja karyawan (Akingbola & Berg, 2019). Dapat kita ketahui motivasi diciptakan antara pimpinan dan karyawan berarti motivasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) divisi regional III Palembang tetap diterapkan dan ditingkatkan agar karyawan selalu bermotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang ada dan merasa nyaman saat bekerja.

## **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $F$  hitung yang lebih besar dari  $F$  tabel ( $10.377 > 3.28$ ) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $0,001 < 0,05$ ) menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan diterima. Artinya, investasi dalam pelatihan dan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan (Siregar, 2021; Tariq, 2013). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mendukung dan meningkatkan program pelatihan serta memotivasi karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara efektif dan efisien, terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi (Setyadi, Helmi, & Mohammad, 2023). Pentingnya investasi dalam pelatihan dan motivasi kerja juga dapat dilihat dari dampak negatif yang mungkin terjadi jika hal ini diabaikan (Dhamija et al., 2019). Karyawan yang kurang terlatih dan kurang termotivasi dapat memiliki kinerja yang rendah, yang pada gilirannya dapat berdampak buruk pada pencapaian tujuan perusahaan (Nasution & Lesmana, 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memprioritaskan pelatihan dan motivasi kerja sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Selain itu, penelitian ini juga memberikan dasar yang kuat bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka demi mencapai kesuksesan jangka panjang.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan yang positif antara Motivasi Kerja dan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti konteks khusus penelitian yang dapat membatasi generalisasi hasil, ketidakkemungkinan beberapa faktor lain yang memengaruhi kinerja, dan metode penelitian yang digunakan. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya,

disarankan untuk memperluas konteks, mempertimbangkan variabel tambahan, mempertimbangkan metode penelitian alternatif, dan bahkan melakukan penelitian intervensi untuk mengembangkan strategi manajemen yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mengukur dampaknya terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, penelitian-penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan serta memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akingbola, K., & Berg, H. A. van den. (2019). Antecedents, consequences, and context of employee engagement in nonprofit organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 46–74. <https://doi.org/10.1177/0734371X16684910>
- AM, M. A., Helmi, S., Kassymova, G. K., Retnawati, H., Hadi, S., & Istiyono, E. (2022). Effect of job satisfaction on service quality mediated by lecturer performance at state universities. *Materials of International Practical Internet Conference "Challenges of Science," V*, 62–71. <https://doi.org/10.31643/2022.08>
- Arief, R. (2020). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur (sop), gaya kepemimpinan, dan audit internal terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Mega Pesanggrahan Indah). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 9(2), 125–143. <https://doi.org/10.36080/jem.v9i2.1249>
- Bilan, Y., Mishchuk, H., & Dzhyhar, T. (2017). Human capital factors and remuneration: Analysis of relations, modelling of influence. *Business: Theory and Practice*, 18(2), 208–214. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.022>
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2011). Choosing a mixed methods design. In *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (pp. 53–106). Sage Publications, Inc.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: The use of quality of work life factors. *Benchmarking*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan, terhadap kinerja aparatur sipil negara sekecamatan binamu kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6059>
- Parent-Lamarche, A., Marchand, A., & Saade, S. (2021). How do work organization conditions affect job performance? The mediating role of workers' well-being. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 36(1), 48–76. <https://doi.org/10.1080/15555240.2021.1872382>
- Savitri, E., & Musfialdy. (2016). The effect of taxpayer awareness, tax socialization, tax penalties, compliance cost at taxpayer compliance with service quality as mediating variable. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 682–687. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.051>
- Setyadi, B., Helmi, S., & Mohamad, S. I. bin S. (2023). Customer satisfaction mediates the influence of service quality on customer loyalty in islamic banks. *International Journal of Islamic Business and Economics (IJIBEC)*, 7(1), 25–36. <https://doi.org/10.28918/ijibec.v7i1.6924>

- Setyadi, B., Helmi, S., & Mohammad, S. I. (2023). Effectiveness and efficiency of the state revenue and expenditure budget policy in South Sumatra: Islamic perspective study. *IKONOMIKA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 8(1), 103–122. <https://doi.org/10.24042/febi.v8i1.16465>
- Siddiqui, D. A., & Sahar, N. (2019). The impact of training & development and communication on employee engagement -a study of banking sector. *Business Management and Strategy*, 10(1), 23. <https://doi.org/10.5296/bms.v10i1.14592>
- Siregar, M. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD dan SMP swasta Budi Murni 6 Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5(1), 70–82.
- Suhudi, N. E., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur). *Jurnal Ilmu Riset Manajemen*, 7(2), 71–80. <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/1042/1071>
- Tariq, M. U. (2013). A six sigma based risk management framework for handling undesired effects associated with delays in project completion. *International Journal of Lean Six Sigma*, 4(3), 265–279. <https://doi.org/10.1108/IJLSS-05-2013-0028>
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance in PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 505–516. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/9650>
- Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *Mbia*, 21(3), 246–262. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i3.1777>
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110(November 2017), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>