



Pengaruh *motivation* dan *training* terhadap *employee performance*

Nizar Rozikin*, Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: nizar.21138@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study is motivated by the importance of motivation and training in improving employee performance in the workplace, particularly in the financial services sector such as PT X. The purpose of this study is to identify and explain the influence of motivation and training on employee performance among the employees of PT X. This research uses a quantitative approach with a population of 50 employees. The sampling technique used is saturated sampling, in which the entire population is used as the sample. The data analysis method employed is multiple linear regression with the help of SPSS version 25 software. The results of the study indicate that motivation has a significant positive effect on employee performance, and training also has a significant positive effect on employee performance. These findings affirm that efforts to enhance motivation through the provision of adequate incentives and workplace facilities, as well as improvements in the quality and accessibility of training, can directly impact the improvement of employee performance.

Keywords: employee performance; human resources; motivation; pawnshop; and training.

<https://doi.org/10.26740/jim.v13n4.p1015-1023>

Received: September 1, 2025; Revised: November 21, 2025; Accepted: November 30, 2025; Available online: December 31, 2025

Copyright © 2025, The Author(s). Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Industri pegadaian di Indonesia merupakan salah satu sektor keuangan yang berperan penting dalam memberikan akses pendanaan cepat kepada masyarakat, khususnya pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Seiring dengan perubahan dalam perekonomian nasional dan meningkatnya permintaan akan layanan keuangan alternatif, jumlah perusahaan pegadaian terus meningkat secara signifikan setiap tahunnya (Adila *et al.*, 2023). Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada Januari 2025, terdapat 194 perusahaan pegadaian yang telah memperoleh izin resmi untuk beroperasi. Kondisi peningkatan ini mencerminkan tingginya kebutuhan masyarakat akan layanan keuangan alternatif yang cepat dan mudah dijangkau. Salah satu pemain utama dalam industri ini adalah PT X yang merupakan perusahaan pegadaian milik pemerintah dan telah beroperasi secara nasional (Ojk.go.id, 2025).

Dalam lima tahun terakhir PT X menunjukkan bahwa terdapat peningkatan laba bersih, total asset, outstanding loan, ROA dan ROE serta terjadi penurunan pada NPL (*non performing loan*) yang menunjukkan bahwa *employee performance* pada PT X mengalami peningkatan (Pegadaian.co.id, 2025). Namun, ini berbeda dengan apa yang ditemukan dalam penelitian ini, bahwa ada beberapa faktor yang membuat *employee performance* pada PT X mengalami sedikit masalah. Diantaranya ada beberapa karyawan yang harus menghabiskan waktu di luar jam kerja untuk mendapatkan nasabah dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan ditemukannya miskomunikasi antar departemen menyebabkan *misalignment* (ketidaksesuaian) dalam strategi dan implementasi tugas, yang pada gilirannya menghambat pencapaian tujuan bersama perusahaan. Sebagai perusahaan dengan skala besar

dan jangkauan luas, PT X menghadapi tantangan besar dalam menjaga dan meningkatkan kualitas layanan. Oleh karena itu faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan operasional perusahaan adalah *employee performance*.

Employee performance merupakan hasil yang diperoleh oleh karyawan menunjukkan seberapa baik mereka mampu mencapai dan memenuhi standar kualitas serta jumlah yang diharapkan (Aziz et al., 2021). *Employee performance* mencakup aspek kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja (Paais & Pattiruhu, 2020). Salah satu faktor yang memengaruhi *employee performance* adalah *motivation*. *Motivation* merupakan perasaan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Oktaviana & Wardoyo, 2024). *Motivation* dapat berasal dari kebutuhan pribadi, tujuan, serta persepsi individu terhadap lingkungan kerja (Niati et al., 2021). Karyawan yang memiliki *motivation* tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja. Sebagian besar penelitian terdahulu menyatakan bahwa *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. dan produktivitas yang lebih baik, sedangkan kurangnya *motivation* dapat menurunkan kinerja serta komitmen terhadap organisasi (Nurwin & Frianto, 2021a).

Selain *motivation*, faktor lain yang memengaruhi *employee performance* adalah *training*. *Training* adalah cara mengajarkan karyawan baru atau yang sudah bekerja agar mereka memahami keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan tugas mereka (Alhempri et al., 2021). *Training* berperan penting dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara optimal. Program *training* yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja, meningkatkan efektivitas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Rachman et al., 2021). Dengan adanya *training* yang berkelanjutan, karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah.

Sebagian besar penelitian terdahulu menyatakan bahwa *motivation* dan *training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. *Motivation* dipandang sebagai faktor pendorong utama yang mampu meningkatkan semangat kerja, komitmen, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan *employee performance* (Noor, 2022). Karyawan yang memiliki *motivation* tinggi cenderung bekerja lebih efektif, produktif, serta mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Selain *motivation*, *training* juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan *employee performance* karena mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar yang dibutuhkan (Sugiarti, 2021). Hasil penelitian Alhempri et al (2021), Noor (2022) serta Putri & Astuti (2022) menunjukkan bahwa *training* yang dirancang dengan baik dan sesuai kebutuhan kerja dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, secara teoritis dan empiris *motivation* dan *training* dipandang sebagai dua variabel penting yang berkontribusi terhadap peningkatan *employee performance*.

Namun, hasil observasi pada PT X menunjukkan bahwa aspek *motivation* dan *training* masih perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Beberapa karyawan dilaporkan mengalami penurunan semangat kerja, kelelahan akibat beban kerja yang tinggi, serta kesulitan dalam melaksanakan tugas karena latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan posisi. Selain itu, realisasi peserta *training* belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan, yang berdampak pada rendahnya pemahaman terhadap produk dan prosedur layanan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi efektivitas kerja dan menurunkan *employee performance*.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *motivation* dan *training* memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan *employee performance*. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *motivation* dan *training* terhadap *employee performance* pada karyawan PT X.

Kajian Pustaka

Motivation

Motivation merupakan kondisi yang membuat karyawan mendorong diri sendiri untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya (Putri & Astuti, 2022). Sedangkan menurut Wulandari *et al* (2021) *motivation* merupakan hal penting yang digunakan untuk mendorong dan mengarahkan karyawan agar bisa menjalankan tugasnya dengan penuh kesadaran, semangat, dan tanggung jawab. *Motivation* ini sangat penting karena diharapkan setiap karyawan akan bekerja dengan giat dan penuh semangat untuk mencapai hasil kerja yang baik. Penurunan *motivation* karyawan dalam bekerja bisa terjadi karena kurangnya perhatian dari perusahaan terhadap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat sistem penghargaan yang baik bagi karyawan yang berprestasi agar *employee performance* bisa meningkat (Santoso & Priyono, 2022). Indikator *motivation* yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Oktaviana dan Wardoyo (2024) yaitu berdasarkan teori kebutuhan Maslow terdapat lima hal yaitu *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis), *Safety needs* (kebutuhan rasa aman), *Social needs* (kebutuhan sosial), *Esteem needs* (kebutuhan akan penghargaan) dan *Self-actualization* (kebutuhan aktualisasi diri).

Training

Training adalah sesuatu yang bisa membantu seseorang agar bisa melakukan pekerjaannya dengan lebih baik (Nurwin & Frianto, 2021). Sedangkan menurut Amamehi dan Tanuwijaya (2022) *training* merupakan proses mengubah cara kerja karyawan secara teratur agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Memberikan *training* ini bertujuan agar karyawan dapat memenuhi standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. *Training* yang dimiliki karyawan akan membantu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. *Training* mencakup berbagai aspek, baik yang teknis maupun non-teknis, termasuk kepribadian, perilaku, keterampilan lunak, dan keterampilan keras. Aspek ini sangat dihargai oleh banyak perusahaan dalam proses rekrutmen karyawan (Ginogaa *et al.*, 2022). Adapun indikator *training* yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut (Alhempri *et al.*, 2021) mengatakan bahwa ada empat indikator dalam *training* yaitu instruktur, metode, waktu dan manfaat *training*.

Employee Performance

Employee performance adalah tingkat pencapaian hasil yang tujuannya untuk mewujudkan maksud dan tujuan perusahaan (Zahri *et al.*, 2022). Sedangkan menurut Riyanto *et al* (2021) *employee performance* merupakan aspek penting yang harus dinilai oleh perusahaan untuk menjamin kelangsungan usahanya. *Employee performance* ini sangat penting bagi perusahaan karena membantu memastikan perusahaan dapat bertahan dan berkembang terus menerus. Adapun indikator *employee performance* yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Aziz *et al.* (2021) terdapat 5 (lima) indikator yang digunakan yaitu *Task execution* (eksekusi tugas), *Quantity of work* (kuantitas kerja), *Quality of work* (kualitas kerja), *Timeliness* (waktu) dan *Work together* (kerjasama).

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan serta teori-teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H1: *Motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*.

H2: *Training* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner *online* menggunakan *Google Form*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh. Teknik ini dipilih karena seluruh

populasi dijadikan sebagai sampel, terutama jika jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 30 orang) atau jika penelitian menghendaki hasil yang sangat akurat dengan tingkat kesalahan yang minimal (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, populasi sekaligus sampel berjumlah 50 orang yang merupakan seluruh karyawan tetap PT X. Data yang digunakan adalah data primer, yaitu hasil dari 50 kuesioner yang dikumpulkan secara daring dan data sekunder seperti laporan keuangan. Karakteristik responden adalah karyawan tetap perusahaan. Penelitian ini menggunakan teknik *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 25.

Hasil Penelitian

Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan karakteristik responden, di antaranya usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, dan departemen. Hasil dari karakteristik responden berdasarkan usia yakni usia 18-30 tahun sebanyak 5 orang (10%), usia 31-40 tahun sebanyak 23 orang (46%), usia 41-50 tahun sebanyak 19 orang (38%) dan di atas 50 tahun sebanyak 3 orang (6%). Selanjutnya, berdasarkan jenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 29 orang (58%), dan jenis kelamin perempuan yakni sebanyak 21 orang (42%). Selanjutnya, berdasarkan pendidikan terakhir yakni untuk SLTA sederajat sebanyak 3 orang (6%), diploma sebanyak 2 orang (4%), S1 sebanyak 41 orang (82%), S2 sebanyak 3 orang (6%), dan lainnya sebanyak 1 orang (2%). Selanjutnya, berdasarkan masa bekerja yakni kurang dari 5 tahun sebanyak 17 orang (34%), 5 – 10 tahun sebanyak 24 orang (48%) dan lebih dari 10 tahun sebanyak 9 orang (18%). Terakhir berdasarkan departemen yakni manajemen risiko sebanyak 7 orang (14%), keuangan sebanyak 7 orang (14%), bisnis support sebanyak 14 orang (28%), sumber daya manusia sebanyak 10 orang (20%), dan logistik sebanyak 12 orang (28%).

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Sebuah kuesioner dinyatakan valid jika di dalam uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (Ghozali, 2018). Nilai r hitung dilihat pada nilai *correlated item-total correlation* pada output SPSS dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ yaitu $df = 50-2 = 48$ sehingga nilai r tabel yaitu 0,2787. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas *correlated item-total correlation* pada ketiga variabel ditemukan bahwa nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan kuesioner melalui hasil jawaban responden terhadap kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap variabel kuesioner stabil dari waktu ke waktu dengan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2018). Hasil uji variabel mendapatkan nilai *cronbach alpha* variabel *motivation* (X1) sebesar 0,924, variabel *training* (X2) sebesar 0,707, dan variabel *employee performance* (Y) sebesar 0,810 yang menunjukkan semua variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan agar mengetahui normal atau tidaknya sebuah model regresi. Model regresi dinyatakan layak jika pengujian dilakukan secara statistik apabila terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan bahwa model regresi dinyatakan terdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05 (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai *Asym.Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai yakni sebesar 0,153. Sehingga model regresi pada penelitian ini telah terdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 1. Nilai Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99813618
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.071
	Negative	-.113
Test Statistic	.113	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.153 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Hasil Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel independen atau variabel dependennya. Model regresi yang baik jika tidak terdapat gejala multikoleniaritas. Hal ini dapat dilihat melalui nilai *Variance inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dengan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka disimpulkan tidak adanya gejala multikoleniaritas (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai VIF sebesar 1,044. Sehingga penelitian ini tidak memiliki gejala multikoleniaritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada persamaan varian atau tidak dari satu penelitian ke penelitian lainnya. Dalam penentuannya dilakukan dengan uji grafik plot atau scatterplot. Pengambilan keputusan mengenai hasil *scatterplot* menurut Ghozali (2018) jika ditemukan pola tertentu pada grafik scatter plot, misalnya titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyebar dan ada penyempitan) maka bisa dikatakan sudah muncul heteroskedastisitas. Tapi saat tidak ditemukan pola yang jelas sekaligus terjadi persebaran titik secara acak, disimpulkan tidak muncul heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan grafik plot atau scatterplot ZPRED dan SRESID pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa dengan pengujian scatterplot menghasilkan pola yang tidak berbentuk, tidak terdefiniskan secara jelas, dan tersebar secara jelas. Sehingga memberi kesimpulan hasil pengujian model regresi ini terbebas dari heteroskedastisitas dan memenuhi model regresi yang baik dan ideal.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Nilai Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) α	4.285	3.875		1.106	.274
	Motivation	.410	.072	.592	5.718	.000
	Training	.456	.154	.306	2.957	.005
a. Dependent Variable: Employee Performance						

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Tabel 2 menjelaskan hasil uji regresi linier berganda dengan *employee performance* (Y) sebagai variabel dependen dengan dua variabel independen yaitu *motivation* (X1) dan *training* (X2).

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan hasil persamaan regresi linier berganda antara variabel independen *motivation* dan *training* terhadap variabel dependen *employee performance* adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,285 + 0,410X_1 + 0,456X_2 + e$$

Tabel 2 dan Hasil Persamaan diketahui bahwa α sebagai konstanta yang menunjukkan apabila seluruh variabel bernilai 0 atau tidak ada, maka nilai *employee performance* yaitu 4,285. β_1 merupakan nilai koefisien regresi variabel *motivation* sebesar 0,410 merupakan nilai koefisien regresi variabel *motivation* yang akan membuat *employee performance* mengalami perubahan sebesar 0,410. Nilai β_2 sebesar 0,456 merupakan nilai koefisien regresi variabel *training* yang akan membuat *employee performance* mengalami perubahan sebesar 0,456. Nilai koefisien konstanta (α) serta variabel X_1 maupun X_2 seluruhnya bernilai positif yang menandakan adanya hubungan searah dalam peningkatan serta pembentukan *employee performance*. Semakin baik *motivation*, maka semakin baik pula *employee performance*. Begitu juga pada *training* yang semakin baik, maka semakin baik pula *employee performance*.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil t hitung berdasarkan Tabel 2 memperlihatkan variabel *motivation* memiliki t hitung yakni sebesar 5,718 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05) yang berarti variabel *motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Berikutnya, nilai t hitung variabel *training* yaitu 2,957 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari α (0,05) yang menunjukkan bahwa *training* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Hasil uji F didapatkan bahwa nilai f hitung sebesar 25,231 dengan nilai signifikansi yaitu .000 lebih kecil dari α (0,05) sehingga hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel *motivation* dan *training* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.497	2.040
a. Predictors: (Constant), Training, Motivation				

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,497. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa variabel independen pada penelitian ini baik *motivation* dan *training* mampu menjelaskan variabel dependen *employee performance* dengan kontribusi 49,7%, variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian memberikan kontribusi sebesar $1 - 0,487$ atau 0,503 (50,3%).

Pembahasan

Pengaruh *Motivation* terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* yang berarti bahwa setiap peningkatan *motivation* kerja karyawan akan diikuti oleh peningkatan *employee performance*, dan sebaliknya. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *motivation* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Oktaviana dan Wardoyo (2024) serta Noor (2022) yang menjelaskan bahwa *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian ini menekankan pentingnya sistem dukungan dari atasan, jaminan keamanan kerja, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan sebagai elemen *motivational* utama yang berdampak langsung pada performa kerja. Artinya, pada organisasi tersebut, *motivation* diposisikan sebagai instrumen strategis dalam mendorong hasil kerja yang optimal.

Namun, ini bertolak belakang dengan penelitian Umar dan Sari (2023), yang mengungkapkan bahwa *motivation* berpengaruh positif namun tidak signifikan yang berarti *motivation* yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan tidak serta-merta menghasilkan *employee* yang bervariasi, karena adanya faktor lain yang lebih dominan seperti *training* dan lingkungan kerja. Penemuan ini juga didukung oleh penelitian Nurwin dan Frianto (2021), yang mengemukakan bahwa karyawan tetap menunjukkan *employee* yang baik meskipun variasi tingkat *motivation* tidak besar. Bukan berarti *motivation* tidak penting. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam *motivation* karyawan secara umum sudah berada pada tingkat tinggi dan relatif merata, sehingga tidak lagi memberikan variasi yang besar terhadap perbedaan *employee* individu. Dalam situasi seperti ini, *motivation* mungkin lebih berfungsi sebagai faktor pendukung (*hygiene factor*) ketimbang faktor pendorong utama (*driving force*) dalam membentuk performa.

Pengaruh Training terhadap Employee Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *training* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, setiap peningkatan kualitas program *training* yang diberikan kepada karyawan akan diikuti oleh peningkatan *employee performance*, dan sebaliknya. Hal ini mengindikasikan bahwa *training* merupakan faktor penting yang mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liliana dan Kadang (2021) yang menunjukkan bahwa *training* memegang peranan penting dalam peningkatan *employee performance*. Mereka menyatakan bahwa *training* yang tepat sasaran, dilakukan secara rutin, dan disesuaikan dengan kebutuhan kerja akan memberikan pemahaman serta keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara optimal. Penelitian juga memperkuat hasil ini, di mana mereka menyimpulkan bahwa *training* yang disertai dengan pendampingan dan evaluasi mampu memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian *employee performance*.

Sebaliknya, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Oktaviana dan Wardoyo (2024) yang mengungkapkan *training* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Dalam konteks PT X, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *training* merupakan strategi penting dalam meningkatkan performa *employee performance*. *Training* yang tepat waktu, terstruktur, dan disesuaikan dengan kebutuhan kerja terbukti dapat meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman tugas, serta efisiensi kerja, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *motivation* dan *training* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* karyawan PT X. Tingkat *motivation* yang baik terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sementara *training* yang efektif berperan penting dalam meningkatkan keterampilan, pemahaman terhadap tugas, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Selain itu, *motivation* dan *training* secara bersama-sama memberikan kontribusi positif dalam mendorong peningkatan *employee performance*. Namun demikian, peningkatan *employee performance* tidak hanya dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, melainkan juga oleh faktor lain di luar penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan *employee performance* secara optimal perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai faktor pendukung lainnya.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penulisan artikel ini dilakukan secara independen, tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, atau institusional yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adila, F., Sutrisno, I., Ompusunggu, D. P., & Hukom, A. (2023). *Analisis Peran Lembaga Keuangan (Pegadaian) Terhadap Pengembangan Perekonomian Masyarakat Umum (Usaha Umkm)*. 12(2), 485–494.
- Alhempri, R. R., Sudirman, & Supeno, B. (2021). Effect Of Training And Motivation On Employees Performance Of The Environment And Forestry Department Of Riau Province. *Husnayain Business Review*, 1(1), 60–68. <https://doi.org/10.54099/Hbr.V1i1.8>
- Amamehi, W., & Tanuwijaya, J. (2022). The Influence Of Training And Career Development On Performance Through The Competence Of Employees Of Pt. Pertamina International Refinery Ru Vii Kasim Sorong West Papua. *Budapest International Research And Critics Institute-Journal (Birci-Journal)*, Vol. 5(No.2), 12825–12840.
- Aziz, I. N., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2021). Effect Of Training And Hr Development On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable In Pt. Rekasis Gigatama. *Global Journal Of Engineering And Technology Advances*, 6(2), 169–181. <https://doi.org/10.30574/Gjeta.2021.6.2.0032>
- Ghozali, Prof. H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*.
- Ginogaa, V., Masyadi, & Mangkona, S. (2022). The Effect Of Competence, Emotional Intelligence And Work Environment On Employee Performance. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2), 169.
- Liliana, F. P., & Kadang, C. D. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Godrej Indonesia Di Jakarta Timur*.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect Of Training On Work Performance And Career Development: The Role Of Motivation As Intervening Variable. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/Birci.V4i2.1940>
- Noor, M. T. (2022). The Influence Of Motivation, Competence And Training On The Performance Of Employees At Pt Penascop Maritime Of Indonesia In East Waringin City Regency. *International Journal Of Science*.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021a). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021b). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Ojk.Go.Id. (2025). *Direktori Perusahaan Pergadaian Januari 2025*. <https://ojk.go.id/id/kanal/iknb/data-dan-statistik/direktori/lembaga-keuangan-khusus/Pages/Direktori-Perusahaan-Pergadaian-Januari-2025.aspx>
- Oktaviana, F. B., & Wardoyo, D. T. W. (2024). *Volume 12 Nomor 3 Halaman 585-595 Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Pelatihan Online Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.

- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No8.577>
- Pegadaian.Co.Id. (2025). *Pt Pegadaian Dan Entitas Anak / And Its Subsidiaries Laporan Keuangan Konsolidasian Interim. September*. <https://pegadaian.co.id/kinerja-keuangan/laporan-keuangan>
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/Fokus.V12i1.5713>
- Rachman, Dr. A., Yochanan, Dr. (Cand)E., Samanlangi, Dr. Ir. A. I., & Purnomo, H. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Issue January).
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Engagement. In *Problems And Perspectives In Management* (Vol. 19, Issue 3, Pp. 162–174). Llc Cpc Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/Ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/Ppm.19(3).2021.14)
- Santoso, Y. R. D., & Priyono, B. S. (2022). The Role Of Motivation As Mediation In The Influence Of Career Dev And Ps Cap On Perform (Study On Kayawan Pt. Lotte Shopping Indonesia). *Budapest International Research And Critics Institute*, 5(2), 13016–13025.
- Sugiarti, E. (2021). The Influence Of Training, Work Environment And Career Development On Work Motivation That Has An Impact On Employee Performance At Pt. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/Ijair.V6i1.304>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Umar, F., & Sari, E. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Summa Mandiri Sejahtera. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 77–83.
- Wulandari, R., Djawoto, & Prijati. (2021). The Influence Of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment On Employee Performance In Self-Efficiency Mediation In Snvt Housing Provision Of East Java Province. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 3294–3311.
- Zahri, M., Satrya, A., & Priyati, R. Y. (2022). The Effect Of Work Environment, Ohs, And Job Satisfaction On Employee Performance With Mediation Of Job Satisfaction Sandabi Group. *Budapest International Research And Critics Institute - Journal (Birci-Journal)*, 5(3), 28029–28042.