

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Starinvestama Jakarta Pusat

Arini Dwining Putri¹, Teni Agustina², Supriatin³

¹ Universitas Bina Sarana Informatika 1, dwining.putri@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

*Training, Work Motivation,
Employee Performance*

Article history:

Received 19-09-2026

Revised 22-09-2026

Accepted 27-09-2026

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of training and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously, at PT Asuransi Jiwa Starinvestama Jakarta Pusat. This study uses a quantitative approach with a population of 80 employees and a sample of 50 respondents determined using the simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation, then analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS version 27 software. The results show that partially, training has no significant effect on employee performance, while work motivation has a significant effect on employee performance. Simultaneously, training and work motivation have a significant effect on employee performance. These findings indicate that work motivation plays a more dominant role than training in improving employee performance at the company. The Adjusted R Square value of 0.543 indicates that training and work motivation jointly explain 54.3% of the variation in employee performance, while the remainder is influenced by other variables outside this study. The multiple linear regression equation obtained is $\hat{Y} = 15.234 + 0.265X_1 + 0.381X_2$.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Arini Dwining Putri

Universitas Bina Sarana Informatika 1, dwining.putri@gmail.com

INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi perusahaan karena berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Yuliani, 2023). Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam

meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui program pelatihan (Muflihini, 2024).

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di PT Asuransi Jiwa Starinvestama, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan pelatihan bagi karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya frekuensi pelaksanaan pelatihan, di mana pada akhir tahun 2025 hanya sebanyak 25 orang dari total 80 karyawan yang mengikuti pelatihan atau sebesar 31,25% dari target yang seharusnya seluruh karyawan. Selain itu, pelatihan hanya diberikan pada level tertentu seperti Direksi, Kepala Divisi dan Manager, sehingga sebagian besar karyawan belum mendapatkan kesempatan pelatihan secara merata. Kondisi ini menunjukkan bahwa program pelatihan belum berjalan secara optimal dalam meningkatkan kompetensi seluruh karyawan.

PT Asuransi Jiwa Starinvestama sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan, khususnya asuransi jiwa, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam menghadapi persaingan industri asuransi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang kompeten serta memiliki motivasi kerja yang tinggi. Namun demikian, berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti kurang optimalnya hasil kerja, kurangnya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab, serta rendahnya tingkat motivasi kerja pada sebagian karyawan.

Selain fenomena empiris tersebut, secara teoritis juga terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, terdapat pula penelitian lain yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan atau berbeda-beda tergantung pada kondisi dan karakteristik organisasi. Di samping itu, penelitian yang mengkaji variabel pelatihan dan motivasi kerja pada industri jasa keuangan, khususnya asuransi jiwa, masih relatif terbatas dibandingkan dengan sektor lainnya.

Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu serta keterbatasan penelitian pada sektor industri asuransi, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada PT Asuransi Jiwa Starinvestama guna memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Starinvestama Jakarta Pusat."**

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Asuransi Jiwa Starinvestama Jakarta, yang berjumlah 80 Orang. Penelitian ini menerapkan teknik *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Metode ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk dijadikan sampel (Radjab & Jam'an, 2017). penelitian ini menetapkan jumlah sampel sebanyak **50 orang** karyawan. Jumlah ini berada dalam rentang yang disarankan oleh Roscoe yaitu 30 hingga 500 responden, serta

memungkinkan pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda secara valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Penelitian ini menggunakan tiga metode utama dalam teknik pengumpulan data, yaitu observasi langsung, kuisioner dan studi dokumentasi. Adapun kategori penilaian pada skala Likert dapat disusun sebagai berikut:

Tabel 1 Skala Likert

No.	Sikap	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Hermawan & Amirullah, 2016)

RESULTS AND DISCUSSION

1. Results

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	23	46%
Perempuan	27	54%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 27 tahun 2026

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
<25 Tahun	1	2%
26 - 35 Tahun	12	24%
36 - 45 Tahun	26	52%
>45 Tahun	11	22%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 27 tahun 2026

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Usia	Jumlah	Presentase
------	--------	------------

SMK/SMA	2	4%
Diploma	5	10%
S1	39	78%
S2/S3	4	8%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 27 tahun 2026

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Usia	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	4	8%
1 – 3 Tahun	5	10%
3 – 5 Tahun	10	20%
>5 Tahun	31	62%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 27 tahun 2026

Distribusi tanggapan responden terhadap variabel pelatihan (X1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	Rata-Rata
1	Program pelatihan yang diadakan perusahaan memiliki tujuan yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	4,22
2	Saya memahami tujuan dari setiap program pelatihan yang saya ikuti sehingga dapat meningkatkan kinerja saya.	4,14
3	Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang saya emban di perusahaan.	4,08
4	Materi pelatihan disusun secara sistematis dan mudah dipahami sehingga dapat saya terapkan dalam pekerjaan.	4,02
5	Metode pelatihan yang digunakan (presentasi, diskusi, simulasi, dll.) efektif dalam menyampaikan materi.	4,00
6	Saya merasa metode pelatihan yang diterapkan perusahaan mendorong saya untuk lebih aktif dalam proses belajar.	4,06
7	Instruktur/pelatih yang mengisi program pelatihan menguasai materi dengan baik dan mampu menjelaskannya secara mudah.	4,10
8	Instruktur pelatihan bersikap komunikatif dan responsif terhadap pertanyaan peserta selama sesi berlangsung.	4,16
9	Saya aktif berpartisipasi dalam setiap sesi pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.	3,82
10	Saya selalu mengaplikasikan hasil pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari setelah mengikuti program pelatihan.	3,98

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 27 tahun 2026

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan 50 responden terhadap variabel pelatihan (X1) yang diukur melalui 5 indikator dengan 10 item pernyataan menggunakan skala *Likert* 1–5, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,06 yang termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 7 Rekapitulasi Rata-rata Per Indikator Variabel Pelatihan (X1)

No	Indikator	Item	Rata-Rata Item	Rata-Rata Indikator	Kategori
1	Tujuan pelatihan	1	4,22	4,18	Baik
		2	4,14		
2	Materi Pelatihan	3	4,08	4,05	Baik
		4	4,02		
3	Metode Pelatihan	5	4,00	4,03	Baik
		6	4,06		
4	Kemampuan Instruktur	7	4,10	4,13	Baik
		8	4,16		
5	Partisipasi Peserta	9	3,82	3,90	Baik
		10	3,98		
Rata-Rata Keseluruhan				4,06	Baik

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Microsoft Excel

Dari kelima indikator tersebut, indikator tujuan pelatihan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,18 (kategori Baik), yang menunjukkan bahwa karyawan menilai program pelatihan perusahaan telah memiliki tujuan yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Indikator kemampuan instruktur memperoleh nilai rata-rata 4,13 (kategori Baik), diikuti indikator materi pelatihan dengan nilai 4,05 (kategori Baik), dan indikator metode pelatihan dengan nilai 4,03 (kategori Baik). Sementara itu, indikator partisipasi peserta memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,90 (kategori Baik), yang mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan dan penerapan hasil pelatihan oleh karyawan dalam pekerjaan sehari-hari masih perlu ditingkatkan.

Tabel 8 Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Rata-Rata
1	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari saya dan keluarga.	3,48
2	Fasilitas yang diberikan perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih giat.	3,90
3	Saya merasa aman dan terlindungi dari risiko kerja karena perusahaan menyediakan jaminan kesehatan yang memadai.	4,36
4	Kepastian kelangsungan pekerjaan (kontrak yang jelas, jaminan pensiun) membuat saya termotivasi untuk bekerja dengan baik.	4,16
5	Hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat membuat saya lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,18

6	Saya merasa diterima dan menjadi bagian penting dari tim kerja di perusahaan ini.	4,26
7	Atasan saya memberikan apresiasi (pujian, penghargaan, atau insentif) atas hasil kerja yang baik.	4,12
8	Saya merasa dihargai dan diakui kontribusinya oleh perusahaan sehingga mendorong saya bekerja lebih baik.	4,14
9	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan potensi dan kemampuan diri melalui pelatihan atau promosi jabatan.	4,00
10	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan rasa pencapaian dan kepuasan karena sesuai dengan minat serta kemampuan saya.	4,18

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 27 tahun 2026

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan 50 responden terhadap variabel motivasi kerja (X2) yang diukur melalui 5 indikator dengan 10 item pernyataan menggunakan skala *Likert* 1–5, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,08 yang termasuk dalam kategori Baik

Tabel 9 Rekapitulasi Rata-rata Per Indikator Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Indikator	Item	Rata-Rata Item	Rata-Rata Indikator	Kategori
1	Kebutuhan Fisiologis	1	3,48	3,69	Baik
		2	3,90		
2	Kebutuhan Rasa Aman	3	4,36	4,26	Sangat Baik
		4	4,16		
3	Kebutuhan Sosial	5	4,18	4,22	Sangat Baik
		6	4,26		
4	Kebutuhan Penghargaan	7	4,12	4,13	Baik
		8	4,14		
5	Aktualisasi Diri	9	4,00	4,90	Baik
		10	4,18		
Rata-Rata Keseluruhan				4,08	Baik

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Microsoft Excel

Berdasarkan tabel rekapitulasi rata-rata per indikator variabel motivasi kerja (X2) di atas, indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah indikator kebutuhan rasa aman dengan nilai rata-rata sebesar 4,26 yang termasuk dalam kategori Sangat Baik, yang mencerminkan bahwa karyawan PT Asuransi Jiwa Starinvestama merasa terlindungi dari risiko kerja dan memiliki kepastian kelangsungan pekerjaan yang jelas sehingga mendorong motivasi kerja mereka. Kemudian diikuti oleh indikator kebutuhan sosial dengan nilai rata-rata sebesar 4,22 yang termasuk dalam kategori Sangat Baik, menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis antar rekan sejawat serta rasa diterima sebagai bagian dari tim memberikan kontribusi positif terhadap semangat kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui 10 pernyataan dalam kuesioner yang mencakup indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan inisiatif.

Tabel 10 Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Rata-Rata
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang akurat dan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.	4,16
2	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang saya laksanakan.	4,24
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan sesuai dengan beban tugas yang diberikan.	4,04
4	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa harus mengorbankan kualitas hasil kerja.	4,06
5	Saya bertanggung jawab penuh atas setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.	4,28
6	Saya bersedia menanggung konsekuensi atas setiap keputusan dan tindakan yang saya ambil dalam pekerjaan.	4,12
7	Saya menyelesaikan seluruh tugas yang dibebankan kepada saya tanpa harus diingatkan oleh atasan.	4,16
8	Saya sering mengajukan ide atau gagasan baru yang dapat meningkatkan efektivitas kerja di unit saya.	4,04
9	Saya tidak menunggu perintah atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya.	4,22
10	Ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya berusaha mencari solusi secara mandiri sebelum meminta bantuan.	4,18

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 27 tahun 2026

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan 50 responden terhadap variabel motivasi kinerja karyawan (Y) yang diukur melalui 4 indikator dengan 10 item pernyataan menggunakan skala *Likert* 1-5.

Tabel 11 Rekapitulasi Rata-rata Per Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Item	Rata-Rata Item	Rata-Rata Indikator	Kategori
1	Kualitas Kerja	1	4,16	4,20	Baik
		2	4,24		
2	Kuantitas Kerja	3	4,04	4,05	Baik
		4	4,06		
3	Tanggung Jawab	5	4,28	4,20	Baik
		6	4,12		
4	Inisiatif	7	4,16	4,15	Baik
		8	4,04		
		9	4,22		
		10	4,18		

Rata-Rata Keseluruhan	4,15	Baik
-----------------------	------	------

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Microsoft Excel

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan 50 responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 item pernyataan dengan menggunakan skala *Likert* 1–5, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,15 yang termasuk dalam kategori Baik.

2. Discussion

a. Pengaruh Variabel X1 Pelatihan Terhadap Variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan, variabel pelatihan (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,952 dengan nilai signifikansi sebesar 0,057. Karena nilai t hitung $1,952 \leq t$ tabel 2,012 dan nilai Sig. $0,057 > 0,05$, maka H01 diterima dan Ha1 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Asuransi Jiwa Starinvestama. Meskipun demikian, nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,265 tetap menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti pelatihan tetap memberikan kontribusi searah terhadap kinerja karyawan meskipun belum signifikan secara statistik.

Hasil ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang telah dijalankan di PT Asuransi Jiwa Starinvestama belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain materi pelatihan yang belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari, frekuensi pelaksanaan pelatihan yang belum optimal, atau hasil pelatihan yang belum diterapkan secara maksimal dalam lingkungan kerja.

b. Pengaruh Variabel X2 Motivasi Kerja Terhadap Variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan, variabel motivasi kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,550 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014. Karena nilai t hitung $2,550 > t$ tabel 2,012 dan nilai Sig. $0,014 \leq 0,05$, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Asuransi Jiwa Starinvestama. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,381 yang lebih besar dibandingkan X1 juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan pelatihan.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Asuransi Jiwa Starinvestama, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini selaras dengan pendapat (Apandi et.al, 2025) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih produktif, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja tidak hanya berperan sebagai pendorong aktivitas kerja, tetapi juga sebagai elemen strategis dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, di mana motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih efektif, efisien, serta berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal.

c. Pengaruh Variabel X1 Pelatihan dan Variabel X2 Motivasi Kerja Terhadap Variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 30,123 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F hitung $30,123 > F \text{ tabel } 3,20$ dan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Asuransi Jiwa Starinvestama.

Selain itu, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,562 atau sebesar 56,2%. Hal ini berarti bahwa pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) sebesar 56,2%, sedangkan sisanya sebesar 43,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun ketika pelatihan dikombinasikan bersama motivasi kerja secara simultan, keduanya mampu memberikan pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki peran yang saling melengkapi dan bersinergi dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Sebagaimana dikemukakan oleh (Apandi et.al, 2025) bahwa motivasi peserta merupakan faktor internal yang sangat mempengaruhi keberhasilan pelatihan, di mana karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih aktif, antusias, dan mudah menyerap materi pelatihan, serta pelatihan itu sendiri dapat meningkatkan motivasi kerja karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kepercayaan diri.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan (Novita et al., 2025) yang menemukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian (Wida & Suryani, 2025) juga menemukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada PT Sigma Harapan Mandiri dengan jumlah sampel yang sama yaitu 50 Orang. Penelitian (Tangkelayuk et al., 2025) turut memperkuat hasil ini dengan menemukan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa kombinasi antara program pelatihan yang terstruktur dan motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Starinvestama

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Asuransi Jiwa Starinvestama dengan menggunakan sampel sebanyak 50 responden dan diolah menggunakan *software* SPSS versi 27, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel pelatihan (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,952 dengan nilai signifikansi sebesar 0,057. Karena nilai t hitung $1,952 \leq t \text{ tabel } 2,012$ dan nilai Sig. $0,057 > 0,05$, maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) secara parsial **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Asuransi Jiwa Starinvestama.

2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel motivasi kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,550 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014. Karena nilai t hitung 2,550 > t tabel 2,012 dan nilai Sig. 0,014 ≤ 0,05, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Asuransi Jiwa Starinvestama.
3. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara Simultan. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 30,123 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F hitung 30,123 > F tabel 3,20 dan nilai Sig. 0,000 ≤ 0,05, maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Asuransi Jiwa Starinvestama. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,562 yang berarti pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 56,2%, sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Adapun persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 15,234 + 0,265 X1 + 0,381 X2$.

REFERENCES

- Al Gifari, M. F., & Hermana, C. (2025). *Analisis Faktor-Faktor Kinerja Karyawan*.
- Apandi et.al. (2025). *Pengaruh Pelatihan_Keterampilan_Motivasi_Disiplin Kerja thdp Produktivitas*.
- Deci, O., Dan, R., Arri, R., Stie, W., & Pembangunan, B. (2026). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Salvus Inti*. 4 (1).
- Herlambang, W. H., Andriani, D., Firdaus, V., & Abstrak, I. N. (2026). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Taman Steel MFG. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 9, Number 1).
- Hermawan, S., & Amirullah, M. S. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*.
- Hizbul Muflihin, M. (2024). *Motivasi Kinerja*.
- Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). www.Penerbitwidina.com.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). *Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Number 1).
- Mardia, Fitriana Nurma, Simarmata Nenny Ika Putri, Hasibuan Abdurrozzaq, Pratikna Rizka Nugraha, Sopotra David, Estiani, Aksa Sihotang Oloan Din, & Handima Toto Unang. (2023). *Pelatihan & Pengembangan SDM*.
- Muflihin, H. (2024). *Motivasi Kinerja*. <https://back.ijems.id/>

- Napu, F., & Rolli Paramata, M. (2026). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Gorontalo. *Jambura*, 8(3). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Novita, R., Bismark, O. P., & Wandra, N. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.
- Nurul, S. N. Z., Rahmi Meutia, & Dhian Rosalina. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2 (2), 09–18. <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i2.4048>
- Prasetio, A. D., Ruminta, D., & Akbar, D. D. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 355–361. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.179>
- Radjab, E. D., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*.
- Rusby. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Silaen. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sucipto, R. H. (2025). *Metode Penelitian Bisnis: Jilid 1* (S. D. K. Nasution, Ed.; Cetakan 1).
- Suhariadi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Syahputra et al. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karisma Bahana Gemilang Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 41–50. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.13>
- Tangkelayuk, T., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 688–695. <https://doi.org/10.60036/jbm.546>
- Wida, Z., & Suryani, D. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sigma Harapan Mandiri. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.16>
- Yuliani. (2023). *Buku Manajemen Sumberdaya Manusia*. 1, 1–162.