Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3,Nomor 2, 2026: 374-385
e-ISSN 3032-6168

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dimas Motor Cipete Jakarta Selatan

Mulyana Ibrahim[1], Dr. Agrasadya[2]
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
mlynaibrhm10@gmail.com, dosen01866@unpam.ac.id

(Diterima: ; Direvisi: ; Dipublikasikan:)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dimas Motor Cipete Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Dimas Motor Cipete Jakarta Selatan. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana sampel adalah karyawan CV Dimas Motor Cipete Jakarta Selatan yang berjumlah 53 karyawan Metode Analisis yang digunakan dalama penelitian yaitu menguunakan spss versi 26. Teknik pengujian data yang digunakan meliputi Uji Deskripsi Data, Uji Analisis Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi, Uji Koefisien Determinasi Dan Korelasi, Uji Hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Dimas Motor Cipete Jakarta Selatan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (2,325 > 2,008) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig.< 0,05 atau (0,024 < 0,05). Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Dimas Motor Cipete Jakarta Selatan yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel atau (4,780 > 2,008). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig.< 0,05 atau (0,000 < 0,05). Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Dimas Motor Cipete Jakarta Selatan yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (21,315 > 3,18), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. <0,05 atau (0,000 <0,05).

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Training and Motivation on Employee Performance at CV Dimas Motor Cipete South Jakarta both partially and simultaneously. The research method used in this study is quantitative research. The population used in this study were employees of CV Dimas Motor Cipete South Jakarta. The sampling method used by the author in this study is the saturated sample method, where the sample was employees of CV Dimas Motor Cipete South Jakarta totaling 53 employees The analysis method used in this study is using SPSS version 26. Data testing techniques used include Data Description Test, Descriptive Statistical Analysis Test, Classical Assumption Test, Regression Analysis Test, Determination and Correlation Coefficient Test, Hypothesis Test. The results of this study indicate that Training has a partial effect on employee performance at CV Dimas Motor Cipete South Jakarta as evidenced by the tcount> ttable or (2.325> 2.008) This is also reinforced by the Sig. <0.05 or (0.024 <0.05). Motivation has a partial effect on employee performance at CV Dimas Motor Cipete, South Jakarta City, as evidenced by the tcount value > ttable or (4.780 > 2.008). This is also reinforced by the Sig. value < 0.05 or (0.000 < 0.05). Training and Motivation have a simultaneous effect on employee performance at CV Dimas Motor Cipete, South Jakarta City, as evidenced by the Fcount value > Ftable or (21.315 > 3.18), this is also reinforced by the Sig. value <0.05 or (0.000 <0.05).

Keywords: Training, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam kesuksesan perusahaan itu sendiri. Dalam pengelolaan Sumber daya manusia terdapat beberapa unsur seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagi tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkna oleh setiap perusahaan. Dalam rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh dan membentuk suatu sinergi sehingga dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

CV Dimas Motor. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang bubut yang termasuk dalam industri perkakas. Perusahaan ini berlokasi di Cipete Selatan, Jakarta Selatan. CV Dimas Motor memiliki 53 karyawan, sebagian besar karyawan ada pada bidang pergudangan, operator dan teknisi. Ketiga bidang tersebut tentu saja memerlukan keahlian/kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, walaupun pada proses pelaksanaannya masih terdapat masalah. Salah satu permasalahan yang ada pada karyawan adalah adanya keinginan untuk meningkatkan karier, akan tetapi hal tersebut tidak dapat direalisasikan.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. Program yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja pegawai untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja pegawai untuk kebutuhan sekarang, peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan karyawan memamngku tugas dimasa yang akan datang.

Program pelatihan sebaiknya direncanakan dengan cermat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi pada masa saat ini dan masa datang. Karyawan yang memperoleh program pelatihan dan pendidikan dengan baik maka semakin baik kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan sebagai suatu proses kegiatan dari suatu perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan prilaku keterampilan dan pengetahuan serta kecerdasan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang pekerja dari kinerjanya pada saat bekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja seorang karyawan tidak diperoleh begitu saja, tetapi harus melalui proses yang panjang.

Tabel 1. 1
Target Penjualan CV. Dimas Motor Di Jakarta Selatan

Tahun							
		2022		2023		2024	
NO	sur yang dimulai	Target	Realistis	Target	Realistis	Target	Realistis
1	Kualitas kerja	100%	72%	100%	77%	100%	90%
2	Kuantitas kerja	100%	80%	100%	76%	100%	82%
3	Efisiensi	100%	79%	100%	83%	100%	80%
4	Disiplin Kerja	100%	75%	100%	70%	100%	67%
5	Insiatif	100%	80%	100%	79%	100%	91%
Rata-rata		100%	78.5%	100%	77%	100%	82%

Sumber: CV. Dimas Motor(2023)

Berdasarkan 1.3 diatas dapat disimpulkan bahwa observasi pada karyawan CV Dimas Motor pada aspek kualitas kerja tahun 2022 mencapai 72% , pada tahun 2023 77%, tahun 2024 mencapai 90%. Pada aspek kuantitas kerja tahun 2022 80%, tahun 2023 mecapai 76%, tahun 2024 mecapai 82%, Pada aspek efisisensi tahun 2022 mencapi 79%, tahun 2023 mencapai 83%, tahun 2024 mencapai 80%, pada aspek disiplin kerja tahun 2022 mecapai 75%, tahun 2023 mencapai 70%, tahun 2024 mencapai 67%, pada aspek inisiatif tahun 2022 mencapai 80% tahun 2023 mencapai 79% tahun 2024 mencapai 91% jadi rata rata pada tahun 2022 mencapai 78,5%, tahun 2023 mencapai 77% tahun 2024 mencapai 82%.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Dimas Motor Cipete - Jakarta Selatan?

2. Apakah terdapat motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Dimas Motor Cipete - Jakarta Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Dimas Motor Cipete - Jakarta Selatan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2016:9) "Manajemen hanya merupakan alat untuk tujuan yang diinginkan, manajemen yang baik dapat memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat di tingkatkan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu".

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2016:2) "Manajemen Sumber Manusia merupakan suatu perencanaan, dan Daya pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Definisi Pelatihan

Pelatihan merupakan hal yang penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja, hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata – mata ingin membuktikan atau mengabadikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan ilmu yang baru atau keterampilan yang lebih bagus atas hasil yang telah diberikan, Pelatihan yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu dalam menetapkan pelatihan yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau produktivitas sangatlah penting, sehingga selain akan terwujudnya efesien dan efktivitas karyawan juga ditujukan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencanarencana atau program perusahaan pada waktu yang akan datang, Pelatihan ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan dalam hal tertentu.

Definisi Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai suatu simulasi keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang mana setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (William Widjaja, 2021:82). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Judge dalam Wibowo (2015:111) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja *(performance).* Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Afandi (2018: 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sutrisno (2016:151) berpendapat bahwa "Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja".

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 8) yaitu: "Metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis telah ditetapkan".

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mencari kebenaran hipotesis yang disusun dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuisioner pada CV Dimas Motor. Kemudian data yang diperoleh diuji menggunakan program SPSS yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji korelasi, uji hipotesis yaitu uji t dan uji F.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV Dimas Motor yang beralamat di JL.P. Antasari NO.29, Cipete selatan, Jakarta Selatan.

Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan kedalam objek tersebut bisa orang, dokumen, atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:80) mendefinisikan, populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Dimas Motor yang berjumlah 53 orang.

Sampel

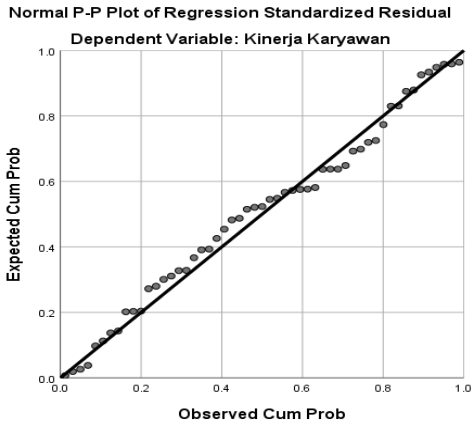
Sampel menurut Sugiyono (2016:81) "sampel bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Keunggulan dalam menggunakan sampel yaitu : mempermudah penelitian, penelitian lebih efisien dan cermat dalam pengumpulan data. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi harus benar-benar respresentatif.

Menurut Sugiyono (2018:68) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden.

Dari pendapat di atas maka yang diambil sebagai sampel jenuh yaitu sebanyak 53 orang responden dari seluruh polpulasi dan penelitian ditujukan kepada karyawan pada bagian operasional CV Dimas Motor.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas Normal Probablity Plot

Pada gambar 4. di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain dengan melihat grafik normal probability plot, uji normalitas

juga dapat dilakukan dengan uji Kolmogrov-Smirnov dengan syarat jika nilai signifikansi α > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		**53**
Normal Parameters[a,b]	**Mean**	**.0000000**
	Std. Deviation	**3.11686733**
Most Extreme Differences	**Absolute**	**.067**
	Positive	**.066**
	Negative	**-.067**
Test Statistic		**.067**
Asymp. Sig. (2-tailed)		**.200[c,d]**
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Output Spps versi 26

Uji Multikolinearitas

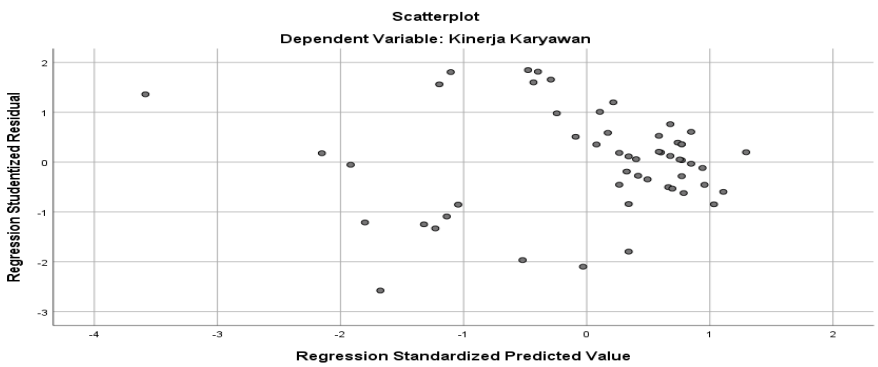
Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolonerita

Coefficients[a]							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	11.727	5.489		2.136	.038		
Pelatihan	.267	.115	.261	2.325	.024	.859	1.165
Motivasi	.487	.102	.536	4.780	.000	.859	1.165
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

SUMBER: HASIL SPSS Versi 26,2023

Dari hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Pelatihan sebesar 0,859 dan Motivasi sebesar 0,859, dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Pelatihan sebesar 1,165 serta Motivasi sebesar 1,165 dimana nilai tersebut < 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



SUMBER: HASIL SPSS Versi 26,2023

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Gambar 4. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik Scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Regresi Linear Sederhana

a. Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 3
Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.344	5.751		4.233	.000		
	Pelatihan	.472	.127	.462	3.722	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Hasil: Output SPSS VERSI 26

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 24,344 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 24,344 poin.
2) Nilai koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar 0,472 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Pelatihan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,472 poin.

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 4
Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.746	4.451		4.437	.000		
	Motivasi	.576	.098	.634	5.853	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil Output Spss versi 26

1) Nilai konstanta sebesar 19,746 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,746 poin.
2) Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,576 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,576 poin

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF

1	(Constant)	11.727	5.489		2.136	.038		
	Pelatihan	.267	.115	.261	2.325	.024	.859	1.165
	Motivasi	.487	.102	.536	4.780	.000	.859	1.165
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Hasil: Sumber Output Spss versi26

1) Nilai konstanta sebesar 11,727 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 11,727 poin.
2) Nilai Pelatihan (X_1) sebesar 0,267 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak adaa perubahan pada variabel Motivasi (X_2), maka pada setiap perubahan 1 poin pada variabel Motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,267 poin.
3) Nilai Motivasi (X_2) sebesar 0,487 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X_1), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Motivasi (X_2) akan mengakibatkat terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,487 poin.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 6
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.678[a]	.460	.439	3.17859
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Output Spps veris26

Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi di atas dapat diartikan bahwa angka koefisien korelasi R sebesar 0,678, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat karena angka tersebut berada pada interval 0,600-0,799.

Uji Koefisein Determinasi

Tabel 4. 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462[a]	.214	.198	3.79887
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Output Spss versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,214 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh 21,4%. Sisanya 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634[a]	.402	.390	3.31307
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output Spss Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diperolehnilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,402 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh 40,2%. Sisanya 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary[b]				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	**.678[a]**	**.460**	**.439**	**3.17859**
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Output Spss Versi 26

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) di atas dapat diartikan bahwa angka R Square sebesar 0,439 atau sama dengan 43,9%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 43,9% pengaruh Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 56,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4. 10
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]							
	Unstandardized Coefficients		**Standardized Coefficients**			**Collinearity Statistics**	
Model	**B**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**	**Tolerance**	**VIF**
(Constant)	**11.727**	**5.489**		**2.136**	**.038**		
Pelatihan	**.267**	**.115**	**.261**	**2.325**	**.024**	**.859**	**1.165**
Motivasi	**.487**	**.102**	**.536**	**4.780**	**.000**	**.859**	**1.165**
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Sumber: Hasil Output Spss Versi 26

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Ho_1: Diduga Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Ha_1: Diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel 4.19 diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau (2,325 > 2,008) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,024 < 0,05). Dengan demikian maka Ho_1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dimas Motor Kota Jakarta Selatan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ho_2: Diduga Motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Ha_2: Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau (4,780 > 2,008) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho_2 ditolak dan Ha_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dimas Motor Kota Jakarta Selatan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4. 11
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
	Regression	**430.714**	**2**	**215.357**	**21.315**	**.000[b]**
	Residual	**505.173**	**50**	**10.103**		
	Total	**935.887**	**52**			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan						

Sumber: Hasil Output Spss Versi 26

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (21,315 > 3,18), dan signifikasinya sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dimas Motor Kota Jakarta Selatan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan Y = 24,344 + 0,472 X_1, yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar 0,472 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Pelatihan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,472 poin. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,214 atau 21,4%. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau (2,325 > 2,008). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,024 < 0,05). Dengan demikian maka Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Dimas Motor Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sam Cay, Muhammad Gandung, Nurul Ilham, Arga Teriyan, Rofiq Noorman Haryadi (2022), Mohammad Kurniawan Darma Putra (2019), Adliryanta Husain Jantje L. Sepang Yantje Uhing (2021), Juni Eliana Prasetya N, Moh. Faizal Choir (2021), Malatina Laia (2019), Amelia Jessica, Dr. Alex Winarno, ST., MM (2019), Johan Trihantoro (2019), Jeffry H. Sinaulan dan Fitryan Gofifah Fitroh (2021) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan Y = 19,746 + 0,576 X_2, yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,576 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,576 poin. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,402 atau 40,2%. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau (4,780 > 2,008). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Dimas Motor Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019), Adliryanta Husain Jantje L. Sepang Yantje Uhing (2021), Juni Eliana Prasetya N, Moh. Faizal Choir (2021), Malatina Laia (2019), Amelia Jessica, Dr. Alex Winarno, ST., MM (2019), Johan Trihantoro (2019), Jeffry H. Sinaulan dan Fitryan Gofifah Fitroh (2021) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan persamaan Y = 11,727 + 0,267 X_1, + 0,487 X_2. Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi didapatkan angka koefisien korelasi R sebesar 0,678, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat karena angka tersebut berada pada interval 0,600-0,799. Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) didapatkan angka R Square sebesar

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

0,460 atau 46,0%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 46,0% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 54,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (21,315 > 3,18). Hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dimas Motor Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adliryanta Husain Jantje L. Sepang Yantje Uhing (2021), Juni Eliana Prasetya N, Moh. Faizal Choir (2021), Malatina Laia (2019), Amelia Jessica, Dr. Alex Winarno, ST., MM (2019), Johan Trihantoro (2019), Jeffry H. Sinaulan dan Fitryan Gofifah Fitroh (2021) yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

2. Variabel Pelatihan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Dimas Motor Jakarta Selatan yang dibuktikan dengan persamaan regresi Y = 24,344 + 0,472 X_1 dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (2,325 > 2,008). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,024 < 0,05).
3. Variabel Motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dimas Motor Jakarta Selatan yang dibuktikan dengan persamaan Y = 19,746 + 0,576 X_2 dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,780 > 2,008). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05).
4. Variabel Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dimas Motor Jakarta Selatan yang dibuktikan dengan persamaan Y = 11,727 + 0,267 X_1 + 0,487 X_2. Nilai korelasi sebesar 0,678, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 46,0%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 46,0% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 54,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (21,315 > 3,18). Hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara; (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan / Bandung : Remaja Rosdakarya

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Andrew E. Sikula. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung.

Ardana . (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu

Avrillia Adinda, Agrasadya (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja

Bangun, Wilson. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga

Cimahi: Alfabeta

Dessler, G (Chinzer, N. (2020). Human resource Management in Canaca (Fourteenth Canadia Editoin). North York: Pearson Canada

Dessler, G. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Donni Priansa. (2017). Manajemen Pelayanan Prima. Bandung: Alfabeta

Dr. Harbani Pasolong, M., 2017. TEORI ADMINISTRASI PUBLIK. In: Bandung: Alfabeta, pp. 10-221

Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Elya R. (2019). Proses Pembekuan Udang Vannamei HL EZ PEEL (Head Less Easy Peel) Raw IQF di PT. Panca Mitra Multi Perdana Situbondo-Jawa Timur. Laporan Praktek Kerja Lapang. Politeknik Negeri Jember.

fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Hyundai Serpong Tangerang Selatan Vol.2, No.5 September 2025. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Gibson. Jl. John Mi. James Hd Jr Rr. Robert K (2017). Organization Behavior Structure Processes, Mc Graw-Hill Education, Singapure

Grasindo. Jakarta.

Handoko (2017). Manajemnen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Askara

Hariandja. Marihot T.E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.

Hasibuan (2017:). Manajemen sumber daya mansia. Pt. Bumi askara, Jakarta.

Hasibuan Melayu, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetakankesembilan belas). Jakarta: PT. Bumi Askara.

Hasibuan, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In M. S. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Bumi. Aksara. Jakarta

Johan Trihantoro (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada British Council Indonesia Di Jakarta. Journal of Economics & Business UniSadhuGuna Business.Vol. 8 No. 2 Juli- Desember 2019. Hal :2003-8025. STIE UniSadhuguna Jakarta Indonesia.

Juni Eliana Prasetya N, Moh. Faizal. (2021) Choir unnisak. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah. Vol.1 N0 2 September 2021 Hal:145-152. Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang, Prodi Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang.

Kaswan (2018:). Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM

Malatina Laia. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Journal of Management Science (JMAS). Volume 2 No 1. January 2019 Hal: pp 17- 21 Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LMII

Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rordakarya

Manullang, M. 2015. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.. Hlm 39-40.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson.(2016). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Mohammad Kurniawan Darma Putra. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karywan Divisi Keamanan Aviation di Indonesia Angkasa Pura II (Persero) Palembang JURNAL ILMIAH EKONOMI GLOBAL MASA KINI VOLUME 10 No. 1 Juli 2019. Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri.

Muhammad Abid, Abdul Rahman Safiih (2023) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin. Jurnal Ilmiah SwaraManajemen, Vol 3 (2) juni 2023

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Rivai, V (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: untuk teori dari teori kepraktek: Jakarta Raja Grapindo Persada

Robbins Stephen P. dan Mary Counter (2016). Manajemen, jilid 1 edisi 13, Alih Bahasa: bob Sabran dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta

Sam Cay, Muhammad Gandung, Nurul Ilham, Arga Teriyan, Rofiq Noorman Haryadi. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No. 3, April 2022. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Sedarmayanti (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja CV Mandar Maju. Bandung

Sondang P. Siagian (2016). System informasi manajemen. Bumi Askara, Jakarta

Sugiyono (2016). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunarsi, D., & Syawaludin, S. (2025). Kompensasi dan Disiplin sebagai Determinan Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Satpol PP Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *15*(1), 112-125.

 Copyright © 2026 Pada Penulis

Supriatal, S. (2023). Implementation of Human Resources Quality Management System at PT. Cosmo Makmur Indonesia. *International Journal of Sharia Business Management*, *2*(1), 1-8.

Supriatal, S., & Mulyanto, H. (2023). Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, *4*(2), 275-284.

Tarudin, Ibnu sina, pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan padapt srikandi diamond motors pondok cabe tangerang selatan jorapi : journal of research and publication innovationvol. 1, no. 4, october2023issn : 2985-4768halaman : 1128-1139. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Veritia, Dian Alvita (2025). pengaruh pelatihan dan motivasiterhadap kinerja karyawan pada pt pharmatia skin lab depok jawa barat volume 2, nomor 1, januari2022. fakultas ekonomi dan bisnis, universitas pamulang