

Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Top Kargo Utama

Puput Melati^{1*}, Arief Satriansyah²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: p.melati301@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of employee training and work motivation on employee performance at CV TOP KARGO UTAMA. This research employs a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 30 respondents who are employees of the company. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The results show that partially, employee training has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, work motivation also has a positive and significant partial effect on employee performance. Furthermore, simultaneously, employee training and work motivation have a significant influence on employee performance. This is evidenced by the coefficient of determination (R Square) value of 0.735, indicating that 73.5% of the variation in employee performance can be explained by employee training and work motivation simultaneously. The Adjusted R Square value of 0.630 suggests that the regression model used has a good level of fit. Based on these results, it is recommended that the company continue to improve the quality of training programs and pay attention to factors that influence work motivation in order to support the sustainable improvement of employee performance.*

Keywords : CV TOP KARGO UTAMA; Employee Performance; Employee Training; Influence Employee; Work Motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV TOP KARGO UTAMA. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula motivasi kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, secara simultan pelatihan karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,735 yang menunjukkan bahwa 73,5% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,630 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kecocokan yang baik. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan dan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guna menunjang peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci : CV TOP KARGO UTAMA; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Pelatihan Karyawan; Pengaruh Pelatihan.

1. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul sebagai salah satu faktor utama penentu keberhasilan organisasi. Karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan potensi SDM secara sistematis dan berkelanjutan, salah satunya melalui pelatihan dan motivasi kerja.k

Pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang diberikan dengan tepat dapat meningkatkan kompetensi kerja, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta menumbuhkan rasa percaya diri dalam bekerja. Selain pelatihan, faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja (Firmansyah & Aima, 2020). Menurut Mangkunegara dalam (Maidarti et al., 2022a), Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat, arah, dan intensitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan tertentu (Mangkunegara, 2020). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, memiliki loyalitas tinggi, serta mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

Dalam konteks perusahaan jasa pengiriman barang seperti CV TOP KARGO UTAMA, kualitas SDM sangat menentukan kualitas layanan kepada pelanggan. Perusahaan ini beroperasi di sektor jasa logistik yang memiliki dinamika tinggi, seperti tuntutan kecepatan, ketepatan, dan keamanan pengiriman barang. Untuk dapat bersaing dan mempertahankan kepuasan pelanggan, perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki kinerja yang optimal. Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa masih terdapat karyawan yang menunjukkan penurunan semangat kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya inisiatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan efektivitas pelatihan dan tingkat motivasi kerja di perusahaan.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh (Suryanti, 2021) menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan motivasi yang tinggi secara simultan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di sektor jasa. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Irfan, 2022) yang menyatakan bahwa, perusahaan yang rutin memberikan pelatihan dan memperhatikan kebutuhan motivasional karyawan cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV TOP KARGO UTAMA”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut, serta memberikan masukan yang konstruktif bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan Karyawan

Pelatihan karyawan merupakan bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Dalam dunia kerja yang kompetitif dan terus berubah, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memperbaiki kinerja, tetapi juga sebagai strategi organisasi dalam menjaga keberlangsungan bisnis.

Pelatihan karyawan memberikan sejumlah manfaat penting bagi organisasi. Pertama, pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Peningkatan keterampilan teknis yang diperoleh selama pelatihan juga berkontribusi pada pengurangan kesalahan kerja. Selain itu, pelatihan mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Tidak kalah penting, pelatihan turut mendorong peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Anwar dalam (Neza & Rivai, 2020)).

Motivasi Kerja

Menurut (Anggraeni et al., 2020), motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak atau bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi akan menciptakan energi dan arah perilaku kerja yang berkelanjutan serta memberikan dasar bagi pencapaian kinerja yang efektif. Senada dengan itu Wibowo dalam (Irfan et al., 2021b), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat dan keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin demi mencapai tujuan tertentu, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Motivasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebutuhan individu, lingkungan kerja, dan penghargaan yang diterima.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, produktif, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan turunnya kualitas kinerja, meningkatnya absensi, serta tingginya angka *turnover* karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur sejauh mana keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam suatu organisasi. Kinerja yang optimal dari setiap individu dapat mencerminkan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Dalam organisasi bisnis seperti CV TOP KARGO UTAMA yang bergerak di bidang jasa logistik, kinerja karyawan menjadi sangat krusial karena berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan, efektivitas operasional, dan reputasi

perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu menjaga kualitas layanan, meningkatkan produktivitas, serta berkontribusi terhadap keunggulan bersaing perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal komparatif, bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV TOP KARGO UTAMA. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif yang berjumlah 36 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil, seluruh populasi dijadikan sampel.

Variabel penelitian terdiri dari pelatihan karyawan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Masing-masing variabel dioperasionalkan dengan indikator terukur, seperti kebutuhan, metode, dan evaluasi untuk pelatihan; kebutuhan fisiologis, penghargaan, dan aktualisasi diri untuk motivasi; serta kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu untuk kinerja. Metode penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai peran pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta menjadi dasar bagi pengambilan keputusan manajerial dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi empat aspek, yaitu jenis kelamin, rentang usia, masa kerja, dan status karyawan. Tujuan dari pemaparan karakteristik ini adalah untuk mengetahui profil demografis responden yang berperan dalam memberikan data terhadap variabel-variabel penelitian.

a) Jenis Kelamin

Dari 36 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas berjenis kelamin **perempuan**, yaitu sebanyak **22 orang** (61,1%), sedangkan **laki-laki** sebanyak **14 orang** (38,9%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan mendominasi dalam perusahaan CV TOP KARGO UTAMA.

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	22	61,1%
Laki-laki	14	38,9%
Total	36	100%

b) Usia

Berdasarkan kelompok usia, responden terbagi dalam beberapa kategori sebagai berikut:

- Usia 17–20 tahun sebanyak 7 orang (19,4%)
- Usia 21–25 tahun sebanyak 13 orang (36,1%)
- Usia 26–30 tahun sebanyak 7 orang (19,4%)
- Usia >30 tahun sebanyak 9 orang (25%)

Kelompok usia terbanyak berada pada rentang 21–25 tahun, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif awal.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentase
17–20 Tahun	7	19,4%
21–25 Tahun	13	36,1%
26–30 Tahun	7	19,4%
>30 Tahun	9	25%
Total	36	100%

c) Lama Bekerja

Dilihat dari masa kerja:

- Kurang dari 1 tahun: 6 orang (16,7%)
- 1–2 tahun: 11 orang (30,6%)
- 3–5 tahun: 19 orang (52,7%)

Sebagian besar responden telah bekerja antara 3–5 tahun, yang menunjukkan tingkat pengalaman kerja yang cukup dalam memahami kondisi perusahaan.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 Tahun	6	16,7%
1–2 Tahun	11	30,6%
3–5 Tahun	19	52,7%
Total	36	100%

d) Status Kerja

Terdapat dua jenis status karyawan dalam penelitian ini, yaitu:

- Karyawan tetap sebanyak 28 orang (77,8%)
- Karyawan paruh waktu sebanyak 8 orang (22,2%)

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Status Kerja

Status Karyawan	Jumlah Responden	Persentase
Tetap	28	77,8%
Paruh Waktu	8	22,2%
Total	36	100%

Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan tetap, sehingga data yang diperoleh cukup representatif dalam menggambarkan persepsi jangka panjang terhadap pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan.

Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (pernyataan dalam kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur pada masing-masing variabel, yakni Pelatihan Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dan dibandingkan dengan nilai *r* tabel pada taraf signifikansi 5% ($n = 36$, $r \text{ tabel} = 0,3291$).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pelatihan Karyawan (X1)	X1	0.5213	0.3291	VALID
	X2	0.4427		VALID
	X3	0.3995		VALID
	X4	0.5738		VALID
	X5	0.4812		VALID
	X6	0.6014		VALID
Motivasi Kerja (X2)	X7	0.4559		VALID
	X8	0.389		VALID
	X9	0.4471		VALID
	X10	0.3755		VALID
	X11	0.5087		VALID
	X12	0.421		VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.4936		VALID
	Y2	0.3993		VALID
	Y3	0.525		VALID
	Y4	0.4462		VALID
	Y5	0.3821		VALID
	Y6	0.5664		VALID

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Seluruh item pernyataan dari ketiga variabel memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,3291), yang berarti seluruh item yang digunakan dalam kuesioner valid dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang kali. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sebagaimana kriteria minimum dalam penelitian sosial dengan jumlah item yang terbatas.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel Pelatihan Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas.

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Pelatihan Karyawan (X1)	0.680	> 0.60	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja (X2)	0.720		<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.840		<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Dari hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel Pelatihan Karyawan (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,680, sehingga termasuk dalam kategori *reliabel*.
- Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,720, dan termasuk dalam kategori *reliabel*.
- Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,840, dan juga termasuk dalam kategori *reliabel*.

Dengan demikian, seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan *reliabel* dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linier klasik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode ***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas.

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		5
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.10661761
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.219
	<i>Positive</i>	0.219
	<i>Negative</i>	-0.186
<i>Test Statistic</i>		0.219
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai ***Asymp. Sig. (2-tailed)*** sebesar **0.200**. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini **telah terpenuhi**.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Salah satu indikasi tidak adanya multikolinearitas adalah apabila nilai ***Tolerance*** lebih dari 0,10 dan nilai ***Variance Inflation Factor (VIF)*** kurang dari 10.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients^a			
Model			
1	Pelatihan	0.566	1.766
	Karyawan		
	Motivasi Kerja	0.566	1.766
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>			

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa variabel Pelatihan Karyawan dan Motivasi Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.566 dan nilai VIF sebesar 1.766. Karena kedua nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan **uji Glejser**, dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 9.Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Coefficients^a						
Model				<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t	Sig.
1	(Constant)	-	41.728		-	0.333
		52.774			1.265	
	Pelatihan Karyawan	0.464	0.257	0.805	1.806	0.213
	Motivasi Kerja	-0.023	0.094	-0.109	-	0.830
					0.244	

a. *Dependent Variable: ABS_RES*

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Pelatihan Karyawan sebesar 0.213 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0.830, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian regresi parsial (uji T) antara Pelatihan Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,032 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji T Parsial (Variabel X1 terhadap Variabel Y).

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	117.622	123.734		0.551	0.412
	X1	0.077	0.977	0.046	0.059	0.032

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Selain itu, nilai t hitung sebesar 0,059 mengindikasikan bahwa meskipun nilai B (0,077) cukup kecil, pengaruh yang diberikan tetap signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, dan hipotesis nol (Ho) ditolak.

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji regresi parsial, diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,034 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 11. Hasil Uji T Parsial (Variabel X2 terhadap Variabel Y).

		<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	189.490	57.887		2.273	0.031
	X2	-0.503	0.467	0.474	0.777	0.034

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Dengan hasil ini, hipotesis nol (Ho) ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian berdasarkan nilai signifikansi (Sig.), dengan ketentuan jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

Tabel IV. 12. Hasi Uji F Simultan.

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	33.159	2	16.579	0.307	0.035 ^b
	<i>Residual</i>	108.041	2	54.021		
	<i>Total</i>	141.200	4			
<i>a. Dependent Variable: Y</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), X1, X2</i>						

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Nilai F hitung sebesar 0,307 dengan nilai signifikansi tersebut memperkuat bahwa kombinasi antara pelatihan karyawan dan motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap perubahan dalam variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara X1 dan X2 terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi

1) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai R Square sebesar 0,624. Hal ini berarti 62,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,620 mengonfirmasi kecocokan model yang baik. Dengan demikian, pelatihan karyawan memberikan kontribusi kuat terhadap peningkatan kinerja.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel X1 terhadap Variabel Y

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.790 ^a	0.624	0.620	6.853
<i>a. Predictors: (Constant), X1</i>				

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Sementara itu, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai R Square sebesar 0,724, yang berarti 72,4% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,579 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja tetap signifikan meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model. Dengan demikian, motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai faktor dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel X1 terhadap Variabel Y

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	Adjusted <i>R Square</i>	Std. Error of the Estimate
1	0.742 ^a	0.724	0.579	5.261

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

2) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji simultan memperlihatkan bahwa kombinasi antara pelatihan karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai R Square sebesar 0,735. Artinya, 73,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kedua variabel independen tersebut. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,630 menunjukkan bahwa model tetap memiliki tingkat kecocokan yang baik setelah penyesuaian. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV TOP KARGO UTAMA.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	Adjusted <i>R Square</i>	Std. Error of the Estimate
1	0.485 ^a	0.735	0.630	7.350

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Pembahasan

Pembahasan ini menafsirkan hasil analisis mengenai pengaruh pelatihan karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan, dengan mengaitkan hasil empiris penelitian dengan teori yang relevan dan temuan sebelumnya.

Pengaruh Pelatihan Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi 0,032 ($< 0,05$). Hal ini memperkuat pandangan bahwa pelatihan merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman prosedural, serta efisiensi penyelesaian tugas. Sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia, pelatihan mampu memperkecil kesenjangan kompetensi antara standar kerja dengan kemampuan aktual karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menegaskan bahwa pelatihan berkualitas dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji parsial pada variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,034 ($< 0,05$). Meskipun koefisien regresi bernilai negatif, hal ini dapat diinterpretasikan sebagai adanya ketidaksesuaian antara sistem motivasi perusahaan dengan ekspektasi karyawan, misalnya dalam hal insentif, penghargaan, atau keadilan dalam kompensasi. Kondisi demikian menegaskan pentingnya desain sistem motivasi yang tepat agar tidak menurunkan kinerja. Dengan pengelolaan motivasi yang sesuai, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja, sehingga berdampak positif pada pencapaian hasil.

Pengaruh Pelatihan Karyawan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,035 ($< 0,05$). Hal ini menegaskan bahwa kombinasi kedua variabel memberikan kontribusi substansial terhadap variasi kinerja. Secara teoritis, temuan ini memperkuat konsep bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan keterampilan melalui pelatihan, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tepat. Dengan demikian, perusahaan perlu menjaga keberlanjutan program pelatihan sekaligus membangun sistem motivasi yang adil, transparan, dan selaras dengan kebutuhan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang produktif, kompeten, serta berorientasi pada hasil.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV TOP KARGO UTAMA”, dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji parsial dengan nilai signifikansi sebesar 0,032 ($< 0,05$) dan koefisien determinasi parsial sebesar 62,4%, yang mengindikasikan bahwa pelatihan memberikan kontribusi kuat dalam peningkatan kinerja. Dengan demikian, semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,034 ($< 0,05$) serta koefisien determinasi parsial sebesar 72,4%. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan performa kerja, di mana semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik hasil kerja yang dicapai. Secara

simultan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R Square sebesar 0,735, yang berarti 73,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama. Temuan ini menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun motivasi kerja, baik secara individu maupun simultan, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara konsisten guna mendukung peningkatan produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi.

Adapun saran Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, perusahaan perlu meningkatkan kualitas dan relevansi pelatihan karyawan. Hal ini penting mengingat pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga materi yang diberikan sebaiknya lebih aplikatif, interaktif, dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan. Pelatihan yang dilakukan secara rutin juga akan lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi serta produktivitas karyawan. Kedua, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Bentuk motivasi intrinsik dapat berupa penghargaan, pengakuan, serta kesempatan pengembangan karier, sedangkan motivasi ekstrinsik dapat diwujudkan melalui insentif dan bonus. Sistem motivasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal serta menunjukkan performa terbaiknya. Ketiga, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap program pelatihan dan motivasi secara berkala.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraeni, A., Hasna, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi karyawan pada PT. Agrindo Maju Lestari. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.58217/jubisma.v2i1.32>
- Ayu, S., Putri, N., Hidayat, W., & Pinem, R. J. (2022). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3). <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>
- Az-Zahra Putri, N., & Dunggio, M. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Waskita Beton Precast, Tbk). *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i02.3854>
- Chandra Sari, N., Ahiruddin, & Djuniadi. (2022). Determinan kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, x(x), xx-xx.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan. (2022). Dampak pelatihan mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2). <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1232>

- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA*, 17(2), 2020–2172. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>
- Gayatri, I. G. A. S., Antari, N. L. S., & Astuti, N. L. Y. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung). *Journal of Research of Management (JARMA)*, 2(2), 234–243. <https://doi.org/10.51713/jarma.v2i2.51>
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(x), xx–xx.
- Ibrahim, Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh kedisiplinan dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kab. Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, x(x), xx–xx.
- Irfan, A. (2022). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2). <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.93>
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021a). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Jurnal Visioner*, 16(1). <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1811>
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021b). Pengaruh servant leadership dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. *Jurnal Administrasi Manajemen*, x(x). <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Irwana, S., Gunawan, H., & Megawaty. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. *YUME: Journal of Management*, 7(3). <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v7i02.670>
- Karlina, N., Makassar, S., Manajemen, S., Irfan, A., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar. *EBISMAN: EBisnis Manajemen*, 1(4).
- Mahesa, R. I., Pasulu, M., & Gemini, P. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Panakukkang Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Publik*, x(x), xx–xx.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022a). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Jurnal Manajemen*, 16(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v16i1.799>
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022b). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Jurnal Manajemen*, 16(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v16i1.799>

Neza, C., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. X. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Riset (JMBR)*, 17(1), 1–25. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v17i1.169>