

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV THANKSINSOMNIA DI KOTA TANGERANG SELATAN

Ahmad Rashid Hamam¹, Didi Sunardi²
Fakultas Ekonomi Dann Bisnis, Universitas Pamulang
Rasyidaahmad12@gmail.com, dosen00724@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to analyze the influence of job training and motivation on employee performance at CV. Thanksinsomnia.*

Methods. *This research employs an associative quantitative method. The sampling technique uses a saturated sample of 61 respondents.*

Result. *The results show that job training has a positive and significant impact on employee performance, with the average respondent feedback on the training provided falling under the "good" category. Motivation also plays a crucial role in enhancing employee performance, with questionnaire results indicating that the company's motivational support is rated as "good." Employee performance at the company is reported as good, with an average score of 42.26, indicating that both training and motivation positively contribute to performance.*

Implication. *The findings of this study suggest that it is essential for the company to continue improving the quality of training and motivation to sustain and enhance employee performance. This research recommends that CV. Thanksinsomnia further develop effective training programs and enhance motivational factors to support higher productivity in the future.*

Keywords. *training, work motivation, employee performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Thanksinsomnia.

Metode. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 61 responden.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap pelatihan yang diberikan berada pada kategori "baik". Motivasi juga menunjukkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan hasil kuesioner yang menilai motivasi perusahaan sebagai "baik". Kinerja karyawan di perusahaan ini tercatat baik, dengan rata-rata nilai 42,26, menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berkontribusi positif terhadap kinerja tersebut.

Implikasi. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan dan motivasi guna mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan CV. Thanksinsomnia untuk terus mengembangkan program pelatihan yang efektif dan meningkatkan faktor motivasi guna menunjang produktivitas yang lebih baik di masa depan.

Kata Kunci. Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan atau instansi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Era globalisasi ditandai dengan perkembangan teknologi, persaingan yang semakin ketat, serta integrasi ekonomi dan budaya antar negara, yang menuntut perusahaan untuk lebih adaptif dan inovatif. Dengan adanya manajemen yang baik, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan keberhasilannya dalam menghadapi tantangan global.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang memiliki perasaan, kemampuan, pengetahuan dan keterampilan. satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa semua. suatu perusahaan tentunya mengarah pada kemajuan dan perkembangan yang lebih baik dengan harapan mengalami perubahan yang semakin baik dan serta perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan, dan manajemen merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dimana proses pengaturan unsur-unsur manajemen yang terdiri dari *man, method, materials, machines* dan *market*. dari salah satu unsur tersebut terdapat *Man*, yang dimaksudkan adalah Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan tersebut.

Dengan adanya sumber daya manusia yang mumpuni dapat memberikan pengaruh besar bagi Perusahaan, karena karyawan berusaha dalam mengikuti peraturan yang ada hal ini akan berdampak pada sikap mereka. Bagaimana mereka mengatur diri mereka sendiri mematuhi peraturan yang di terapkan, tidak terlepas dari hal tersebut, kepemimpinan juga menjadi pengaruh tersendiri bagaimana sikap karyawan terhadap Perusahaan. permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan yaitu rendahnya kinerja sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang sangat rendah.

Dalam hal ini penulis juga menemukan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari adanya karyawan yang kurang nya pelatihan atau arahan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1. Data Penilaian Pencapaian Target Kinerja Karyawan pada CV Thanksinsomnia Tahun 2021-2023

No	Penilaian Kinerja	Target	Periode Tahun		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	82%	80%	75%
2	Kuantitas Kerja	100%	90%	85%	77%
3	Pengetahuan Kerja	100%	75%	70%	74%
4	Pelaksanaan Tugas	100%	80%	76%	74%
5	Tanggung Jawab	100%	80%	76%	79%

Sumber : Data CV Thanksinsomnia

Berdasarkan data pada Tabel 1. mengenai kinerja karyawan, hasil penilaian pencapaian kinerja karyawan dalam kualitas kerja paling tinggi terjadi pada tahun 2021, yaitu mencapai 82%, sedangkan persentase terendah terjadi pada tahun 2023, yaitu hanya 75%. Hasil penilaian pencapaian kuantitas kerja tertinggi terjadi pada tahun 2021, yaitu mencapai 90%, sedangkan persentase terendah terjadi pada tahun 2023, yaitu 77%. Penilaian pencapaian pengetahuan kerja paling tinggi terjadi pada tahun 2021, yaitu 75%, dan persentase terendah terjadi pada tahun 2022, yaitu 70%. Hasil penilaian pencapaian pelaksanaan tugas tertinggi terjadi

di pada tahun 2021, yaitu 80%, sedangkan persentase terendah terjadi pada tahun 2023, yaitu 74%. Penilaian pencapaian tanggung jawab tertinggi terjadi pada tahun 2023, yaitu 79%, dan persentase terendah terjadi pada tahun 2022, yaitu 76%.

Dari hasil persentase di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam tiga tahun terakhir, perusahaan belum mencapai target 100% dalam pencapaian kinerja karyawan di CV Thanksinsomnia.

Tabel 2. Data Penilaian Pelatihan Karyawan Pada CV Thanksinsomnia Periode Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Realisasi pelatihan			Tidak mengikuti pelatihan	
		Karyawan	Target	Persentase (%)	Karyawan	Persentase (%)
2021	52	42	100%	80,77%	10	19,23%
2022	49	30	100%	61,22%	19	38,78%
2023	56	46	100%	82,14%	10	17,86%
Rata-Rata		39	100%	74,71%	14	25,29%

Sumber : Data CV Thanksinsomnia

Berdasarkan tabel 2. di atas menunjukkan bahwa program pelatihan yang di rencanakan oleh CV Thanksinsomnia di Tangerang selama 3 (tiga) tahun terakhir mengalami fluktuatif dan tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan, dari tahun 2021 sampai 2023, dimana pada tahun 2021 target pelatihan hanya mencapai 80,77%, ditahun 2022 mengalami penurunan dimana target pelatihan hanya mencapai 61,22%, dan di tahun 2023 target pelatihan mengalami kenaikan mencapai 82,14% namun belum mencapai target perusahaan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang minat dalam mengikuti program pelatihan kerja yang dirancang oleh perusahaan dengan berbagai macam faktor penyebabnya.

Sebuah program pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas. Secara umum, setiap program pelatihan karyawan dirancang untuk mencapai beberapa tujuan utama. Salah satunya adalah memberikan pemahaman kepada peserta mengenai aspirasi, tantangan, dan latar belakang perusahaan. Hal ini bertujuan agar karyawan lebih sadar akan peran mereka serta memahami fungsi, tugas, dan tanggung jawabnya dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif.

**Tabel 3. Data Pelatihan Karyawan Pada CV.Thanksinsomnia
Periode Tahun 2021-2023**

NO.	Pelatihan	Deskripsi Pernyataan	Keterangan		
			2021	2022	2023
1.	Instruktur Pelatihan	Pelatihan Keahlian	2	2	2
2.	Peserta	Pelatihan Seluruh Karyawan	2	2	2
3.	Materi Pelatihan	Pembahasan Materi Pelatihan	2	2	2
4.	Lokasi Pelatihan	Lokasi Pelatihan Terstruktur	1	2	1
5.	Lingkungan	Lingkungan Pelatihan Nyaman	1	1	1
6.	Waktu Pelatihan	Waktu Pelatihan Diatur Perusahaan	2	2	2

Sumber : Data CV Thanksinsomnia

Dapat dilihat pada tabel 3. di atas, tabel ini menggambarkan evaluasi pemberian pelatihan pada CV Thanksinsomnia sepanjang periode 2021 hingga 2023. Secara umum, perusahaan telah melaksanakan beberapa elemen pelatihan dengan baik. Beberapa aspek yang diberikan penilaian 2 (Ada), seperti Instruktur Pelatihan, Peserta, Materi Pelatihan, dan Waktu Pelatihan, menunjukkan bahwa perusahaan sudah memenuhi standar dasar dalam memberikan pelatihan. Karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan keahlian yang relevan, materi yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan, dan waktu pelatihan telah diatur oleh perusahaan untuk mendukung proses belajar.

Namun, terdapat dua aspek yang masih perlu perhatian khusus, yaitu Lokasi Pelatihan dan Lingkungan Pelatihan. Kedua aspek ini mendapatkan penilaian 1 (Tidak Ada) pada tahun 2021 dan 2023, yang menunjukkan bahwa perusahaan belum menyediakan tempat pelatihan yang memadai dan lingkungan pelatihan yang nyaman. Lokasi pelatihan yang terstruktur dan lingkungan yang mendukung sangat penting untuk kenyamanan dan fokus peserta pelatihan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan fasilitas dan suasana di lokasi pelatihan untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi pembelajaran karyawan.

**Tabel 4. Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Pada CV Thanksinsomnia
Tahun 2021-2023**

No.	Indikator	Tahun 2021 - 2023		
		2021	2022	2023
1.	Kebutuhan fisiologis : Fasilitas makan	1	1	1
2.	Kebutuhan Rasa Aman : BPJS Kesehatan	2	2	2
3.	Kebutuhan Sosial : Family Gathering	2	2	2
4.	Kebutuhan Penghargaan : Karyawan Terbaik Tahunan	1	1	1
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri: Kenaikan Jabatan	2	2	2

Sumber : Data CV Thanksinsomnia

Dapat dilihat pada tabel 4 di atas, tabel *Thanksinsomnia* ini menggambarkan sebagian besar kebutuhan yang terkait dengan Kebutuhan Rasa Aman, seperti BPJS Kesehatan, serta Kebutuhan Sosial, seperti kegiatan Family Gathering, telah dipenuhi dengan baik (penilaian 2), menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan perhatian terhadap kesejahteraan sosial dan keamanan kesehatan karyawan.

Namun, untuk Kebutuhan Fisiologis seperti Fasilitas Makan dan Kebutuhan Penghargaan seperti penghargaan Karyawan Terbaik Tahunan, yang mendapatkan nilai 1, perusahaan belum dapat memenuhi kebutuhan dasar tersebut. Tidak adanya fasilitas makan yang memadai dan penghargaan tahunan untuk karyawan terbaik dapat menurunkan motivasi kerja, yang akhirnya berpengaruh pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi dan mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

2. Kajian Pustaka

Pelatihan

Pelatihan di dalam suatu perusahaan memiliki peran yang penting dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. W. Rachnawati (2016: 25) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian integral dari pengembangan SDM yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pelatihan menurut Rivai & Sagala (2014: 45) adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkat laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, dengan fokus pada keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses. Pelatihan juga dianggap sebagai wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Menurut Pasal 1 Ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Kebutuhan akan pelatihan muncul sebagai kesenjangan antara keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja dengan pekerjaan yang sedang dijalani (Mujiatun, 2015: 33). Pelatihan sangat penting bagi perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dan bersaing di era globalisasi. Gilang (2019: 48) juga menyebutkan bahwa pelatihan adalah proses yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, sedangkan menurut Arianty et al. (2016: 78), pelatihan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya terkait dengan pekerjaan saat ini.

Motivasi Kerja

Menurut Bahri & Nisa (2017:15), motivasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong yang membuat seseorang lebih semangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri. Menurut Sutrisno (2016:110), "motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal." Sedangkan menurut Afandi (2018:23), "motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan

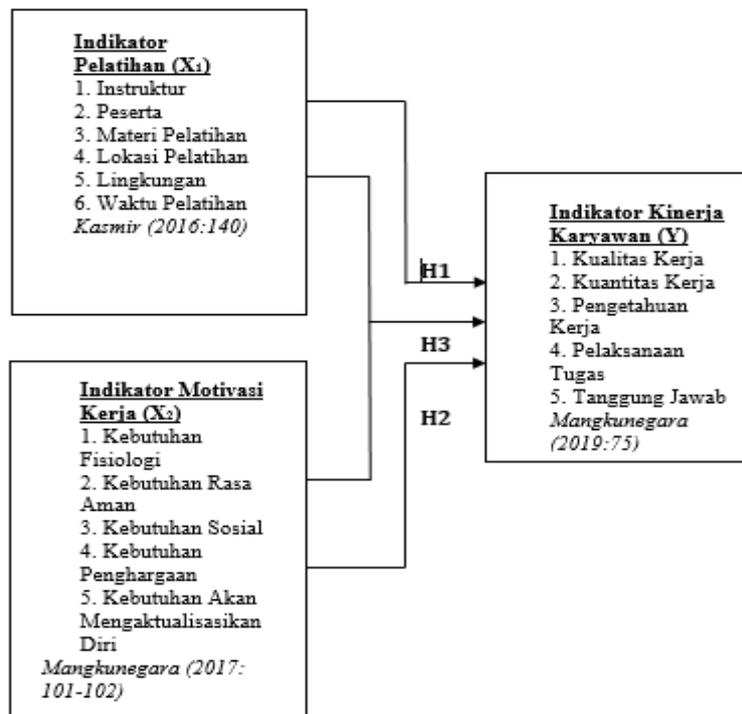
sungguhsungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas." Menurut Rosmaini & Tanjung (2019:40), motivasi kerja adalah dorongan dan rangsangan yang membuat seseorang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya karena kebutuhannya merasa terpenuhi. Selain itu, menurut Fachrezi & Khair (2020:55), motivasi adalah kegiatan yang menggerakkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela, dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi sangat penting dalam mendukung perilaku manusia agar bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan kegiatan tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pencapaian prestasi kerja karyawan itu sendiri dan juga demi keberhasilan perusahaan. Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015:406) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan orang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sedangkan menurut Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariah (2018:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu 34 berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan bahri (2018:72) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Moeheriono dalam Hasibuan bahri (2018:72) mendefinisikan bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dengan adanya sumber dari para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₃: Terdapat pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2020:23), metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian yang telah disiapkan. Analisis data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Prosedur Sampel

Sampel jenuh menurut Sugiyono (2018:156), adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya yang diteliti 56 orang, tidak lebih dari 100 orang responden maka menggunakan sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sample penelitian.

Operasionalisasi Variabel

Didalam sebuah penelitian perlu adanya operasional dari konsep dasar variable agar penelitian lebih mudah untuk dipahami. Pengertian dari operasional variabel adalah unsur disetiap variable yang memberitahukan bagaimana cara tolak ukur suatu variabel.

Teknik Analisis

Analisis data merupakan kegiatan penelitian yang berupa proses penyusunan dan pengelolaan data yang telah diperoleh. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic dihitung dengan SPSS. Kegiatan menganalisis data merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis data dari responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan dianalisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Pelatihan (X1)			
Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,603	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,408	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,473	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,687	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,592	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,564	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,628	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,467	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,503	0,263	Valid
Pernyataan 10	0,574	0,263	Valid
Motivasi Kerja (X2)			
Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,595	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,520	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,679	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,646	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,628	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,524	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,734	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,706	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,365	0,263	Valid
Pernyataan 10	0,603	0,263	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,308	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,497	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,536	0,263	Valid

Pernyataan 4	0,671	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,517	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,577	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,676	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,761	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,664	0,263	Valid
Pernyataan 10	0,515	0,263	Valid

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan data tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,263 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

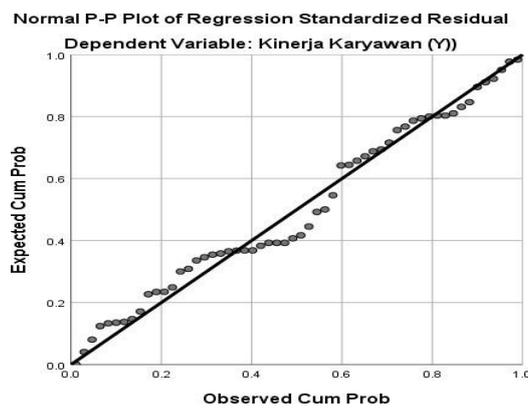
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan kerja (X ₁)	0,727	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,803	0,60	Reliabel

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan pada tabel 5 hasil pengujian menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normalitas P-Plot Sumber : Data Output SPSS 21

Dari gambar grafik di atas, memperlihatkan pola penyebaran data dimana yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal di sekitar diagram. Maka dapat disimpulkan bahwa grafik *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,17070519
Most Extreme Differences	Absolute	0,102
	Positive	0,102
	Negative	-0,066
Test Statistic		0,102
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 : Data spss versi 26

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov pada tabel 6, dapat diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Bahwa dari hasil data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansi tersebut $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,442	4,145		2,278	0,027		
	Pelatihan kerja (X ₁)	0,140	0,101	0,140	1,388	0,171	0,772	1,296
	Motivasi (X ₂)	0,639	0,093	0,688	6,837	0,000	0,772	1,296
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber : Data spss versi 26

Dari tabel 8 di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	0,585	0,570	2,21128	2,240
a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja , Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data spss versi 26

Dari tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar 2,240 yang dimana dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi.

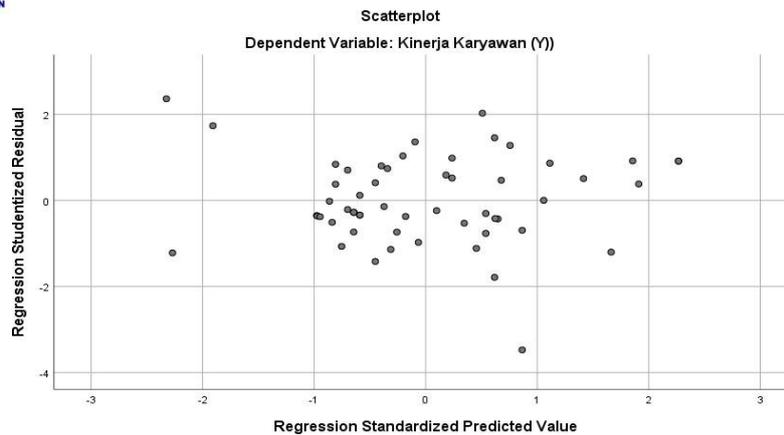
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	-0,665	2,471		-0,269	0,789
	Pelatihan kerja	0,103	0,060	0,261	1,718	0,092
	Motivasi	-0,044	0,056	-0,119	-0,785	0,436
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber : Data spss versi 26

Berdasarkan pada tabel 9 diatas hasil dari uji heteroskedastisitas pada jenis heteroskedastisitas uji glejser pada variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai signifikansi 0,092 > 0,05 dan untuk motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi 0,436 > 0,05. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa pada kedua variabel tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi ini layak untuk dipakai sebagai data penelitian.



Gambar 2. Grafik Uji Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar diatas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas, dan titik-titik tersebut menyebar luas diatas dan di bawah angka 0, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,080	4,938		4,674	0,000
	Pelatihan kerja	0,470	0,121	0,469	3,899	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26

Untuk persamaan regresi Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 26. Diperoleh hasil $Y = 23,080 + 0,470 X_1$ maka dapat disimpulkan :

- 1) Nilai Konstanta = 23,080 menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan Kerja (X1) dianggap konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 23,080 point.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan kerja (X1) bernilai positif yaitu 0,470 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,470 point.

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,534	3,525		3,556	0,001
	Motivasi	0,701	0,083	0,755	8,465	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Output SPSS 26

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficients* B. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 26. Diperoleh hasil $Y = 12,354 + 0,701 X_2$ maka dapat disimpulkan :

- 1) Nilai Konstanta = 12,354, menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi (X₂) dianggap konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 12,354 point.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X₂) bernilai positif yaitu 0,701 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,701 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Pelatihan (X₁) dan Motivasi Kerja(X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,442	4,145		2,278	0,027
	Pelatihan kerja	0,140	0,101	0,140	1,388	0,171
	Motivasi	0,639	0,093	0,688	6,837	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data Output SPSS 26

Pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai variabel pelatihan kerja (X₁) sebesar 0,140, nilai variabel Motivasi (X₂) sebesar 0,639, dan nilai konstanta (a) adalah 9,442, Maka hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 26 diperoleh hasil $Y = 9,442 + 0,140 X_1 + 0,639 X_2$ maka dapat disimpulkan :

- 1) Nilai Konstanta = 9,442 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X₁) dan motivasi (X₂) dianggap konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 9,224 point.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X₁) bernilai positif yaitu 0,140, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,140 point.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X₂) bernilai positif yaitu 0,639, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,639 point.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 14. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Pelatihan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
	Pelatihan kerja (X ₁)		Motivasi (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan kerja (X ₁)	Pearson Correlation	.654**	.478**	.469**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	56	56	56
Motivasi (X ₂)	Pearson Correlation	.662**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	56	56	56
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.669**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi secara simultan antara pelatihan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,669 maka dapat dilihat nilai tersebut berada pada tingkat hubungan yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 15. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	0,220	0,205	3,00523
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X ₁)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,220 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) 22,0% maka sisanya sebesar (100-22,0%) = 78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 16. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	0,570	0,562	2,23019
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X ₂)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,570 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) 57,0% maka sisanya sebesar (100-57,0%) = 43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 17. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Pelatihan (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	0,585	0,570	2,21128
a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X ₁), Motivasi (X ₂)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,585 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) 58,5% maka sisanya sebesar (100-58,5%) = 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis t

Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis t Variabel Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.08 0	4.938		4.674	.000
	Pelatihan kerja	.470	.121	.469	3.899	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 18 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,899 > 2,004)$ berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis t Variabel Motivasi kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.534	3.525		3.556	.001
	Motivasi	.701	.083	.755	8.465	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,465 > 2,004)$ berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis F

Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis F Variabel Pelatihan (X_1) Dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.824	2	182.912	37.407	.000 ^b
	Residual	259.158	53	4.890		
	Total	624.982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Pelatihan Kerja (X_1)

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,407) > (3,17)$, hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh Bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Masih terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui dalam penelitian dan perlu diperbaiki serta dikembangkan untuk dijadikan masukan dan referensi dalam penelitian di masa yang akan mendatang terkait dengan permasalahan penelitian. Ada keterbatasan pada penelitian yang dimaksud sebagai berikut:

1. Kendala internal penulis menghambat penelitian dan menyita waktu.
2. Beberapa responden menjawab kuesioner terkadang menjawab yang tidak sesuai dengan situasi yang sebenarnya terjadi.
3. Jumlah responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini masih sedikit dan belum luas sehingga penelitian ini belum mempunyai tingkat keakuratan yang kuat.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan CV. Thanksinsomnia, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja (X1): Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap kualitas pelatihan yang diberikan, dengan nilai rata-rata 4,83 yang termasuk dalam kategori "baik." Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan.
2. Motivasi (X2): Motivasi juga memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Hasil kuesioner menunjukkan nilai rata-rata sebesar 42,43 dengan kriteria "baik." Mayoritas karyawan merasa bahwa motivasi yang diberikan perusahaan, baik dari segi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, sangat mendukung kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
3. Kinerja Karyawan (Y): Kinerja karyawan CV. Thanksinsomnia berada pada tingkat yang baik dengan nilai rata-rata 42,26. Karyawan merasa mampu mencapai target pekerjaan, bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan, serta menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan. Ini
4. mengindikasikan bahwa faktor pelatihan dan motivasi yang diterima karyawan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja mereka.
5. Karakteristik Responden: Sebagian besar responden berusia antara 20-30 tahun (87,5%) dengan tingkat pendidikan mayoritas SMA/SLTA (82,1%). Hal ini menggambarkan bahwa karyawan di CV. Thanksinsomnia didominasi oleh generasi muda yang cenderung lebih menerima pelatihan dan motivasi dari perusahaan. Selain itu, mayoritas karyawan memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun (57,1%), yang menunjukkan adanya potensi perkembangan yang besar di perusahaan ini.
6. Implikasi Penelitian: Penelitian ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. CV. Thanksinsomnia disarankan untuk terus memperbaiki dan mengembangkan program pelatihan serta meningkatkan faktor motivasi yang lebih beragam guna mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian mengonfirmasi bahwa pelatihan yang baik dan motivasi yang memadai dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offside.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Ed. 8). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Edited by Suryani and Restu Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijangkara, G. (2021). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217-240.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sudarso, A. P., et al. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Swasta di wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 960-964.