

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOLUSI MOBILITAS BANGSA JAKARTA SELATAN

Fathan Arif ^{1*}, Irfan Ramadhan ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Corresponding author:
dosen02154@unpam.ac.id ¹; irfanramadhan2618@gmail.com ²

ABSTRACT

Purpose The aim of this research is to identify the partial influence of Motivation and Job Training on Employee Performance at PT Solusi Mobilitas Bangsa, as well as to evaluate the simultaneous impact of these two factors on employee performance.

Methods The research method used is quantitative with a positivism approach. The sampling technique used was saturated sampling involving 86 employees of PT Solusi Mobilitas Bangsa. Data collection was carried out through the use of a questionnaire. Data analysis was carried out using linear regression analysis to test the established hypotheses.

Findings The results of linear regression analysis show that Motivation and Job Training together contribute 29.6% to Employee Performance at PT Solusi Mobilitas Bangsa. Partial and simultaneous hypothesis testing shows that both Motivation and Job Training significantly influence Employee Performance.

Implication The results of this research show the importance of paying attention to Motivation and Job Training in improving employee performance at PT Solusi Mobilitas Bangsa. Management needs to pay attention to these factors to increase organizational productivity and efficiency.

Keywords Motivation, Job Training, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh parsial dari Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Solusi Mobilitas Bangsa, serta untuk mengevaluasi dampak simultan dari kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Metode Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan positivisme. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan melibatkan 86 karyawan PT Solusi Mobilitas Bangsa. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Hasil Analisis regresi linear menunjukkan bahwa Motivasi dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 29,6% terhadap Kinerja Karyawan di PT Solusi Mobilitas Bangsa. Uji hipotesis parsial dan simultan menunjukkan bahwa baik Motivasi maupun Pelatihan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Implikasi Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap Motivasi dan Pelatihan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Solusi Mobilitas Bangsa. Manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Kata Kunci. Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Penelitian ini didasari oleh pemahaman bahwa motivasi dan pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Solusi Mobilitas Bangsa. Karyawan yang termotivasi dan terampil cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, dalam praktiknya, terdapat beberapa permasalahan terkait dengan motivasi dan pelatihan kerja di perusahaan ini.

Pertama, terdapat permasalahan dalam memahami dan memenuhi kebutuhan serta motivasi karyawan. Hal ini menciptakan potensi ketidakpuasan dan kurangnya motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, terdapat kendala dalam implementasi program pelatihan kerja yang tidak selalu sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan.

Kedua, metode pelatihan yang kurang inovatif dan menarik juga menjadi permasalahan. Para karyawan cenderung kurang tertarik dan kurang berpartisipasi dalam pelatihan yang diselenggarakan. Hal ini dapat mengurangi efektivitas pelatihan dan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan.

Ketiga, terdapat permasalahan terkait dengan kompetensi dan kemampuan para pelatih dalam menyampaikan materi pelatihan. Kurangnya kualitas pelatihan juga dapat mempengaruhi pemahaman dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan efektif.

Keempat, proses seleksi peserta pelatihan yang kurang transparan dan adil juga menjadi perhatian. Dengan proses seleksi yang optimal, diharapkan kualitas peserta pelatihan dapat ditingkatkan sehingga lebih tepat sasaran.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Solusi Mobilitas Bangsa. Penelitian ini penting karena akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan akan membantu perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang ada serta meningkatkan efektivitas pelatihan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi

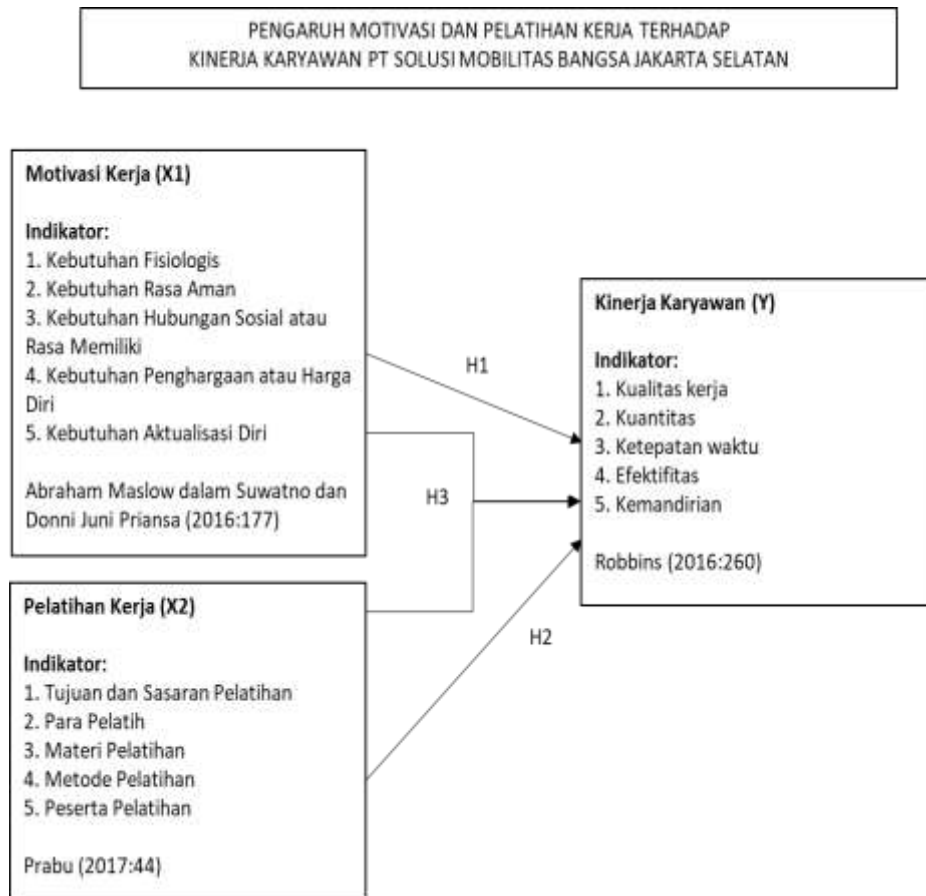
Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau keinginan, baik itu dalam konteks positif maupun negatif. Definisi ini berasal dari bahasa Inggris "*motivation*" yang berasal dari kata motif, yang artinya tujuan atau dorongan untuk melakukan sesuatu. Secara umum, motivasi adalah perubahan dalam diri seseorang yang muncul dari kebutuhan, keinginan, dan tujuan yang mendorong individu untuk bertindak atau melakukan suatu aktivitas. Para ahli seperti Siagian (2013), Widodo (2015), dan Hartatik (2014) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak, baik secara individu maupun dalam konteks kerja. Motivasi sangat penting karena mendorong individu untuk bekerja dengan giat dan antusiasme, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses pendidikan jangka pendek yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan dalam suatu organisasi. Definisi ini dinyatakan oleh Andrew E. (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) dan juga oleh Dessler (dalam Agusta dan Sutanto, 2015). Pelatihan kerja dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan produktif. Hal ini penting untuk menutupi kesenjangan antara kemampuan karyawan dan tuntutan jabatan yang ada.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi ini disampaikan oleh Mangkunegara (2015), Edison (2016), dan Mathis dan Jackson (dalam Priansa, 2015). Kinerja mencakup baik aspek kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan sangat penting karena memengaruhi kesuksesan dan efisiensi organisasi, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Swietenia (2015) juga menyoroti pentingnya kinerja karyawan dalam menganalisis efisiensi produksi, menetapkan target yang nyata, dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Motivasi salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang profesional. Didalam suatu perusahaan setiap karyawan haruslah memiliki motivasi agar semangat dalam melakukan tugas-tugas didalam perusahaan, agar suatu perencanaan mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Oleh karena itu akan mendorong tingginya kepuasan terhadap kerja karyawan dan dampak positif bagi kinerja perusahaan.

Menurut Ading (2021:402) menyatakan bahwa dalam penelitiannya disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Central Asia, dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel (7,520 > 1,98).

Hipotesis 1: Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Solusi Mobilitas Bangsa

Pelatihan kerja menurut Sofyandi (2008:113) menyatakan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan

dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang no.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja 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 dan pekerjaan

Menurut Maharani (2021:1-7) menyatakan bahwa dalam penelitiannya Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang, Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=12.286 + 0.314X1 + 0.392X2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.685 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 47%.

Hipotesis 2: Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Solusi Mobilitas Bangsa

Motivasi dan pelatihan kerja merupakan dua faktor penting yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi. Motivasi berperan sebagai pendorong internal yang mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, pelatihan kerja memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan. Pelatihan yang baik akan membekali karyawan dengan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien

Dalam konteks perusahaan, pengaruh positif dari motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan akan tercermin dalam peningkatan produktivitas, kualitas layanan, serta pencapaian target organisasi. Karyawan yang termotivasi dengan baik dan memiliki keterampilan yang diperlukan akan mampu memberikan kontribusi lebih besar dalam mencapai visi dan misi perusahaan

Mardiyah (2022,347) menyatakan bahwa dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Area Palmerah Jakarta Barat, dibuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai F hitung > F tabel (454,492 > 3,18) hal tersebut diperkuat dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dengan demikian hipotesis yang dikemukakan diterima atau dengan kata lain H0 ditolak dan H1 diterima.

Hipotesis 3: Motivasi dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Solusi Mobilitas Bangsa

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan

Penelitian dilakukan pada PT.SOLUSI MOBILITAS BANGSA JAKARTA SELATAN yang berlokasi di Jl. Moh. Kahfi 1 No.15, RT.10/RW.6, Ciganjur, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12630

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keputusan
Variabel Motivasi (X1)				
1	Pernyataan - 1	0,635	0,212	Valid
2	Pernyataan - 2	0,641	0,212	Valid
3	Pernyataan - 3	0,436	0,212	Valid
4	Pernyataan - 4	0,530	0,212	Valid
5	Pernyataan - 5	0,618	0,212	Valid

No	Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keputusan
6	Pernyataan - 6	0,502	0,212	Valid
7	Pernyataan - 7	0,547	0,212	Valid
8	Pernyataan - 8	0,578	0,212	Valid
9	Pernyataan - 9	0,540	0,212	Valid
10	Pernyataan - 10	0,339	0,212	Valid
11	Pernyataan - 11	0,293	0,212	Valid
12	Pernyataan - 12	0,222	0,212	Valid
13	Pernyataan - 13	0,413	0,212	Valid
14	Pernyataan - 14	0,610	0,212	Valid
15	Pernyataan - 15	0,570	0,212	Valid
Variabel Pelatihan Kerja (X2)				
1	Pernyataan - 1	0,408	0,212	Valid
2	Pernyataan - 2	0,485	0,212	Valid
3	Pernyataan - 3	0,523	0,212	Valid
4	Pernyataan - 4	0,555	0,212	Valid
5	Pernyataan - 5	0,410	0,212	Valid
6	Pernyataan - 6	0,538	0,212	Valid
7	Pernyataan - 7	0,309	0,212	Valid
8	Pernyataan - 8	0,510	0,212	Valid
9	Pernyataan - 9	0,446	0,212	Valid
10	Pernyataan - 10	0,510	0,212	Valid
11	Pernyataan - 11	0,363	0,212	Valid
12	Pernyataan - 12	0,511	0,212	Valid
13	Pernyataan - 13	0,510	0,212	Valid
14	Pernyataan - 14	0,354	0,212	Valid
15	Pernyataan - 15	0,407	0,212	Valid
Varabel Kinerja Karyawan (Y)				
1	Pernyataan - 1	0,547	0,212	Valid
2	Pernyataan - 2	0,619	0,212	Valid
3	Pernyataan - 3	0,427	0,212	Valid
4	Pernyataan - 4	0,538	0,212	Valid
5	Pernyataan - 5	0,519	0,212	Valid
6	Pernyataan - 6	0,489	0,212	Valid
7	Pernyataan - 7	0,570	0,212	Valid
8	Pernyataan - 8	0,551	0,212	Valid
9	Pernyataan - 9	0,484	0,212	Valid
10	Pernyataan - 10	0,515	0,212	Valid
11	Pernyataan - 11	0,425	0,212	Valid
12	Pernyataan - 12	0,504	0,212	Valid
13	Pernyataan - 13	0,498	0,212	Valid
14	Pernyataan - 14	0,592	0,212	Valid
15	Pernyataan - 15	0,515	0,212	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Motivasi (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,212), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

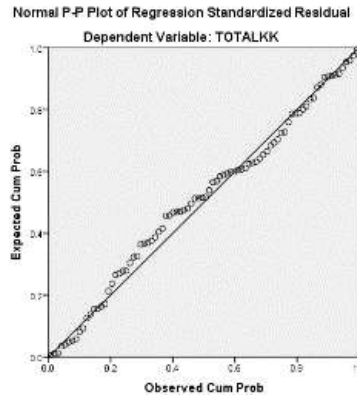
Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0.778	0.600	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0.725	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.806	0.600	Reliabel

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2023

Berdasarkan hasil uji Normalitas P-Plot, titik yang menyebar disekitar garis diagonal P-Plot dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Hal ini memperkuat bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

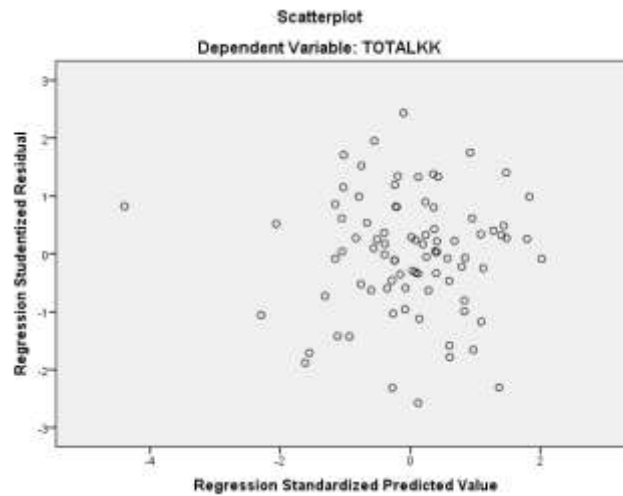
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19.711	7.107		2.773	.007		
1 TOTALM	.272	.094	.280	2.905	.005	.912	1.097
TOTALPK	.417	.103	.390	4.046	.000	.912	1.097

a. Dependent Variable: TOTALKK

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Motivasi (TOTALM) sebesar 0,912 dan Pelatihan Kerja (TOTALPK) sebesar 0,912 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Motivasi sebesar 1,097 serta variabel Pelatihan Kerja sebesar 1,097 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: data output yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.279	5.420

a. Predictors: (Constant), TOTALM, TOTALPK

b. Dependent Variable: TOTALKK

Sumber : data diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,296 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 29,6% sedangkan sisanya sebesar (100-29,6%) = 70,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 5 Hasil Uji t Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.882	6.005		6.299	.000
	TOTALM	.384	.097	.396	3.746	.000

a. Dependent Variable: TOTALKK

Sumber : data diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,954 > 1,989)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji t Variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.074	6.190		5.020	.000
	TOTALPK	.506	.103	.474	4.928	.000

a. Dependent Variable: TOTALKK
Sumber : data diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,928 > 1,989)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F Variabel Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1024.485	2	512.242	17.435	.000 ^b
	Residual	2438.596	83	29.381		
	Total	3463.081	85			

a. Dependent Variable: TOTALKK
b. Predictors: (Constant), TOTALM, TOTALPK
Sumber: data diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(17,435 > 2,710)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, Uji hipotesis parsial Motivasi terhadap Kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(3,954 > 1,989)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Solusi Mobilitas Bangsa. Koefisien korelasi sebesar 0,396 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200-0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,157 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 15,7% sedangkan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis, Uji hipotesis parsial Pelatihan Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(4,928 > 1,989)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan PT Solusi Mobilitas Bangsa. Koefisien korelasi sebesar 0,709 nilai artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,224 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 22,4% sedangkan sisanya sebesar 78,6% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis Simultan, Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap proses Kinerja Karyawan dibuktikan dengan Uji hipotesis Simultan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,954 > 1,989$). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,296 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 29,6% sedangkan sisanya sebesar 70,4% dipengaruhi faktor lain.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pada proses penelitian pada PT Solusi Mobilitas Bangsa, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat diperhatikan lagi bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk lebih menyempurnakan penelitiannya. Karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain, Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Solusi Mobilitas Bangsa, dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel bebas yaitu Motivasi dan Pelatihan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang turut serta memberikan kontribusi, Penelitian ini hanya memfokuskan Kinerja Karyawan pada PT Solusi Mobilitas Bangsa, Periode penelitian relatif singkat sehingga tidak dapat diketahui kecenderungannya dalam jangka panjang, Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan teknik analisis yang sekaligus dapat menampilkan model secara bersamaan, misalnya dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan pendekatan *multi-group sample*.

6. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka di PT Solusi Mobilitas Bangsa, dengan koefisien determinasi sebesar 15,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi. Sementara itu, pelatihan kerja juga memiliki pengaruh signifikan yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 22,4%. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

Lebih lanjut, ketika kedua faktor, yaitu motivasi dan pelatihan kerja, digabungkan, mereka memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 29,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi yang baik dan pelatihan yang efektif dapat memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan masing-masing faktor secara individu.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa manajemen PT Solusi Mobilitas Bangsa perlu memperhatikan dan meningkatkan upaya dalam meningkatkan motivasi karyawan serta menyediakan pelatihan yang relevan dan efektif. Dengan demikian, mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada operasional perusahaan dan kepuasan pelanggan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Fadhil, A., & Mayoman, Y. (2018). Pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lifetime design (Arsitektur) Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*.
- Akbar. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta.



Jurnal Ekonomi Efektif, 3(1).

- Andayani. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara. *Jurnal Perkusi: Universitas Pamulang*, 1(3).
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wawancara Media.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cay. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk bisnis kompetitif (edisi ke-8)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Gozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (edisi kelima)*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Suryani, L. (2016). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Kreatif Universitas Pamulang*.
- Kumar, M. C., Tewal, B., & Roring, F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marayasa. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Syamsuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatam Cabang Parung. *Jurnal Semarak*, 5(2).
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam organisasi public dan bisnis (edisi pertama)*. Jakarta: Bumi Aksara.