J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.4, Juni 2025

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk

Nur Aniva[1], Iwan Asmadi[2], Bambang Haryoni[3]
[1,2,3] Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
E-mail: nuranivaa@gmail.com [1], iwan.iad@bsi.ac.id [2], Bambang.bhy@bsi.ac.id[3]

Article History:
Received: 11 Maret 2025
Revised: 28 April 2025
Accepted: 06 Mei 2025

Keywords: *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk. Pelatihan dan motivasi merupakan dua faktor kunci yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan. Pelatihan yang efektif membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan baru, sedangkan motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang lebih besar. Kedua faktor ini diyakini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk yang dipilih secara acak. Variabel independen yang diteliti adalah pelatihan dan motivasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan, jika diberikan secara teratur dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang mengarah pada peningkatan kualitas kerja. Di sisi lain, motivasi yang diterima karyawan, baik berupa insentif, pengakuan, maupun lingkungan kerja yang mendukung, memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Studi ini menyarankan agar perusahaan terus mengembangkan program pelatihan yang relevan dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki nilai penting karena manusia memegang peranan penting dalam semua aspek kehidupan perusahaan, mulai dari menetapkan tujuan hingga melaksanakan tujuan tersebut dan, pada akhirnya, adalah hal yang pada akhirnya menentukan nasib sebuah perusahaan. Jadi, manusia adalah agen utama yang bertugas memobilisasi berbagai sumber daya, dan manusia yang kompeten sangat penting untuk mengelola sumber daya ini. (Subroto, S. (2018)

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam kelompok. Efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi jalannya bisnis sehari-hari, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya. Untuk mencapai tujuan jangka panjang, perusahaan harus secara konsisten memantau dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan dideskripsikan sebagai usaha terencana dengan tujuan akhir untuk meningkatkan produktivitas pekerja, termasuk tetapi tidak terbatas pada membantu pekerja dalam memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan. Kinerja karyawan, selain manfaat pelatihan, akan meningkatkan produktivitas dan membantu perusahaan mencapai keberhasilan. Saeed, M. M., & Asghar, M. A. (2012).

Sebagai faktor kunci dalam mendorong pekerja mencapai tujuan pribadi dan perusahaan, motivasi intrinsik mendorong pekerja untuk menetapkan dan mencapai tujuan mereka sendiri, sementara insentif eksternal meningkatkan produktivitas, bila semua hal dipertimbangkan, terdapat kedisiplinan, efektivitas pengadaan, tingkat kesejahteraan, tanggung jawab terhadap pekerjaan seseorang, kreativitas dan partisipasi, serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya. (Subroto, S. (2018)

PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk (WOM Finance) pada saat persaingan paling ketat bagi bisnis yang menyediakan layanan keuangan, khususnya yang menangani pembiayaan kendaraan bermotor. Kinerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas layanan pelanggan, cukup sensitif terhadap variabel seperti pelatihan dan insentif di sektor ini. Perusahaan harus memastikan pekerjanya memiliki motivasi tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

LANDASAN TEORI (Times New Roman, size 12) (Jika Ada)

1. Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian langkah terperusahaan yang diambil oleh seseorang dengan tujuan meningkatkan kompetensi, memperluas wawasan, atau mengubah perspektif. Sejumlah keterampilan dan tugas dimaksudkan untuk diajarkan selama program pelatihan. Sriwati, S. (2017)

Seperti yang tercantum pada UUD 1945 Pasal 10 ayat 3 yang berbunyi "Biasanya ada tiga tingkatan pelatihan kerja: tingkat pemula, menengah, dan lanjutan. Lebih jauh, pelatihan dapat dilakukan sesuai permintaan pengguna tanpa melalui beberapa tahap untuk memenuhi tuntutan pengguna. Misalnya, memenuhi tuntutan yang disebabkan oleh perubahan peran dan kemajuan teknologi".

Pelatihan yang efektif memiliki beberapa karakteristik, antara lain:

1. Tujuan yang jelas
2. Metode yang Tepat
3. Evaluasi dan Umpan Balik

Menurut Teori Kognitivisme, pelatihan kerja berfokus pada proses internal pembelajaran, seperti pemahaman, pemrosesan informasi, dan pengembangan keterampilan berpikir kritis. Kognitivisme menekankan bagaimana individu memperoleh, menyimpan, dan mengaplikasikan pengetahuan, dengan keyakinan bahwa pembelajaran tidak hanya berbicara tentang tindakan yang dapat diamati, tetapi juga tentang proses mental. Dengan demikian, Teori Kognitivisme dapat membantu pelatihan pekerjaan menjadi lebih efektif dalam mengembangkan keterampilan dan kompetensi jangka panjang.

2. Motivasi

Karyawan mungkin termotivasi secara intrinsik ketika mereka memiliki hubungan pribadi dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan nilai yang ditambahkannya pada kehidupan mereka. Jenis motivasi tambahan dikenal sebagai motivasi ekstrinsik, dan muncul dari luar individu yang terlibat. Ketika seseorang termotivasi secara intrinsik untuk melakukan tugasnya dengan tekun dan bertanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan mereka, mereka tidak dipengaruhi oleh kekuatan luar yang menghalangi mereka untuk bekerja keras (Subroto, 2018).

Menurut Teori Harapan (Expectancy Theory) disampaikan oleh Victor Vroom menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang ditentukan oleh persepsi mereka terhadap hubungan antara usaha yang dikeluarkan, hasil yang akan diperoleh, dan nilai dari hasil tersebut. Dalam konteks ini, teori harapan menakup 3 komponen yaitu:

1. Ekspetasi
   Ekpetasi mengacu pada keyakinan seseorang bahwa usaha yang sudah mereka keluarkan akan menghasilkan kinerja yang diinginkan
2. Instrumentalitas
3. Valensi

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif statistik merupakan pendekatan penelitian yang dipakai pada riset ini, dimana pendekatan ini bermaksud untuk mengukur sejauh mana hubungan variabel bebas (pelatihan dan motivasi) memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan uji data statistika menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 25. Sampel penelitian ini adalah semua pegawai PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk sebanyak 50 orang.

Metode penelitian yang digunakan berdasarkan teori (Ghozali, 2018; Kasmir, 2022):

1. Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas).
2. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Regresi Linier berganda).
3. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F). 4. Uji Determinasi Parsial dan Simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji ini adalah unttuk melihat valid atau tidak sebuah instrument penelitian yang akan digunakan. Kriteria untuk memutuskan apakah sebuah item pertanyaan valid atau tidaknya dengan cara melakukan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel. Dasar

penentuan keputusan hasil uji validasi adalah jika nilai r hitung > r tabel, maka mempunyai makna bahwa kuesioner dianggap valid, sementara itu apabila r hitung < r tabel menandakan butir kuesioner dianggap tidak valid. Besaran r tabel ditentukan oleh taraf sig 0,05 atau 5% dengan derajat kebebasannya (df=n-2), dengan n merupakan total sampel. Maka derajat kebebasannya df=70-2=68 dan taraf signifikan 0,05 (5%), dengan demikian diperoleh nilai R tabel 0,2352.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (df = 48)	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.831	0.2353	Valid
	X1.2	0.894	0.2353	Valid
	X1.3	0.754	0.2353	Valid
	X1.4	0.604	0.2353	Valid
	X1.5	0.762	0.2353	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.691	0.2353	Valid
	X2.2	0.657	0.2353	Valid
	X2.3	0.656	0.2353	Valid
	X2.4	0.819	0.2353	Valid
	X2.5	0.865	0.2353	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.846	0.2353	Valid
	Y1.2	0.946	0.2353	Valid
	Y1.3	0.967	0.2353	Valid
	Y1.4	0.953	0.2353	Valid
	Y1.5	0.880	0.2353	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 1 diketahui setiap indikatikator yang dipakai guna mengukur variabel yang ada dalam penelitian menunjukkam hasil r hitung > r tabel (0.2353). Merujuk hal ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir pertanyaan yang terdapat dalam setiap variabel dikatakan sah atau valid.

b. Uji Reabilitas

Relibilitas yakni alat yang dipakai untuk melihat apakah sebuah instrumen penelitian bisa dipercaya dan mampu memberikan atau mengungkapkan informasi yang sebenarnya artinya jika instrumen tersebut diuji di lapangan berulang kali di waktu yang berbeda atau waktu yang sama mempunyai hasil yang tetap serupa. Pangujian reabilitas instrumenn menggunakan rumus cronbach alpha untuk skala dan angket. Dengan memakai rumus *cronbach* alpha ukuran reabilitas dianggap reliabel apabila mendapatkan nilai *cronbach alpha* > 0,80.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Hasil Reliabilitas Coeffecient SPSS	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.6	<	0.923	Reliabel
Motivasi (X2)	0.6	<	0.877	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.6	<	0.951	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

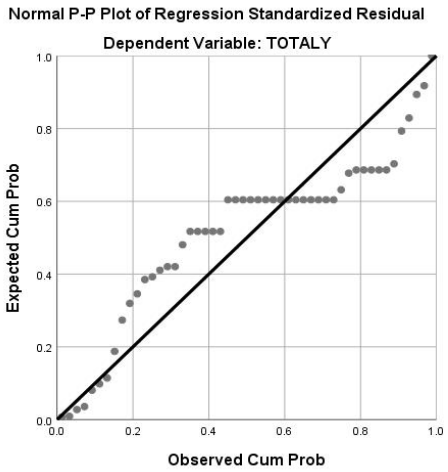
Merajuk tabel 2 diketahui seluruh instrument yang di pakai dalam menguji reliabilitas mendapatkan *cronbach alpha* > 0,80. Hasil tersebut menandakan bahwa

seluruh instrument pada penelitian ini dikatakan reliabel yang artinya jika instrumen tersebut diuji di lapangan berulang kali baik dalam waktu berbeda atau waktu yang sama akan mempunyai hasil serupa, sehingga instrument mempunyai keandalan dan konsistensi yang mampu memberikan atau mengungkapkan informasi yang sebenarnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Peneliti perlu menguji normalitas sebuah data dengan tujuan untuk melihat apakah data yang peniliti diperoleh dapat mewakili populasi atau dalam kata lain data berdistribusi secara normal. Lebih lanjut, uji normalitas yang dipakai peniliti memakai metode *Kolmogov Smirnov* (K-S) dan *Normal P-P Plot.* Dimana ketentuan dan berdistribusi normal jika titik *ploting* selalu mengikuti atau berada di dekat garis diagonalnya, supaya penarikan kesimpulan data berdistribusi normal bisa lebih tepat maka dari itu dilakukan kembali uji K-S dengan panduan pengambilan keputusan, yakni jika sig adalah > 0,05, berarti data penelitian berdistribusi secara normal, sementara itu jika nilai sig adalah < 0,05 berarti data penelitian dianggap tidak berdistribusi secara normal.



Sumber : Data Primer yang di olah, 2024

Gambar 1. Normal P-P Plot

Dari gambar 1 diketahui titik-titik *ploting* dalam gambar *Normal P-P Plot* selalu mendekati ataupun mengikuti garis diagonal. Oleh sebab itu, diambil Kesimpulan nilai residual dianggap berdistribusi dengan normal. Maka, syarat normalitas untuk nilai residual pada riset ini sudah terpenuhi.

Tabel 3. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.25907583
Most Extreme Differences	Absolute		.193
	Positive		.193
	Negative		-.178
Test Statistic			.193
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.040[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.111

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 50 sampled tables with starting seed 957002199.

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Merajuk tabel 3 diketahui nilai sig yang didapatkan pada uji *kolmogorov Smirnov* adalah 0.111, atau dalam kata lain nilai sig 0.111 > 0.05. Oleh sebab itu, dapat ditarik Kesimpulan bahwa data variabel mempunyai nilai residual yang berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukan uji multikolinearitas yakni untuk melihat apakah variabel yang diteliti mempunyai hubungan yang kuat ataupun tidak. Dasar keputusan untuk menilai apakah terdapat gejala multikolinearitas atau tidak yakni jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, menandakan bahwa tidak muncul gejala multikolinearitas, sementara itu jika VIF > 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, menandakan muncul gejala multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	.798	1.336		.597	.553		
	TOTALX1	.345	.151	.337	2.291	.026	.179	5.583
	TOTALX2	.598	.150	.587	3.991	.000	.179	5.583

a. Dependent Variable: TOTALY

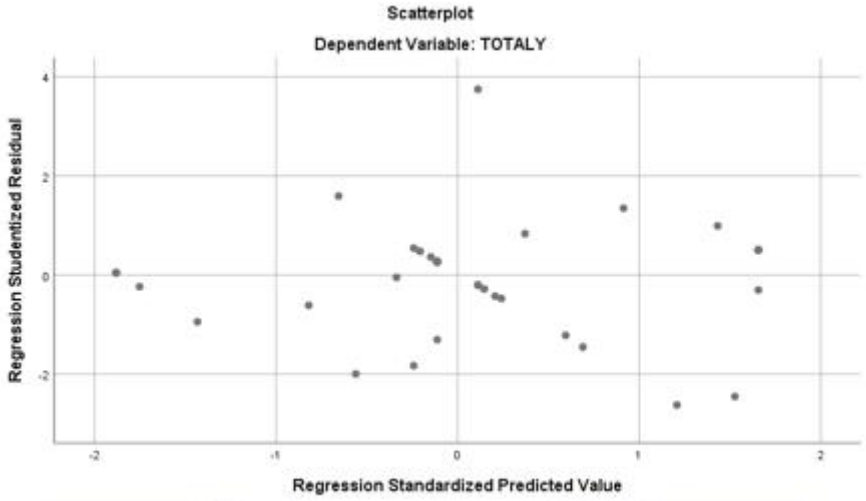
Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Merajuk tabel 4 maka variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) memiliki nilai VIF sebesar

5.583 dan nilai *tolerance* sebesar 0.179, makan nilai VIF 5.583 < 10 sementara nilai *tolerance* 0.179 > 0.10. Artinya, data variabel dalam penelitian ini tidak mempunyai gejala multikolinearitas sehingga terdapat hubungan atau korelasi kuat antar variabel yang akan diuji.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji ini yakni untuk menilai ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Saat melakukan uji heteroskesatisitas, peneliti memakai metode *scatterplot* dan metode *glesjer.* Dimana ketentuan dalam metode *scatterplot* adalah jika seberan titik *ploting* menyebar baik itu diatas atau dibawah sumbu 0 maka tidak terjadi gejala heteroskesatisitas, supaya penarikan kesimpulan terjadi atau tidaknya gejala heteroskesatisitas bisa lebih tepat maka dari itu dilakukan kembali penilaian uji heteroskesatisitas memakai metode *glesjer* dengan dasar keputusan, yakni jika nilai sig sebesar > 0,05 artinya menunjukkan bahwa terdapat heteroskesatisitas, sementara itu apabila nilai sig < 0,05 maka terdapat gejala heteroskesatisitas. Jika asumsi heteroskesatisitas dalam riset ini tidak terpenuhi maka data dikatakan layak dipakai sebagai alat penelitian.



Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Gambar 2. *Scatterplot*

Merajuk gmabar 2 maka titik *ploting* menyebar baik diatas atau dibawah sunbu 0. Artinya data sudah lolos dari uji heteroskedastisitas atau data sudah layak digunakan sebagai alat uji dalam penelitian ini.

d. Analisis Regresasi Linier Berganda

Tujuan analisis ini yakni untuk melihat hubungan atua korelasi antara variabel terikat dengan variabel bebas. Variabel yang diuji dalam riset ini adalah kinerja karyawan (Y), pelatihan (X1), motivasi (X2).

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	.798	1.336		.597	.553		
	Pelatihan	.345	.151	.337	2.291	.026	.179	5.583

Motivasi	.598	.150	.587	3.991	.000	.179	5.583

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 5 maka di ketahui *Unstandardized Coefficients* B akan dijadikan bentuk persamaan regresi yaitu :

$$Y1 = 0{,}798 + 0{,}345 + 0{,}598\ X2$$

Dari bentuk persamaan regresi tersebut maka dapat diartikan:

1. Konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 0,798, artinya apabila tidak terdapat variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) kinerja karyawa (Y) tidak mengalami perubahan atau akan tetap sebesar 0,798.
2. Koefisien pelatihan menunjukkan nilai positif 0.345, menandakan bahwa variabel pelatihan (X1) memengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan jika pelatihan (X1)bertambah satu ekor sedangkan motivasi (X2) tidak bertambah atau tetap maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.345.
3. Koefisien regresi motivasi menunjukkan nilai positif sebesar 0.598, artinya variabel motivasi (X2) secara positif memengaruhi kinerja karyawan (Y) dan jika motivasi (X2) bertambah satu ekor sedangkan pelatihan (X1) tetap atau tidak bertambah maka menyebabkab kinerja karyawan meningkat sebanyak 0.598.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh secara parsial anatara pelatihan terhadap kinerja karyawan atau antara motivasi terhdap kinerja karyawan. Penilaian uji t pada riset ini memakai Tingkat sig sebesar 0,05 (5%) selain itu derajat kebebasannya, yakni (df= n-2). Penentuan derajat kebebasan df= 50-2 = 48 dan nilai sig 0.05 (5%), maka didapatkan nilai t tabel sebesar 0.2325.

Berikut beberapa hipotesis untuk uji t (parsial):

1. H0: Pelatihan secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
   H1: Pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhdap kinerja karyawan.
2. H0: Motivasi secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
   H1: Motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhdap kinerja karyawan.
   Dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. t hitung > t tabel = H1 diterima dan H0 ditolak.
2. t hitung < t tabel = H1 ditolak dan H0 diterima.

Tabel 6. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.798	1.336		.597	.553
	Pelatihan	.345	.151	.337	2.291	.026
	Motivasi	.598	.150	.587	3.991	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Merajuk tabel 6 maka diketahui hasil perhitungan uji t dapat dijabarkan:

1. Pelatihan (X1)
   Hasil t hitung pelatihan yaitu 2.291, artinya t hitung pelatihan 2.291 > 2.009,dengan nilai signifikansi 0.026. Merajuk hasil tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima dan H0 di tolak, yang memperlihatkan bahwa secara signifikan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi (X2)
   Hasil t hitung motivasi yaitu 3.991, artinya t hitung motivasi 3.991 > 2.009,, kemudian nilai sig yang di dapatkan adalah 0.000. Merajuk hasil tersebut maka diambil sebuah kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, maka hasil riset memperlihatkan bahwa secara signifikan motivasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F diartikan sebagai uji bersama-sama atau simultan dari semua variabel bebas dengan variabel terikat. Cara yang dipakai untuk menilai hasil uji f, yakni dengan cara melakukan perbadingan pada nilai F hitung dengan F tabel. Penilaian uji F memakai Tingkat sig sebesar 0,05 (5%) dan derajat kebebasannya (df_1 = k-1, df_2 = n-k), dengan n adalah total sampel dan k yakni jumlah variabel, dengan demikian nilai df_1 = 3-1=2 dan df_2 = 50 – 3 – 1 = 46. Sehingga, nilai F tabel yang diperoleh, yakni sebesar 3.200.

Berikut merupakan hipotesis untuk uji F (simultan):

1. H0 : Pelatihan dan Motivasi secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
   H1 : Pelatihan dan Motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
   Berikut merupakan dasar unttuk mengammbil keputusan terkait hasil uji f :
1. F hitung > F tabel = H1 diterima dan H0 ditolak.
2. F hitung < F tabel = H1 ditolak dan H0 diterima.

Tabel 7. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.242	2	174.121	105.353	.000[b]
	Residual	77.678	47	1.653		
	Total	425.920	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawam
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Merajuk tabel 7 maka diperoleh nilai F hitung yakni sebesar 105.353, artinya F hitung 105.353 > 3.200 dengan nilai 0.000. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H0 ditolah dan H1 diterima, maka penelitian ini memperlihatkan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan (bersama -sama) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904[a]	.818	.810	1.286

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawam

Merajuk pada tabel 8 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0,818 yang berarti 81,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan motivasi sedangkan 18,2% dipengaruhi holeh variabel lain diluar model yang diteliti.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Merajuk uji t maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2.291 dan nilai signifikansi 0.26, artinya t hitung pelatihan 2.291 > t tabel 2.009 dan nilai sig 0.26 < 0.05. Maka, bisa diambil kesimpulan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Wahana Ottimitra Multiartha Tbk, dengan demikian hipotesis pertama memperlihatkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Yang berarti semakin baik peran pelatihan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan tersebut mendapatkan dukungan dari riset sebelumnya, yaitu oleh (Habibi et al., 2018) yang menunjukkan bahwa secara signifikan pelatihan mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Merajuk hasil uji t maka diketahui niai t hitung yang diperoleh, 3.991. Lebih lanjut, nilai sig yang didapatkan adalah 0.000. Hasil tersebut menunjukkan t hitung motivasi 3.991 > 2.009 dengan nilai sig 0.00 < 0.05. merajuk hasil tersebut mak adiketahui variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Wahana Ottimitra Multiartha Tbk, maka hipotesis kedua H0 ditolak dan H1 diterima. Yang berarti bahwa semakin baik pelaksanaan motivasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan tersebut didukung oleh riset sebelumnya, yakni riset yang diselenggarakan oleh (Novrita, P et al., 2021), dimana riset tersebut menunjukkan bahwa secara signifikan motivasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan.

c. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Merajuk riset yang sudah dilakukan maka didapatkan hasil F hitung sebesar 105.353. Selain itu, mendapatkan nilai sig 0.000. Hasil tersebut menandakan bahwa F hitung 105.353 > F tabel 3.200 dengan nilai si 0.000 (<0.05), dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan PT Wahana Ottimitra Multiartha Tbk, maka hipotesis ketiga H1 diterima dan H0 ditolak. Dibuktikan

dengan uji determinasi Dimana variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) memberikan pengaruh pada kinerja karywan sebesar 81,8 %, sementara itu 18,2% sisanya dipengaruhi variabel lain, dimana variabel tersebut tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Wahana Ottimira Multiarha Tbk dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 50 responden.

a. Secara parsial pelatihan memberika pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk, temuan tersebut didasarkn dari nilai t hitung yakni 2.291 > t tabel 2.009, selain itu juga diperoleh nilaisig 0.26 < 0.05. Oleh sebab itu, hipotesis pertama menunjukkan H0 ditolak dan H1 diterima.
b. Motivasi secara signifikan mempengaruhi secara parsial dan positif pada kinerja karyawan PT Wahana Ottimitra Multiartha Tbk, dibuktiakan dengan hasil t hitung 3.991 > t tabel 2.009 dengan nilai sig 0.00 < 0.05, sehingga hipotesis kedua menunujukkan H1 diterima dan H0 ditolak.
c. Pelatihan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk, hasil tersebut terbukti dari nilai F hitung yang didapatkan, yakni 105.353 > F tabel 3.200, selain itu, dibuktikan juga dari nilai sig 0.000 atau dalam kaya lain < 0.05. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.
d. Merajuk hasil riset, maka secara simultan pelatihan dan motivasi mampu menerangkan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk sebesar 81,8%, sedangkan 18,2% lainnya dipengaruhi variabel lain, Dimana variabel tersebut tidak dikaji dalam penelitian.

DAFTAR REFERENSI

Anugrah, A. T. (2024). Teori Belajar Behaviorisme dan Kognitivisme Perspektif Pendidikan Islam. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, *17*(1), 75-97.

Astiti, T. I. P., Kartika, G. A. P., & Dewi, A. A. I. A. A. (2015). *Implementasi Pasal 33 Ayat 3 UUD 1945 dalam Berbagai Perundang-undangan Tentang Sumberdaya Alam*. Udayana University.

HABIBI, N. (2018). *PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG* (Doctoral dissertation, UIN RADEN FATAH PALEMBANG).

Novrita, P. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Nurbawani, A. (2022). Motivasi keaktifan mahasiswa dalam perkuliahan secara daring pada masa pandemi COVID-19 dalam perspektif teori pengharapan Victor Harold Vroom. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, *3*(2), 177-188.

Saeed, M. M., & Asghar, M. A. (2012). Examining the relationship between training, motivation and employees job performance–The moderating role of person job fit. *Journal of basic and applied scientific research*, *2*(12), 12177-12183.

Sriwati, S. (2017). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, *4*(1).

Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *12*(1), 18-33.

Sugiyono, E. I. (2014). Pengembangan bahan ajar menyimak berbasis multimedia interaktif dalam model belajar mandiri untuk sekolah menengah pertama. Seloka: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, 3(2).

Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 5(2), 120-129.