



## Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Njz Logistik Indonesia Di Tangerang Selatan

Untung Darmawan <sup>1\*</sup>, Endang Suprapti <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: darmaaja332211@gmail.com, [dosen0728@unpam.ac.id](mailto:dosen0728@unpam.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of training and work motivation on employee performance at PT NJZ Logistik Indonesia both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods with an associative approach. The sampling technique uses saturated sampling with 63 respondents. Data analysis techniques include: data instrument test, classical assumption test, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, and coefficient of determination. Hypothesis testing uses t-test and F-test. The analysis results show: Training partially has a positive and significant effect on employee performance with a simple linear regression equation  $Y = 16.551 + 0.598X_1$ . The correlation coefficient value of 0.743 indicates a strong relationship and the coefficient of determination of 55.2% means that performance is influenced by training by 55.2%. This is proven by the t-test obtained t count > t table ( $8.675 > 1.671$ ) and reinforced by a significant value < 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance, indicated by a simple linear regression equation  $Y = 11.422 + 0.728X_2$ . The correlation coefficient value of 0.746 indicates a strong relationship and the coefficient of determination of 55.6% means that performance is influenced by work motivation by 55.6%. This is proven by the t-test obtained t count > t table ( $8.744 > 1.671$ ) and reinforced by a significance value < 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). The results of the study of training and work motivation simultaneously on employee performance, shown by the multiple linear regression equation  $Y = 9.724 + 0.346X_1 + 0.428X_2$ , the correlation coefficient value of 0.804 indicates a very strong relationship and the coefficient of determination of 64.6% means that performance is influenced by training and work motivation by 64.6%. This is proven by the F-test hypothesis test results obtained F count > F table ( $54.760 > 3.143$ ) and reinforced by a significance value < 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Thus it is proven that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted*

**Keywords:** Training, Work Motivation, Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT NJZ Logistik Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 63 responden. Teknik analisis data menggunakan: uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan: Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 16,551 + 0,598X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,743 artinya memiliki tingkat hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 55,2% artinya kinerja dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 55,2%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $8,675 > 1,671$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 11,422 + 0,728X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,746 artinya memiliki hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 55,6% artinya kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 55,6%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $8,744 > 1,671$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 9,724 + 0,346X_1 + 0,428X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,804 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 64,6% artinya kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar 64,6%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel ( $54,760 > 3,143$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Kata kunci:** Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja

## 1. LATAR BELAKANG

Salah satu langkah nyata yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui program pelatihan dan peningkatan motivasi kerja karyawan. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan kompetensi karyawan agar selaras dengan kebutuhan operasional dan perkembangan teknologi logistik yang semakin dinamis. Namun, jika materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, maka karyawan akan memerlukan waktu lebih lama untuk beradaptasi, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja, bahkan memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Noe et al. (2020), pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan pekerjaan dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi, karena pelatihan yang tidak relevan tidak akan memberikan dampak optimal terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang berperan dalam membentuk sikap dan semangat kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berinisiatif, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah cenderung menunjukkan penurunan kinerja, tingkat absensi yang tinggi, serta menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa “motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan, yang secara langsung memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam organisasi”.

PT NJZ LOGISTIK INDONESIA sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa logistik terkemuka menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Data kinerja karyawan periode 2022-2024 menunjukkan adanya tren penurunan yang konsisten, sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1.**

### **Data Target Dan Pengiriman PT NJZ LOGISTIK INDONESIA tahun 2022-2024**

<b>Tahun</b>	<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Gagal</b>	<b>Pencapaian (%)</b>
2022	Jan	68	68	0	100,00
	Feb	66	65	1	98,48
	Mar	65	63	2	96,92
	Apr	64	64	0	100,00
	Mei	63	62	1	98,41
	Jun	62	59	3	95,16
	Jul	61	60	1	98,36
	Agu	60	60	0	100,00
	Sep	59	57	2	96,61
	Okt	58	57	1	98,28
	Nov	57	54	3	94,74
	Des	56	55	1	98,21
<b>Tahun</b>	<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Gagal</b>	<b>Pencapaian (%)</b>
	Jan	55	55	0	100,00
	Feb	54	53	1	98,15
	Mar	53	51	2	96,23
	Apr	52	49	3	94,23
	Mei	51	50	1	98,04

Tahun	Bulan	Target	Realisasi	Gagal	Pencapaian (%)
2023	Jun	50	49	1	98,00
	Jul	49	47	2	95,92
	Agu	48	48	0	100,00
	Sep	47	45	2	95,74
	Okt	46	45	1	97,83
	Nov	45	42	3	93,33
	Des	44	43	1	97,73
Tahun	Bulan	Target	Realisasi	Gagal	Pencapaian (%)
2024	Jan	43	43	0	100,00
	Feb	42	41	1	97,62
	Mar	41	39	2	95,12
	Apr	40	37	3	92,50
	Mei	39	38	1	97,44
	Jun	38	37	1	97,37
	Jul	37	35	2	94,59
	Agu	36	36	0	100,00
	Sep	35	33	2	94,29
	Okt	34	33	1	97,06
	Nov	33	30	3	90,91
	Des	32	31	1	96,88

Sumber : Data Primer PT NJZ LOGISTIK INDONESIA ( 2024 )

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat adanya kecenderungan penurunan rata-rata capaian kinerja operasional perusahaan dalam kurun waktu tiga tahun, yaitu dari tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, rata-rata tingkat pencapaian pengiriman masih berada pada kisaran yang sangat baik, namun pada tahun 2023 dan 2024 terjadi penurunan capaian secara bertahap. Penurunan ini ditandai dengan menurunnya persentase realisasi pengiriman terhadap target serta meningkatnya jumlah pengiriman gagal pada beberapa periode tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan adanya penurunan konsistensi kinerja operasional yang patut menjadi perhatian manajemen perusahaan

**Tabel 1.2.**  
**Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja Pada PT NJZ LOGISTIK INDONESIA**

No	Daftar Pertanyaan	Ya	Tidak	Total	% Tidak Setuju
1.	<b>Intensitas</b> (Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari)	12	13	25	52,0%
2.	<b>Intensitas</b> (Saya mengerahkan energi dan usaha maksimal dalam bekerja)	11	14	25	56,0%
3.	<b>Arah</b> (Saya merasa lingkungan kerja di kantor mendukung kenyamanan dan produktivitas)	13	12	25	48,0%
4.	<b>Arah</b>	14	12	25	44,0%

No	Daftar Pertanyaan	Ya	Tidak	Total	% Tidak Setuju
	(Saya mengetahui prioritas pekerjaan yang ditetapkan perusahaan)				
5.	<b>Ketekunan</b> (Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan)	12	13	25	52,0%
6.	<b>Ketekunan</b> (Saya tidak mudah menyerah ketika pekerjaan terasa berat)	11	14	25	56,0%

*Sumber : Data pra-survey PT NJZ LOGISTIK INDONESIA (2026)*

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT NJZ Logistik Indonesia masih belum optimal. Hal ini terlihat dari tingginya persentase ketidaksetujuan responden pada indikator intensitas kerja, di mana sebesar 52,0% karyawan menyatakan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari dan 56,0% responden menyatakan belum mengerahkan energi serta usaha maksimal dalam bekerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa dorongan internal karyawan dalam bekerja masih tergolong rendah.

**Tabel 1.3.**  
**Hasil Pra-Survey Pelatihan pada PT NJZ LOGISTIK INDONESIA**

No	Daftar Pertanyaan	Ya	Tidak	Total	% Tidak Setuju
1.	<b>Instruktur</b> (Instruktur pelatihan mampu menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami)	14	11	25	44,0%
2.	<b>Instruktur</b> (Instruktur mampu menjawab pertanyaan peserta dengan baik selama pelatihan)	12	13	25	52,0%
3.	<b>Peserta</b> (Peserta mengikuti kegiatan pelatihan dengan aktif)	15	10	25	40,0%
4.	<b>Peserta</b> (Peserta fokus dan serius selama kegiatan pelatihan berlangsung)	13	12	25	48,0%
5.	<b>Materi</b> (Materi pelatihan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan)	11	14	25	56,0%
6.	<b>Materi</b> (Materi pelatihan membantu meningkatkan keterampilan kerja)	12	13	25	52,0%

*Sumber : Hasil Pra-Survei Pelatihan PT NJZ LOGISTIK INDONESIA (2024)*

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa pelaksanaan program pelatihan di PT NJZ Logistik Indonesia belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari tingginya persentase ketidaksetujuan responden pada beberapa indikator pelatihan. Pada indikator instruktur, sebesar 52,0% karyawan menyatakan bahwa instruktur belum sepenuhnya mampu menjawab pertanyaan peserta dengan baik.

Selanjutnya, pada indikator peserta, sebesar 48,0% responden menyatakan bahwa peserta belum sepenuhnya fokus dan serius selama kegiatan pelatihan berlangsung.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Pelatihan**

Dessler (2023:153) menyatakan “pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mereka dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan efisien”. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2023) “pelatihan kerja adalah bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk memperbaiki kemampuan kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.”.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Syafrida Hafni Sahir (2022:60) “motivasi kerja adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja; tingkat motivasi seorang individu atau tim dalam tugas atau pekerjaan mereka dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi”. Lalu Menurut Luthans (2021:131) “motivasi adalah suatu proses yang dimulai dari kekurangan atau kebutuhan fisiologis atau psikologis yang mengaktifkan suatu perilaku atau dorongan yang diarahkan pada suatu tujuan atau insentif”.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil atau capaian yang diperoleh individu saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencakup sejauh mana pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien, yang mencerminkan kemampuan, sikap, serta upaya karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik berarti karyawan mampu memenuhi atau bahkan melebihi harapan pekerjaan, sehingga memberikan kontribusi positif bagi kesuksesan organisasi. Hal ini sejalan dengan Wibowo (2021) yang menyatakan bahwa “kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, yang hasilnya berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi”..

## **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Gnawali (2022:919), “metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang sistematis dan objektif dalam mengumpulkan dan menganalisis data numerik menggunakan alat matematika dan statistik. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan hukum umum yang dapat diterapkan secara luas, dengan dukungan dari teori yang ada dan data empiris yang dapat diukur”. Penelitian ini adalah sebuah studi empiris yang bertujuan untuk menguji dampak pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT NJZ LOGISTIK INDONESIA

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

**Tabel 4.1.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

No	Kuesioner	r tabel	R hitung	Keterangan
1	Instruktur pelatihan menguasai materi yang disampaikan dengan baik ( Instruktur )	0,244	0,596	Valid
2	Instruktur pelatihan mampu menjelaskan materi dengan bahasa yang mudah dipahami ( Instruktur )	0,244	0,628	Valid
3	Instruktur pelatihan responsif dalam menjawab pertanyaan peserta ( Instruktur )	0,244	0,417	Valid
4	Instruktur pelatihan menggunakan metode pengajaran yang menarik dan interaktif ( Instruktur )	0,244	0,696	Valid
5	Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk mengikuti setiap sesi pelatihan ( peserta )	0,244	0,680	Valid
6	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi dan simulasi selama pelatihan ( peserta )	0,244	0,757	Valid
7	Saya merasa tidak siap mengikuti pelatihan karena kurangnya informasi sebelumnya ( peserta )	0,244	0,614	Valid
8	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya ( materi )	0,244	0,732	Valid
9	Materi pelatihan dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari ( materi )	0,244	0,653	Valid
10	Materi pelatihan terlalu teoritis dan sulit diaplikasikan dalam pekerjaan ( materi )	0,244	0,581	Valid

*Sumber: Penulis, 2025*

Dari data pada tabel di atas, Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) memperoleh nilai r hitung >r tabel (0,244), dengan begitu semua item kuesioner dinyatakan valid. Lalu untuk kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.2.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Kuesioner	r tabel	R hitung	Keterangan
1	Saya selalu memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan setiap tugas ( intensitas )	0,244	0,588	Valid
2	Saya bersemangat untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan ( intensitas )	0,244	0,575	Valid
3	Saya bekerja dengan energi dan antusiasme yang tinggi setiap harinya (intensitas)	0,244	0,437	Valid
4	Saya merasa malas bekerja karena kurangnya penghargaan dari perusahaan ( intensitas )	0,244	0,615	Valid
5	Saya memiliki tujuan karier yang jelas dalam pekerjaan ini ( arah tujuan )	0,244	0,373	Valid
6	Saya fokus menyelesaikan pekerjaan sesuai prioritas yang telah ditentukan ( arah tujuan )	0,244	0,716	Valid
7	Saya sering merasa bingung dengan tujuan dan arah pekerjaan yang harus dicapai (arah tujuan)	0,244	0,617	Valid
8	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas meskipun menghadapi hambatan ( ketekunan )	0,244	0,506	Valid
9	Saya konsisten menjaga kualitas kerja dalam setiap tugas yang dikerjakan ( ketekunan )	0,244	0,536	Valid

No	Kuesioner	r tabel	R hitung	Keterangan
10	Saya mudah menyerah ketika menghadapi pekerjaan yang sulit dan menantang ( ketekunan )	0,244	0,602	Valid

Sumber: Penulis, 2025

Dari data pada tabel di atas, Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memperoleh nilai r hitung  $>$ r tabel (0,244), dengan begitu semua item kuesioner dinyatakan valid. Lalu untuk kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.3.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kuesioner	r tabel	R hitung	Keterangan
1	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target yang ditetapkan ( kuantitas kerja )	0,244	0,610	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan standar yang ditetapkan ( kuantitas kerja )	0,244	0,464	Valid
3	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan ( kualitas kerja )	0,244	0,582	Valid
4	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas ( kualitas kerja )	0,244	0,611	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang ditentukan ( ketepatan waktu )	0,244	0,494	Valid
6	Saya sering terlambat menyelesaikan tugas yang diberikan ( ketepatan waktu )	0,244	0,510	Valid
7	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang ditetapkan ( kehadiran )	0,244	0,576	Valid
8	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas ( kehadiran )	0,244	0,613	Valid
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal ( efisiensi )	0,244	0,475	Valid
10	Saya dapat bekerja secara efisien tanpa pemborosan waktu dan biaya ( efisiensi )	0,244	0,569	Valid

Sumber : Penulis, 2025

Dari data pada tabel di atas, Variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai r hitung  $>$ r tabel (0,244), dengan begitu semua item kuesioner dinyatakan valid. Lalu untuk kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Pelatihan ( $X_1$ )	0,827	0,600	Reliable
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,731	0,600	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,741	0,600	Reliable

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil pengujian tabel di atas terlihat faktor pelatihan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) dinyatakan reliabel. Hal ini di buktikan dengan variabel nilai *cronbatch alpa* lebih besar dari 0,600

### Uji Normalitas

**Tabel 4.5.**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov Tes**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		63	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	2,46157872	
Most Extreme Differences	Absolute	0,071	
	Positive	0,071	
	Negative	-0,054	
Test Statistic		0,071	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	0,595	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,583
		Upper Bound	0,608
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai kepentingan sebesar 0,071 > 0,050. Oleh karena itu, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.14.**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN $X_1$	0,487	2,051
	MOTIVASI KERJA $X_2$	0,487	2,051
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis multikolinearitas yang tersaji dalam tabel menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja masing-masing adalah 0,487, di mana angka tersebut berada di bawah ambang batas. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut sama-sama tercatat sebesar 2,052, yang masih berada jauh di bawah batas maksimal 10. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari permasalahan multikolinearitas

### Uji Autokorelasi

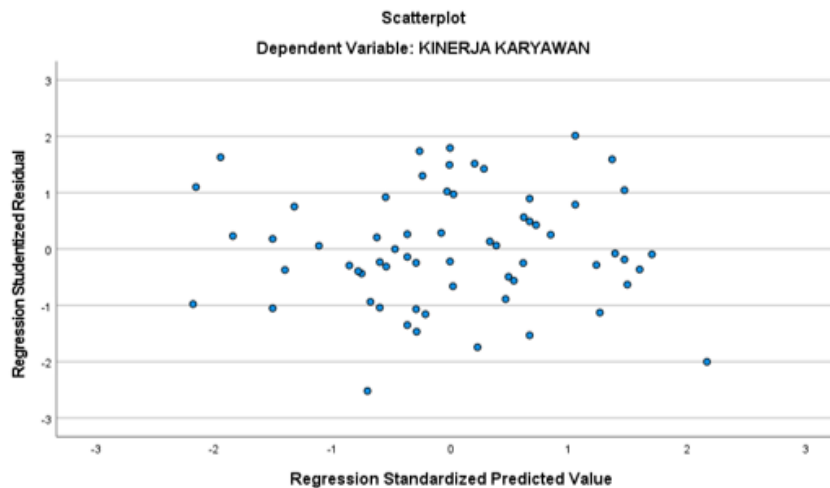
**Tabel 4.15.**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 <sup>a</sup>	0,646	0,634	2,502	2,277
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X <sub>2</sub> , Pelatihan X <sub>1</sub>					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak memiliki autokorelasi, ini di lihat dari nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,277 yang berada di rentang 1,550 – 2,459 dan nilai itu menunjukkan tidak adanya gangguan autokorelasi

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2025

**Gambar 4.4.**  
**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar diatas terlihat titik-titik pada grafik scatter plot tidak membentuk pola yang jelas, tetapi tersebar secara acak. Dan dapat disimpulkan dari data tersebut lolos uji heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linear

**Tabel 4.20.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pelatihan (X<sub>1</sub>) Dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,724	2,948		3,298	,002
	PELATIHAN X <sub>1</sub>	0,346	0,089	0,429	3,902	<,001
	MOTIVASI KERJA X <sub>2</sub>	0,428	0,107	0,439	3,986	<,001
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan  $Y = 9,724 + 0,346 (X_1) + 0,428 (X_2)$ , dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,724 menunjukkan jika tidak ada perubahan pada variabel independen, maka nilai variabel dependen tetap sebesar 9,724
2. Koefisien regresi variabel pelatihan 0,346 nilai positif, yang berarti setiap peningkatan pada variabel  $X_1$  dan  $X_2$  akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,346.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja 0,428 yang nilainya positif, yang artinya setiap peningkatan pada  $X_1$  dan  $X_2$  akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,428

### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4.24.**  
**Hasil Uji Korelasi koefisien Parsial Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.804 <sup>a</sup>	0,646	0,634	2,502	0,646	54,760	2	60	0,000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA  $X_2$ , PELATIHAN  $X_1$

Sumber: Data diolah, 20225

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi pelatihan dan motivasi kerja sebesar 0,804. Ini menunjukkan tingkat hubungan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja berada pada rentang sangat kuat

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.27.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	0,646	0,634	2,502

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA  $X_2$ , PELATIHAN  $X_1$

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel pengujian di atas, memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,646 dapat disimpulkan variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,6% lalu sisanya sebesar  $(100-64,6\%) = 35,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 4.28.**  
**Hasil Uji Hipotesis Pelatihan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,551	2,677		6,183	<,001
	PELATIHAN X <sub>1</sub>	0,598	0,069	0,743	8,675	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas, memperoleh nilai yang signifikan sebesar <.001 dimana <0,05 dan nilai t hitung > t tabel 8,675 >1,671. Dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja secara signifikan

**Tabel 4.29.**  
**Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,422	3,238		3,527	<,001
	MOTIVASI KERJA X <sub>2</sub>	0,728	0,083	0,746	8,744	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN X<sub>2</sub>

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas, memperoleh nilai yang signifikan sebesar <.001 dimana <0,05 dan nilai t hitung > t tabel 8,744 >1,671. Dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja secara signifikan

**Tabel 4.30.**  
**Hasil Uji Hipotesis (F) Secara Simultan Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	685,748	2	342,874	54,760	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	375,681	60	6,261		
	Total	1061,429	62			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y  
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA X<sub>2</sub>, PELATIHAN X<sub>1</sub>

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas memperoleh nilai yang signifikan <,001 <0,05 dan nilai f hitung > f tabel 54,760 > 3,143. Jadi dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang artinya terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian akhir skripsi, penulis akan memaparkan kesimpulan yang dapat diambil, keterbatasan penelitian dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian di lapangan serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian terhadap karyawan PT NJZ LOGISTIK INDONESIA, mengenai pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 16,551 + 0,598X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,743 artinya memiliki tingkat hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 55,2% artinya kinerja dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 55,2%, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $8,675 > 1,671$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 11,422 + 0,728X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,746 artinya memiliki hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 55,6% artinya kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $8,744 > 1,671$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
3. Hasil penelitian pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 9,724 + 0,346X_1 + 0,428X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,804 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 64,6% artinya kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar 64,6%, sedangkan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel ( $54,760 > 3,143$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikansi  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

## DAFTAR REFERENSI

### BUKU

- Arikunto, S. (2022). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice (16th ed.)*. London: Kogan Page.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2021). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill Education.
- Bowersox, D. J., Closs, D. J., & Cooper, M. B. (2020). *Supply chain logistics management (5th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Chopra, S., & Meindl, P. (2022). *Supply chain management: Strategy, planning, and operation (8th ed.)*. Pearson Education.

- Christopher, M. (2021). *Logistics & supply chain management (6th ed.)*. London: Pearson.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Dessler, G. (2023). *Human resource management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Firmansyah, & Mahardika. (2018). Pengantar manajemen. Deepublish.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Management (13th ed.)*. Cengage Learning.
- Hakim, A. (2019). Manajemen kinerja: Konsep dan aplikasi. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2022). *Organizational behavior: An evidence-based approach (14th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2023). Evaluasi kinerja SDM. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2023). *Human resource management (17th ed.)*. Cengage Learning.
- Middleton, F. (2019). *Reliability vs validity in research: Differences, types and examples*. Scribbr.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development (8th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A. (2023). *Employee training and development (9th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage (12th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Nugroho, I. H. D. (2024). Metodologi penelitian kuantitatif. Deepublish.
- Pettinger, R. (2020). *Introduction to management (5th ed.)*. Macmillan International Higher Education.
- Rahman, A., & Lataruva, E. (2023). Manajemen kinerja: Konsep dan aplikasi. Media Sains Indonesia.
- Ranganathan, P., Pramesh, C. S., & Buyse, M. (2024). *Common pitfalls in statistical analysis: Understanding the properties of diagnostic tests*. *Perspectives in Clinical Research*, 15(1), 1-3.
- Rivai, V. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Edisi Ketiga). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior (19th ed.)*. Pearson Education.
- Rushton, A., Croucher, P., & Baker, P. (2022). *The handbook of logistics and distribution management (7th ed.)*. London: Kogan Page.
- Sahir, S. H. (2022). Metodologi penelitian. KBM Indonesia.
- Santoso, S. (2020). Panduan lengkap SPSS versi 26. Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach (8th ed.)*. John Wiley & Sons.
- Siswanto, H. B. (2021). Pengantar manajemen. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Terry, G. R. (Dalam Aditama, R.). (2020). Prinsip-prinsip manajemen. Bumi Aksara.
- Wardah, Nurmayanti, S., & Nasution, M. D. (2024). Analisis statistik dalam penelitian sosial. Yayasan Kita Menulis.
- Wibowo. (2021). Manajemen kinerja (Edisi 6). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zed, M. (2021). Metode penelitian kepustakaan. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

## JURNAL

- Afandi, P. (2018). Motivasi kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 23-35.
- Aminulloh, R. (2023). Ruang lingkup penelitian dalam metodologi penelitian kuantitatif. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 1(1), 1-10.
- Anggara, A. A. K. T. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(1), 45-62.
- Arif, F., & Rhamadhan, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhymitra Tata Sarana Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(3), 201-215. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v6i3>
- Aziz, F. (2022). Skala Likert dalam pengukuran sikap dan persepsi. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 4(2), 89-102.
- Buyung, H. (2022). Konsep kinerja karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Profesional*, 7(3), 156-170.
- Dahri, I., & Putra, P. (2024). Pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(1), 78-95.
- Evitha, S., & Hernawan, A. (2022). Indikator pelatihan dalam pengembangan SDM. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 9(2), 145-162.
- Gnawali, A. (2022). *Quantitative research method. Research Methodology*, 919-928.
- Iskandar, Y. A., Nasution, H. P., & Dalim, M. (2025). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 3(4), 234-251.
- Maharani. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Nikkatsu Electric Works* Bandung. Repository UBSI.
- Mukhtar, J. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*.
- Novianti, E., & Andy. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Saptakarsa Prima. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 112-130.
- Nugroho, & Paradifa. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168.
- Prasetya, K. Y., Widyanti, A. A. D., & Carina, T. (2024). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 89-106.
- Pricillia, M. M. T., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(7), 567-585.

- Ratnaningtyas, E. M., Wulandari, S., Nurani, P. A., Rizkia, D. R., & Puspitaningnal. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (PERSERODA) Kabupaten Purworejo. *Jurnal Economina*, 3(1), 201-220.
- Safitri, I. R., & Martono, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 3(3). <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.675>
- Saripah, R., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Padma Karya Prima di Banten. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 389-400.
- Sulistiyowati, T., & Agustina, L. (2021). Peran motivasi kerja sebagai variabel intervening antara pelatihan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(3), 333-350.
- Sunarto, A., & Larasati, D. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11156>
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1). ISSN: 2581-2769.