E-ISSN: 3025-0994
Halaman 3074-3088
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Home Center Indonesia Departemen Service Solution Jakarta Barat

Andreas Rudi Prakoso[1], Reni Hindriari[2]

[1,2] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia
e-mail: andreasrp180399@gmail.com, dosen00227@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Departemen Service Solution Jakarta Barat. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya produktivitas tim yang hanya mencapai rata-rata 72,6% dari target perusahaan selama periode 2021–2025. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 76 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan diolah dengan bantuan program SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel (9,960 > 1,993) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel (8,047 > 1,993) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima. Motivasi kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung > F tabel (50,085 > 3,12) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,578 yang berarti motivasi kerja (X1) dan pelatihan (X2) memberikan kontribusi sebesar 57,8% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and training on employee performance at PT Home Center Indonesia, Service Solution Department, West Jakarta. The study was motivated by low team productivity, which averaged only 72.6% of the company

target during the 2021–2025 period. This study employed a quantitative associative research method. The population consisted of 76 employees, all of whom were taken as the sample using saturated sampling. The data were collected through a Likert-scale questionnaire and processed using SPSS version 26. The data were analysed using instrument testing, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated t-value being greater than the t-table value (9.960 > 1.993) and the significance value being less than 0.05 (0.000 < 0.05), therefore H01 was rejected and Ha1 was accepted. Training also has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the calculated t-value being greater than the t-table value (8.047 > 1.993) and the significance value being less than 0.05 (0.000 < 0.05), therefore H02 was rejected and Ha2 was accepted. Furthermore, work motivation and training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated F-value being greater than the F-table value (50.085 > 3.12) and the significance value being less than 0.05 (0.000 < 0.05), therefore H03 was rejected and Ha3 was accepted. The coefficient of determination (R Square) was 0.578, indicating that work motivation (X1) and training (X2) jointly contributed 57.8% to employee performance (Y), while the remaining 42.2% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Work Motivation, Training, Employee Performance*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena teknologi, modal, dan sistem kerja yang baik tidak akan memberikan hasil optimal tanpa didukung karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan semangat kerja yang memadai. Menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Keith Davis dalam Hidayat et al. (2024) merumuskan bahwa *human performance* merupakan hasil dari *ability* dan *motivation*, sedangkan *ability* terbentuk dari *knowledge* dan *skill*. Rumusan tersebut menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dorongan untuk bekerja (motivasi) dan kemampuan kerja yang dapat dibentuk melalui pelatihan.

PT Home Center Indonesia (Informa) merupakan anak perusahaan Kawan Lama Group yang bergerak di bidang ritel furnitur dan aksesoris untuk hunian maupun bisnis. Departemen *Service Solution* Jakarta Barat bertugas memberikan layanan instalasi produk furnitur dan *custom furniture* kepada pelanggan, sehingga kinerja teknisi di lapangan berpengaruh langsung terhadap kepuasan pelanggan. Berikut ini data *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan Departemen *Service Solution* selama lima tahun terakhir:

Tabel 1
Data Key Performance Indicator Karyawan PT Home Center Indonesia Departemen Service Solution Jakarta Barat

No	Indikator Kinerja	Target	2021	2022	2023	2024	2025	Rata-rata
1	Ketepatan Instalasi	95%	100 %	100 %	98%	97%	96%	98,2%
2	Hasil Service Instalasi	97%	97%	96%	95%	95%	94%	95,4%
3	Produktivitas Tim	100%	78%	75%	72%	70%	68%	72,6%
4	Kelengkapan Alat Service	97%	100 %	100 %	100 %	98%	97%	99,0%
5	Sales Achievement	100%	88%	96%	92%	91%	90%	91,4%

Sumber: HRD PT Home Center Indonesia Departemen Service Solution Jakarta Barat, 2025

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar indikator KPI telah mencapai target, seperti ketepatan instalasi (98,2%) dan kelengkapan alat *service* (99,0%). Namun, produktivitas tim terus menurun dari 78% pada tahun 2021 menjadi 68% pada tahun 2025, dengan rata-rata hanya 72,6% dari target 100%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menghasilkan *output* kerja sesuai target belum optimal, sehingga perlu ditelusuri faktor yang memengaruhinya, di antaranya motivasi kerja dan pelatihan.

Menurut Armansyah (2020), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 karyawan dengan indikator hierarki kebutuhan Maslow dalam Mardiana (2020).

Tabel 2
Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja

Pernyataan	Indikator	Ya		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
Kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan tidur sangat memengaruhi motivasi saya dalam bekerja.	Kebutuhan fisiologis	27	90,0	3	10,0
Saya merasa lebih termotivasi ketika berada di lingkungan kerja yang aman dan stabil.	Kebutuhan rasa aman	26	86,7	4	13,3
Saya termotivasi untuk berprestasi agar diakui dalam lingkungan sosial saya.	Kebutuhan sosial	24	80,0	6	20,0

Pernyataan	Indikator	Ya		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
Pujian atau penghargaan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.	Kebutuhan penghargaan	19	63,3	11	36,7
Saya merasa lebih puas ketika pekerjaan membantu saya mencapai impian dan tujuan hidup.	Kebutuhan aktualisasi diri	26	86,7	4	13,3

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 2, indikator kebutuhan penghargaan memperoleh persentase terendah, yaitu hanya 63,3% responden yang menjawab "Ya". Hasil observasi juga menemukan keluhan karyawan terkait keterlambatan pemberian bonus tahunan dan insentif, yang berpotensi menurunkan semangat kerja dan berdampak pada pencapaian kinerja.

Selain motivasi, faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja adalah pelatihan. Dessler (2020) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil pra-survei pelatihan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Pra-Survei Pelatihan

Pernyataan	Indikator	Ya		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
Instruktur pelatihan memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam menyampaikan materi.	Instruktur	29	96,7	1	3,3
Peserta menunjukkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan.	Peserta pelatihan	26	86,7	4	13,3
Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta.	Metode	20	66,7	10	33,3
Materi pelatihan relevan dengan bidang pekerjaan dan kebutuhan peserta.	Materi	28	93,3	2	6,7
Tujuan pelatihan tercapai sesuai dengan harapan manajemen dan peserta pelatihan.	Tujuan pelatihan	25	83,3	5	16,7

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 3, pelatihan secara umum telah berjalan baik, terutama pada aspek kompetensi instruktur (96,7%) dan relevansi materi (93,3%). Namun, indikator metode pelatihan memperoleh persentase terendah (66,7%). Hasil observasi menunjukkan bahwa pelatihan masih didominasi metode penyampaian satu arah sehingga interaksi antara instruktur dan peserta belum optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maidarti et al. (2022) menemukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, sedangkan Pasaribu dan Lestari (2025) menemukan kontribusi keduanya sebesar 47,5%. Hindriari dan Rosa (2025) membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Fangiziah et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Meskipun demikian, penelitian pada departemen layanan instalasi yang didominasi teknisi lapangan masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Departemen *Service Solution* Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H3: Motivasi kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis secara statistik pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020). Penelitian dilaksanakan pada PT Home Center Indonesia Departemen *Service Solution* yang berlokasi di Jl. Puri Kencana No. 16, Kembangan Selatan, Jakarta Barat, dengan pengumpulan data pada bulan Juli 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Home Center Indonesia Departemen *Service Solution* Jakarta Barat yang berjumlah 76 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2020), sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan menggunakan *Google Form* dan observasi langsung di lokasi penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan dan studi kepustakaan. Kuesioner terdiri atas 45 butir pernyataan, masing-masing 15 butir untuk setiap variabel, yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Butir	Skala
Motivasi Kerja (X1) Maslow dalam Mardiana (2020)	(1) Kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan penghargaan, (5) kebutuhan aktualisasi diri	15	Likert
Pelatihan (X2) Dwi et al. (2024)	(1) Instruktur pelatihan, (2) peserta pelatihan, (3) materi pelatihan, (4) metode pelatihan, (5) tujuan pelatihan	15	Likert
Kinerja Karyawan (Y) Dwi et al. (2024)	(1) Kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, (5) kemandirian	15	Likert

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Data dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi: (1) analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan tanggapan responden terhadap setiap variabel, dengan kategori rata-rata 1,00–1,79 (sangat tidak baik), 1,80–2,59 (tidak baik), 2,60–3,39 (cukup baik), 3,40–4,19 (baik), dan 4,20–5,00 (sangat baik); (2) uji instrumen yang terdiri atas uji validitas dengan kriteria r hitung > r tabel (0,2257) dan uji reliabilitas dengan kriteria nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60; (3) uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (signifikansi > 0,05), uji multikolinearitas (*tolerance* > 0,10 dan VIF < 10), uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot*, dan uji autokorelasi *Durbin-Watson* (Ghozali, 2018); serta (4) analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan df = n – k – 1 = 76 – 2 – 1 = 73, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,993. Uji hipotesis secara simultan dilakukan dengan uji F dengan df1 = 2 dan df2 = 73, sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,12. Hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima apabila nilai hitung lebih besar dari nilai tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 76 karyawan Departemen *Service Solution*. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	75	98,7%
	Perempuan	1	1,3%
Usia	≤ 20 tahun	4	5,3%
	21–25 tahun	36	47,4%
	26–30 tahun	29	38,2%
	> 30 tahun	7	9,2%
Lama Bekerja	1–2 tahun	19	25,0%
	3–5 tahun	24	31,6%
	> 5 tahun	33	43,4%
Pendidikan	SMA/SMK sederajat	70	92,1%
	Sarjana (S1)	6	7,9%

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 5, responden didominasi oleh laki-laki (98,7%), berusia 21–25 tahun (47,4%), memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun (43,4%), dan berpendidikan SMA/SMK sederajat (92,1%), sesuai dengan karakteristik pekerjaan teknisi instalasi yang menuntut keterampilan teknis.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 6
Rekapitulasi Tanggapan Responden per Indikator

Variabel	Indikator	Rata-rata	Kategori
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan fisiologis	2,86	Cukup Baik
	Kebutuhan rasa aman	3,71	Baik
	Kebutuhan sosial	3,68	Baik
	Kebutuhan penghargaan	3,59	Baik
	Kebutuhan aktualisasi diri	3,98	Baik
	Rata-rata variabel	**3,56**	**Baik**
Pelatihan (X2)	Instruktur pelatihan	3,70	Baik
	Peserta pelatihan	3,63	Baik
	Materi pelatihan	3,59	Baik
	Metode pelatihan	3,35	Cukup Baik
	Tujuan pelatihan	3,71	Baik
	Rata-rata variabel	**3,59**	**Baik**
	Kualitas kerja	3,58	Baik

Variabel	Indikator	Rata-rata	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja	2,79	Cukup Baik
	Ketepatan waktu	3,52	Baik
	Efektivitas	3,67	Baik
	Kemandirian	3,73	Baik
	Rata-rata variabel	**3,46**	**Baik**

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 6, variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata 3,56 (baik). Indikator tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (3,98), sedangkan terendah adalah kebutuhan fisiologis (2,86, cukup baik), terutama pada pernyataan mengenai kecukupan gaji (2,78). Variabel pelatihan memperoleh rata-rata 3,59 (baik), dengan indikator tertinggi tujuan pelatihan (3,71) dan terendah metode pelatihan (3,35, cukup baik), khususnya pada aspek penyampaian pelatihan secara interaktif (3,34).

Variabel kinerja karyawan memperoleh rata-rata 3,46 (baik). Indikator tertinggi adalah kemandirian (3,73), sedangkan terendah adalah kuantitas kerja (2,79, cukup baik), khususnya pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target (2,72). Temuan ini sejalan dengan data KPI yang menunjukkan rendahnya produktivitas tim.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung setiap butir pernyataan dengan r tabel. Dengan jumlah responden 76 (df = 74) dan taraf signifikansi 5%, diperoleh r tabel sebesar 0,2257. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	15	0,661 – 0,833	0,2257	0,949	Valid & Reliabel
Pelatihan (X2)	15	0,361 – 0,856	0,2257	0,934	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	15	0,301 – 0,885	0,2257	0,911	Valid & Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 7, seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2257) sehingga dinyatakan valid, dan nilai *Cronbach's Alpha* ketiga variabel lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

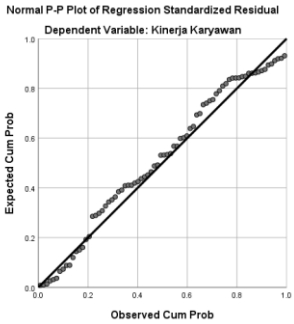
Uji Normalitas

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	9,49372430
Most Extreme Differences	Absolute	0,079
	Positive	0,066
	Negative	-0,079
Test Statistic		0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200[c,d]

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 8, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil ini diperkuat oleh grafik *Normal P-P Plot* pada Gambar 1, di mana titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut.



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot
Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Uji Multikolinearitas

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas

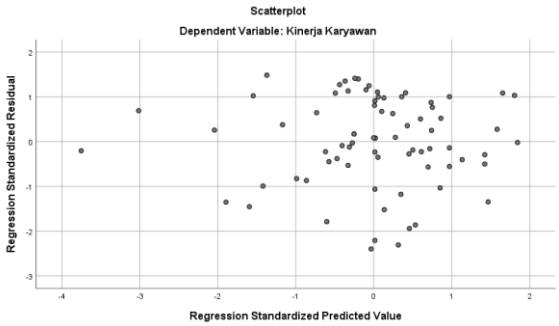
Model		Unstandardized B	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,571		
	Motivasi Kerja	0,648	0,277	3,607
	Pelatihan	0,503	0,277	3,607

Model		Unstandardized B	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 9, nilai *tolerance* variabel motivasi kerja dan pelatihan masing-masing sebesar 0,277 > 0,10, serta nilai VIF sebesar 3,607 < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot
Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar, atau menyempit. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi pada *output Model Summary* SPSS menunjukkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,936. Dengan jumlah sampel 76 (n) dan dua variabel independen (k = 2) pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai batas atas (dU) sebesar 1,6819 dan nilai 4 – dU sebesar 2,3181. Karena nilai DW berada di antara dU dan 4 – dU (1,6819 < 1,936 < 2,3181), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,571	4,725		2,872	0,005

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
	Motivasi Kerja	0,648	0,147	0,635	4,399	0,000
	Pelatihan	0,503	0,103	0,143	4,994	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh persamaan regresi linier berganda Y = 13,571 + 0,648X1 + 0,503X2. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 13,571 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja (X1) dan pelatihan (X2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,571 poin.
b. Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,648 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,648 poin, dengan asumsi variabel lain konstan.
c. Koefisien regresi pelatihan (X2) sebesar 0,503 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,503 poin, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 11
Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Kontribusi
Motivasi Kerja (X1) → Kinerja (Y)	0,757	0,573	0,567	57,3%
Pelatihan (X2) → Kinerja (Y)	0,683	0,467	0,459	46,7%
X1 dan X2 → Kinerja (Y)	0,761	0,578	0,567	57,8%

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 11, nilai koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,757 dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,683. Kedua nilai tersebut berada pada rentang 0,600–0,799 sehingga termasuk dalam kategori hubungan yang kuat (Sugiyono, 2020). Secara simultan, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,761 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 57,3% dan pelatihan sebesar 46,7% terhadap kinerja karyawan secara parsial. Secara simultan, nilai R Square sebesar 0,578 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan pelatihan (X2) memberikan kontribusi sebesar 57,8% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Pengujian Hipotesis

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12,298	4,548		2,704	0,008
	Motivasi Kerja	0,773	0,078	0,757	9,960	0,000
2	(Constant)	28,730	3,612		7,954	0,000
	Pelatihan	0,489	0,061	0,683	8,047	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 12 model 1, diperoleh persamaan regresi Y = 12,298 + 0,773X1. Nilai t hitung motivasi kerja sebesar 9,960 lebih besar dari t tabel 1,993 (9,960 > 1,993) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Departemen *Service Solution* Jakarta Barat.

Berdasarkan Tabel 12 model 2, diperoleh persamaan regresi Y = 28,730 + 0,489X2. Nilai t hitung pelatihan sebesar 8,047 lebih besar dari t tabel 1,993 (8,047 > 1,993) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Departemen *Service Solution* Jakarta Barat.

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4939,909	2	2469,954	50,085	0,000[b]
	Residual	3600,025	73	49,315		
	Total	8539,934	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan. b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi Kerja						

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh nilai F hitung sebesar 50,085 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,12 (50,085 > 3,12), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H03 ditolak dan Ha3 diterima, yang berarti motivasi kerja dan pelatihan secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Departemen *Service Solution* Jakarta Barat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 57,3% dan hubungan yang kuat (r = 0,757). Temuan ini mendukung pandangan Keith Davis dalam Hidayat et al. (2024) bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Secara deskriptif, indikator kebutuhan fisiologis memperoleh nilai terendah, terutama terkait kecukupan gaji, sejalan dengan keluhan keterlambatan bonus. Menurut hierarki kebutuhan Maslow dalam Mardiana (2020), kebutuhan dasar yang belum terpenuhi akan menghambat dorongan untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi, sehingga perbaikan sistem kompensasi dan penghargaan menjadi kunci peningkatan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurhalizah dan Oktiani (2024), Saputra dan Fernos (2023), serta Hindriari dan Rosa (2025).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 46,7% dan hubungan yang kuat (r = 0,683). Pelatihan membekali karyawan dengan keterampilan teknis instalasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan tepat (Dessler, 2020). Namun, indikator metode pelatihan masih berada pada kategori cukup baik karena pelatihan yang bersifat satu arah membuat peserta kurang aktif. Penerapan metode yang lebih interaktif seperti simulasi dan praktik langsung diperkirakan dapat memperkuat dampak pelatihan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ubaidillah et al. (2023), Mahendra et al. (2022), Monika et al. (2021), dan Fangiziah et al. (2023).

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F membuktikan bahwa motivasi kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 57,8%. Dalam model regresi berganda, koefisien motivasi kerja (0,648) lebih besar dibandingkan pelatihan (0,503). Karyawan yang terampil tetapi kurang termotivasi cenderung tidak bekerja maksimal, sedangkan karyawan yang termotivasi tetapi kurang terlatih akan kesulitan mencapai target secara efisien, sehingga kedua faktor perlu dikelola bersamaan untuk mengatasi rendahnya produktivitas tim. Hasil ini sejalan dengan penelitian Maidarti et al. (2022), Pasaribu dan Lestari (2025), Iskandar et al. (2025), Awaliya dan Susilowati (2024), serta Umar dan Sari (2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 12,298 + 0,773X1. Kontribusinya sebesar 57,3%. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung > t tabel (9,960 > 1,993) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima. 2) Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y =

28,730 + 0,489X2. Kontribusinya sebesar 46,7%. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung > t tabel (8,047 > 1,993) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima. 3) Motivasi kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 13,571 + 0,648X1 + 0,503X2. Nilai R Square sebesar 0,578 menunjukkan kontribusi sebesar 57,8%. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung > F tabel (50,085 > 3,12) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima. Berdasarkan simpulan tersebut, PT Home Center Indonesia disarankan untuk mengevaluasi sistem kompensasi dan memastikan pemberian bonus serta insentif dilakukan secara tepat waktu, menerapkan metode pelatihan yang lebih interaktif seperti simulasi dan praktik langsung, serta menetapkan target produktivitas yang jelas disertai evaluasi dan umpan balik secara berkala. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian agar hasilnya dapat digeneralisasi secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Armansyah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang, 2*(1), 90–94.

Awaliya, S. Z., & Susilowati, I. H. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif, 2*(3), 171–184. Https://Doi.Org/10.59024/Jumek.V2i3.388

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Ed.). Pearson Education.

Dwi, O., Wati, S., & Warpindyastuti, L. D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Pupr. *Jurnal Media Akademik (Jma), 2*(7). Https://Doi.Org/10.62281

Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research, 1*(3), 144–154.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal Of Management And Bussines (Jomb), 6*(1), 287–297. Https://Doi.Org/10.31539/Jomb.V6i1.7570

Hindriari, R., & Rosa, T. F. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business, 8*(2), 428–436.

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. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan, 3*(4), 1341–1349.

Mahendra, M. R. D., Saputra, B. M., & Hidayati, N. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Pizza Hut Delivery Cabang Kediri Dan Tulungagung). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1*(2), 122–135.

Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif: Jurnal Manajemen, 16*(1), 127–145.

Mardiana, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panasonic Gobel Energy Indonesia (Studi Kasus Departemen Component F1). *Ekonomi Dan Bisnis, 3*(2).

Monika, A., Rusman, T., Suroto, S., & Maydiantoro, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education And Entrepreneurship Journal, 4*(2), 132–150.

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jibema: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1*(3), 197–207.

Pasaribu, A. S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karisma Bahana Gemilang Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi, 1*(2), 41–50.

Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2*(2), 62–74.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Ubaidillah, M. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal On Education, 5*(4), 10892–10900.

Umar, F., & Sari, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Summa Mandiri Sejahtera. *Jurnal Mirai Management, 8*(1), 77–83.