

## ***The Influence Of Work Motivation And Job Training On Employee Performance At CV. Central Medan Fortune Motorcycle***

### **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Central Rezeki Motor Medan**

**Robin<sup>1</sup>, Denni<sup>2</sup>, Jesica<sup>3\*</sup>**

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Smart, Kota Medan, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

[jesica18042001@gmail.com](mailto:jesica18042001@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*Employee performance is a benchmark used by the organization in reflecting its success. Employees can be considered successful if they are able to complete the tasks assigned by the organization. However, there are several factors that can affect employee performance which in turn can have a good / bad impact on the organization. one of those factors is motivation and job training. providing motivation to employees is the obligation of the leadership so that employees are able to increase work productivity. Companies usually prepare each employee to get to know their job better and continue to provide learning guidance in the long run. This study aims to determine whether there is an influence between work motivation and job training on employee performance in the management department of the Management study program of the College of Business Management Multi Sarana Management Administration and Engineering Technology (STMB MULTISMART) Medan. The research method used is quantitative research method where the sampling technique used is saturated sampling technique or census. The results showed that motivation is able to contribute to employee performance, meaning that motivation plays an important role in shaping employee productivity. Therefore, employees who have high motivation tend to be more productive towards employee performance. Job training is able to contribute to employee performance where the more job training provided to employees, the higher employee performance, so that with an increase in employee performance it can improve company development.*

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

#### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur yang digunakan organisasi dalam mencerminkan keberhasilannya. Karyawan dapat dinilai berhasil apabila ia mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Namun, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat berdampak baik/buruk terhadap organisasi. salah satu faktor itu adalah motivasi dan pelatihan kerja. pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban pimpinan agar karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan biasanya mempersiapkan setiap karyawan untuk mengenal pekerjaan mereka lebih baik dan terus memberikan bimbingan belajar dalam jangka panjang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada jurusan manajemen program studi Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi (STMB MULTISMART) Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode penelitian kuantitatif dimana teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan artinya motivasi berperan penting dalam pembentukan produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dimana semakin banyak pelatihan kerja yang diberikan ke karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, sehingga dengan adanya peningkatan kinerja karyawan mampu meningkatkan perkembangan perusahaan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja.

## 1. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memegang posisi penting untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga merupakan suatu tolak ukur dalam mencerminkan ukuran keberhasilan dalam mengelola organisasi & sumber daya manusianya (Pusparani, 2021). Hasil karya seorang karyawan dapat dinilai berhasil apabila ia mampu melakukan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan keseriusan yang diukur dengan mempertimbangkan masalah kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, pelatihan kerja dan disiplin kerja (Eka Wijaya & Fauji, 2021).

CV. Central Rezeki Motor merupakan sebuah organisasi yang berlokasi di Jl. Pinang Baris No. 111 J-K, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara yang bergerak dalam penjualan otomotif khususnya kendaraan roda dua dalam rangka melengkapi keperluan otomotif yang kemudian akan dipasarkan ke masyarakat. Berdasarkan survey awal yang dilakukan terhadap 30 responden mengenai kinerja karyawan di CV. Central Rezeki Motor, hasil survey menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja dan pelatihan kerja memiliki persentase yang cukup tinggi selain faktor kompensasi. Selain itu, ditemukan persoalan seperti tidak adanya perkembangan karir dimana salah satu karyawan yang telah bekerja selama kurang lebih 10 tahun. Namun, masih menjabat sebagai seorang admin. Hal ini membuat karyawan tersebut tidak mendapat perkembangan karir.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor eksternal antara lain: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel (Khoerunnisa et al., 2019).

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban pimpinan agar pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan biasanya mempersiapkan setiap karyawan untuk mengenal pekerjaan mereka lebih baik dan terus memberikan bimbingan belajar dalam jangka panjang. Salah satu langkah atau persiapan tersebut dapat diperoleh dari pelatihan karyawan dengan tujuan membantu karyawan mengembangkan keterampilannya dalam bekerja (Maidarti et al., 2022).

Salah satu cara agar karyawan diperusahaan dapat mengembangkan kinerjanya adalah dengan mengadakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Prita & Rianto, 2023). Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran dimana keterampilan itu nantinya akan dipakai untuk membantu karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan agar dapat mengatasi masalah yang dihadapi oleh perusahaan (Widodo et al., 2022) Kunci pertumbuhan bisnis yang produktif dan merata adalah keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan persyaratan & kemampuan organisasi bisnis (Prita & Rianto, 2023).

## 2. Tinjauan Pustaka

### Motivasi Kerja

Motivasi merupakan Sebuah Proses mengenai arah, intensitas dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Motivasi mampu mendorong seseorang untuk dapat melakukan suatu kegiatan. (Rochimin & Sukrispiyanto, 2022). Motivasi

memiliki arti sebagai daya penggerak, atau dorongan. Dimana indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah kemampuan, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, dan pengembangan. (Nurhasia Isman, Zainal Ruma, 2023)

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya saat ini atau di masa depan ketika menjabat posisi lain (Halim et al., 2019). Menurut pandangan para ahli sebelumnya, pelatihan merupakan sebuah metode manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keahlian, keterampilan, dan sikap dalam pekerjaannya. (Hayati et al., 2022).

### **Kinerja**

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing yang didasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diembannya (Rahmadani & Sampeliling, 2023)

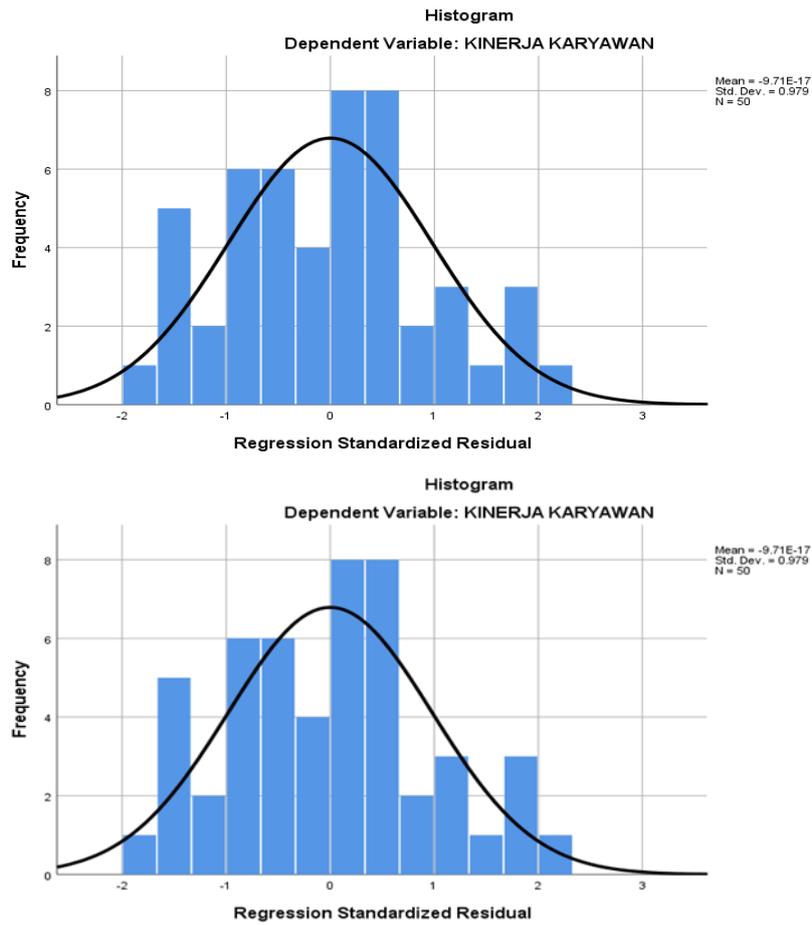
## **3. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran). Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, hakikat hubungan di antara variabel-variabel selanjutnya akan dianalisis dengan alat uji statistik serta menggunakan teori yang objektif (Ali et al., 2022). Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi kerja dan pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Central Rezeki Motor". Objek dari penelitian ini antara lain, Motivasi, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan dimana berfokus pada seluruh karyawan CV. Central Rezeki Motor. Pengertian populasi yang lebih kompleks adalah bahwa populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek itu. (Amin et al., 2023) Pada penelitian ini, teknik sampling yang akan digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan menggunakan teknik sampling jenuh adalah karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Meskipun membutuhkan waktu yang lama dalam pengumpulan data, namun teknik sampling jenuh dapat memperoleh ketepatan data yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diketahui sampel yang digunakan adalah 50 orang.

## **4. Hasil dan Pembahasan**

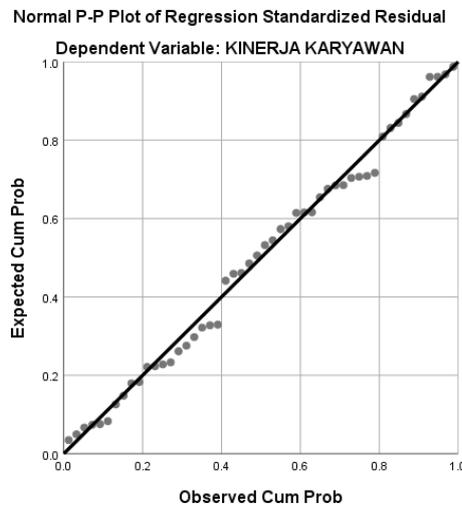
### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bisa dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan grafik histogram dan *normal probability plot of regression*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogramnya dan *normal probability plot of regression* menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogram *normal probability plot of regression* tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 1. Histogram Graphic**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa garis membentuk lonceng, tidak ke kiri atau ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2. Normal Probability Plot Of Regression Graphic**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Sehingga dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Salah satu uji normalitas adalah menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* > 0,05, data berdistribusi normal.
2. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* < 0,05, data tidak berdistribusi normal.

Tabel 1.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67877265
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.045
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov membuktikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel independennya sehingga pada uji regresi linier sederhana tidak menggunakan uji multikolinieritas karena uji regresi sederhana hanya memiliki satu variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas yaitu:

1. Tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10.
2. Terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar atau sama dengan 10.

Tabel 2. Multicollinearity Test

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	12.474	3.031		4.116	.000		
MOTIVASI	.232	.069	.382	3.367	.002	1.000	1.000
PELATIHAN KERJA	.414	.095	.492	4.335	.000	1.000	1.000

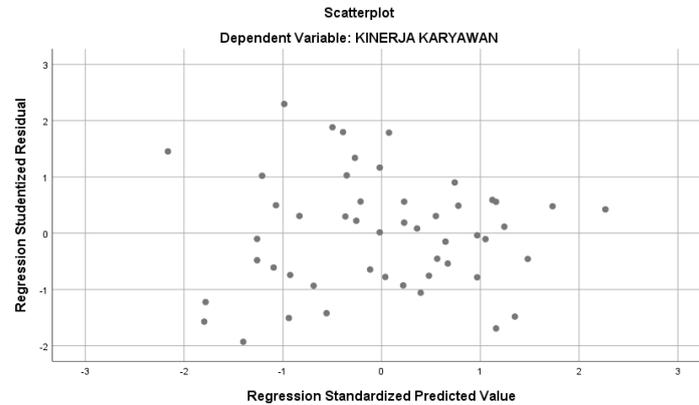
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah pada uji multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode pengukurannya menggunakan *Scatterplot* dimana apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 3. Scatterplot Graphic**

Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pencapaian berdasarkan masukan dari variabel bebas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan jumlah variabel bebasnya, maka regresi dibedakan menjadi 2 yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Untuk regresi linear sederhana hanya terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan untuk regresi linier berganda terdiri dari 2 atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat.

**Tabel 4. Multiple Linear Regression Analysis Test**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	12.474	3.031				4.116
MOTIVASI	.232	.069	.382	3.367	.002	1.000	1.000
PELATIHAN KERJA	.414	.095	.492	4.335	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan persamaan diatas, maka:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 12.474 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu motivasi dan variabel ( $X_2$ ) yaitu pelatihan kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan adalah tetap sebesar 12.474.
2. Koefisien  $X_1(b_1)$  = 0.232 menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.201. Artinya setiap peningkatan motivasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.232.
3. Koefisien  $X_2(b_2)$  = 0.414 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.414. Artinya setiap peningkatan pelatihan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.414.

### Koefisien Determinasi

*R Square* ( $R^2$ ) sering disebut dengan koefisien determinasi adalah mengukur kebaikan *goodness of fit* dari persamaan regresi yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 – 1 dan kecocokan model dikatakan lebih baik jika  $R^2$  semakin mendekati 1. Suatu sifat penting  $R^2$  adalah nilainya merupakan fungsi yang tidak pernah menurun dari banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Oleh karenanya, untuk membandingkan dua  $R^2$  dari dua model, harus memperhitungkan banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Adjusted R Square*.

**Tabel 5.**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 <sup>a</sup>	.396	.370	2.73517

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas mengenai pengujian koefisien determinasi, maka diperoleh nilai *R Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.396 dimana variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi dan pelatihan kerja sebesar 39,6% sedangkan sisanya 60,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah langkah-langkah dalam uji statistik F pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan  $df_1 = (k-1)$  dan  $df_2 = (n-k)$ . Kriteria: Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 6.**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.385	2	115.192	15.398	.000 <sup>b</sup>
	Residual	351.615	47	7.481		
	Total	582.000	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  (15,398) >  $F_{tabel}$  (3,20) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) CV. Central Rezeki Motor.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Taraf signifikan adalah 5%. Kriteria: Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tabel 7.

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.474	3.031		4.116	.000		
	MOTIVASI	.232	.069	.382	3.367	.002	1.000	1.000
	PELATIHAN KERJA	.414	.095	.492	4.335	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2024

1. Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (3.367) >  $t_{tabel}$  (2.011) dengan tingkat signifikan  $0.002 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Central Rezeki Motor.
2. Variabel motivasi ( $X_2$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (4.335) >  $t_{tabel}$  (2.011) dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Central Rezeki Motor.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan artinya motivasi berperan penting dalam pembentukan produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif terhadap kinerja karyawan.
2. Pelatihan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dimana semakin banyak pelatihan kerja yang diberikan ke karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, sehingga dengan adanya peningkatan kinerja karyawan mampu meningkatkan perkembangan perusahaan.

### Saran

Saran hasil penelitian adalah:

1. CV. Central Rezeki Motor dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui memberikan dorongan/ motivasi kepada para karyawan seperti memberikan target/ deadline pekerjaan, memberikan penghargaan/ reward apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, karyawan akan mampu memotivasi dirinya untuk menampilkan kinerja yang paling maksimal dan mencapai tujuan yang lebih baik.
2. Sebaiknya bagi pimpinan CV. Central Rezeki Motor agar memperbanyak jenis pelatihan yang dapat mengembangkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan kerja dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan atau training yang berkesinambungan agar dapat mempertahankan kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Anggraini, R., & Simamora, R. (2023). Pelatihan, Upah, Insentif, Dan Masa Kerja Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 4(1), 88–100.
- Argita Endraswara. (2013). Metode Penelitian. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ayu Irmasari Raharjanti, & Muharrami, R. S. (2020). Journal Of Business And Management Review. *The Effect Of Good Corporate Governance And Islamicity Financial Performance Index Of Internal Fraud Sharia Banking Period 2014-2017*, 1(1), 61–75.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. 319).
- Chasanah, L., Toharudin, M., & Tri Setiyoko, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Terhadap Pengelolaan Kelas Di SDN Siwungkuk 01 Wanasari Brebes. *Jurnal Ilmiah Kontekstual*, 1(01), 33–38. <https://doi.org/10.46772/Kontekstual.V1i01.56>
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/Jimn.V12i1.5142>
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan (APJ) Malang). *Ilmu Administrasi*, 1(1), 1–9.
- Dean Ayuningtyas Z. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi COVID-19. *Skripsi: Ekonomi Dan Bisnis*, 1–70. <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/17410>
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara.
- Dwijayanti, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Percetakan Cendikia Mulia Mandiri*.
- Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal Of Law, Administration, And Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/Jolas.V1i2.103>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, & Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP.
- Gunawan, C. (2020). Uji Asumsi Klasik. In C. Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS. Deepublish*.
- Halim, K. O., Mona, Loren, E., Wijaya, D., & Namora Putri Siregar, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi*, 8(1), 139–146.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayati, U., Riadi, S. S., & Achmad, G. N. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen ...*, 1(1), 125–137. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/7728>
- Indriani, I. I. (2021). Manajemen Wisata Religi Pada Makam Ki Ageng Selo, Desa Selo, Kecamatan Tawangharjo, Kabupaten Grobogan. *Undergraduate Thesis, IAIN Kudus*, 1–21.
- Jimmy, & Sinaga, T. M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 722. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V3i3.13156>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kelvin, & Nainggolan, N. P. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Instar Kota Batam. *Scientia*

- Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1*(Januari), 8.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi, 5*(2), 43–44.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen, Vol.4, No. 2, Hal. 1–10*. [Http://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.php?Article=189462&Val=6468&Title=Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang](http://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.php?Article=189462&Val=6468&Title=Pengaruh%20Motivasi%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Survei%20Karyawan%20Pada%20PT%20Axa%20Financial%20Indonesia%20Sales%20Office%20Malang)
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Deviratif: Jurnal Manajemen, 16*(1), 127–145.
- Marga, M. M., Acrisa, T., & Sinaga, T. M. (2022). *The Influence Of Work Dicipline And Work Motivation On Employee Performance At PT . Mitra Multi Marga Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . 3*(November), 3966–3975.
- Muhammad Chaerul Rizky. (2018). *Sebesar 101.997 Dengan Tingkat Signifikan 0,00. Karena F. 1*(2), 19–27.
- Nihayah, A. Z. (2019). Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0. *UIN Walisongo Semarang, 1–37*. [Https://Ebooks.Com](https://Ebooks.Com)
- Nurhasia Isman, Zainal Ruma, T. P. D. (2023). *Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen. Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada Media Sosial Instagram, 2*(1), 71–79.
- Nurhelivia. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pelabuhan. *Fakultas Bisnis Universitas Budhi Dharma Tangerang, 15*(01), 71–79.
- Prita, L., & Rianto, T. (2023). *Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. 4*(1).
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2*(4), 534–543. [Https://Doi.Org/10.31933/Jimt.V2i4.466](https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466)
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). *Volume 20 Issue 1 ( 2023 ) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN : 1907-3011 ( Print ) 2528-1127 ( Online ) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Emp. 20*(1), 77–86.
- Rahmawati. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Gula Pasir Pada Ptp. Xiv Nusantara Takalar Kab. Takalar. *Skripsi : Manajemen, 1–117*.
- Rochimin, M., & Sukrispiyanto. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika, 20*(2), 100–106. [Https://Doi.Org/10.51881/Jak.V20i2.18](https://doi.org/10.51881/Jak.V20i2.18)
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents, 12–26*.
- Safitri, S. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Automall. 6*.
- Saputra, R. E., & Pujiani, D. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sri Rejeki Isman Tbk. Sukoharjo. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah, 18*(1), 37–50. [Http://Www.Unsa.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Smoothing/Article/View/744%0Ahttp://Www.Unsa.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Smoothing/Article/View/744/505](http://www.unsa.ac.id/ejournal/index.php/smoothing/article/view/744%0Ahttp://www.unsa.ac.id/ejournal/index.php/smoothing/article/view/744/505)
- Simarmata. (2021). No Title. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*.
- Suarni, Ni Nengah & Sudiyani, N. N. (2020). Pada Kantor Camat Ubud Fakultas Ekonomi

- Universitas Ngurah Rai , Bali , Indonesia Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium. *Mbe*, 6(1), 101–108.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Victor. (2021). *KERJA KARYAWAN PADA MP EVENT PLANNER MEDAN*. V(1), 121–127.
- Wahyuni, M. (2020). Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual Dan SPSS Versi 25. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi).
- Widodo, J., Aswat, H., Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin, S., & Samratulangi, J. (2022). The Effect Of Training On Employee Performance At PT. PLN (Persero) Tolitoli Branch. *Economics And Business Management Journal* (. <https://www.Ejournal-Rmg.Org/Index.Php/EBMJ/Article/View/17>
- Yumna, Niqa Afina Ahsaina, Mar'ah Khopipah Barjah, & Rita Mustopa. (2020). Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 1(3), 1–11.