**Optimal: Jurnal Ekonomi dan Manajemen**
**Volume. 5, Nomor. 3 September 2025**
e-ISSN: 2962-4010; p-ISSN: 2962-4444, Hal 680-685
DOI: https://doi.org/10.55606/optimal.v5i3.7286
*Available online at:* https://researchhub.id/index.php/optimal

# Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cita Cendera Mata Omiyage Grup F&B

**Muhammad Aditya Darmawan[1*], Azizatul Munawaroh[2]**
[1-2]Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Alamat: Jl. KH Ahmad Dahlan, Jakarta Pusat

*Korespondensi penulis: dzaki8674@gmail.com*

***Abstract***: *This study aims to determine the effect of training and work motivation on employee performance at PT. Cita Cendera Mata (Omiyage Group F&B). The background of this research is based on the declining Key Performance Indicator (KPI) scores of employees over the past three years, indicating problems in the areas of training and motivation. This research uses a quantitative method with an associative approach. The sample consisted of 60 respondents from a total population of 150 employees, selected using the Slovin formula. Data collection was carried out through questionnaires, and data analysis was conducted using SPSS version 30, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results show that training and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Therefore, training and work motivation are important factors in improving employee performance at PT. Cita Cendera Mata.*

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

**Abstrak**: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Cendera Mata (Omiyage Grup F&B). Latar belakang penelitian ini didasarkan pada permasalahan menurunnya nilai Key Performance Indicator (KPI) karyawan selama tiga tahun terakhir yang menunjukkan adanya permasalahan pada aspek pelatihan dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dari total populasi 150 karyawan, yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 30, melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, pelatihan dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cita Cendera Mata.

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

## 1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat. Pastinya di setiap perusahaan ataupun organisasi memiliki persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis, perhatian organisasi tidak hanya pada orientasi nilai kualitas jasa ataupun produk yang di tawarkan, tetapi juga internal dari organisasi yaitu bidang sumber daya manusia.

Untuk menjadikan tenaga kerja yang handal maka perusahaan harus memberikan pelatihan ataupun memberikan motivasi bagi setiap karyawan yang ada. Salah satunya adalah perusahaan yang bergerak dibidang F&B (Food and Beverage). Perusahaan F&B adalah perusahaan yang menyediakan layanan mencangkup proses menyiapkan hingga menyajikan makanan dan minuman kepada pelanggan. Layanan F&B terdiri dari 2 jenis yaitu On-premise dan Off-premise. Untuk F&B On-premise adalah layanan makanan dan minuman yang

*Received: Juni 14, 2025; Revised: Juni 28, 2025; Accepted: Juli 12, 2025; Online Available: Juli 14, 2025*

disediakan di tempat sedangkan F&B Off-premise layanan yang mencangkup memasak, mempersiapkan dan memberikan layanan makanan dan minuman sesuai dengan tempat yang diinginkan oleh pelanggan.

Perusahaan F&B yang ada di indonesia salah satunya adalah PT.Cita Cendera Mata atau disebut juga OMIYAGE, dimana perusahaan ini adalah perusahaan On-premise yang cabang nya tersebar di beberapa mall di jakarta dan tanggerang contoh dari produk yang dihasilkan berupa cake dan makanan japanese yang di kenal brand nya The Pancake Co by Dore & Dore by Letao.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan. Menurut (Kasmir, 2016) dalam jurnal Sukiyah et al. (2021) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap individu karyawan memiliki keterampilan sendiri.

Menurut Abdurrahman et al., (2019) kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pegawai, kemampuan dan minat untuk menjelaskan tugas-tugas dan peran tingkat motivasi. Juga menurut Rauf et al., (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Nilai KPI di Perusahaan Omiyage Pt. Cita Cendera Mata mengalami penurunan selama periode 2021-2023. Hal ini terlihat dari rendahnya pencapian kualitas standar yang di tetapkan perusahaan, dengan nilai sebesar 100. Oleh karena itu, Hal ini disebabkan banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka dan beberapa karyawan kurang ahli dalam bidangnya ketika diberikan tugas oleh pimpinan. Maka diperlukan kesadaran para karyawan untuk lebih tepat waktu dan memahami pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas serta motivasi karyawan agar standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja karyawan yaitu pelatihan dan motivasi kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2017) pelatihan adalah upaya pengembangan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar kinerja lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi.Sedangkan menurut (Garry Dessler, 2020) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses di mana karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada, diajarkan mengenai keterampilan dasar yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan. Dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat presistensi antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik itu dari dalam individu atau dari luar individu. Menurut (Mohtar, 2019) Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Hal ini menjadikan motivasi juga memegang peran penting dalam membentuk kinerja karyawan dan sebanding menurut (Sitorus, 2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memlihara perilaku agar tercapai tujuan dan keinginan yang sesuai degan ruang lingkup pekerjaan. Maka dari itu motivasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Jika motivasi nya tinggi maka kinerja karyawan nya pun tinggi. Dan menurut Hendri, (2022) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah proses yang mengarah pada upaya yang intens, gerakan terarah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan PT. Cita Cendera Mata (Omiyage Group) yang bergerak di bidang Food and Beverage (F&B). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program komputer. Perhitungan variabel-variabel tersebut menggunakan SPSS (Statistical Package For the Soacial Sciences) versi 2.0. Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus slovin yang digunakan untuk pengambilan sampel dimana sampel tersebut diambil dari seluruh populasi. Dalam hal ini penulis merincikan dari populasi sebanyak 150 karyawan menjadi 60 karyawan dalam PT. Cita Cendera Mata. Dalam pengumpulan data ini penelitian menggunakan teknik pengukuran menggunakan Skala Likert.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cita Cendera Mata dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

| Kategori | Sub Kategori | Jumlah Responden | Persentase |
|---|---|---|---|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 43 | 71,7% |
| | Perempuan | 17 | 28,3% |
| USia | < 25 tahun | 45 | 75% |
| | 25–35 tahun | 15 | 25% |
| Pendidikan Terakhir | SMA/SMK | 8 | 13,3% |
| | Diploma | 6 | 10% |
| | Sarjana | 46 | 76,7% |
| Masa Kerja | < 1 tahun | 14 | 23,3% |
| | 1–5 tahun | 46 | 76,7% |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 30

Tabel 1. menjelaskan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki berusia di bawah 25 tahun, berpendidikan sarjana, dan memiliki masa kerja 1–5 tahun.

### 1. Uji Instrumen Penelitian

Pada uji validitas dan reliabilitas Semua item dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai signifikansi Pearson < 0,05. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,6, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

**Tabel 2.** Hasil Uji Asumsi Klasik

| Jenis Uji | Kriteria Hasil | Kesimpulan |
|---|---|---|
| Normalitas | Sig. Kolmogorov-Smirnov > 0,05 | Data berdistribusi normal |
| Multikolinearitas | VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Heteroskedastisitas | Sig. > 0,05 (uji Glejser) | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 30

Pada tabel ini menunjukkan bahwa semua uji asumsi klasik terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Pelatihan (X1) Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 3.** Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.498 | 4.235 | | 3.660 | .001 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | PELATIHAN | .254 | .124 | .229 | 2.047 | .045 |
| | MOTIVASI KERJA | .618 | .133 | .518 | 4.632 | .000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN | | | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V30

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil perhitungan pengolahan data secara komputerisasi dengan menggunakan IBM SPSS Statisctics V.30 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 15{,}498 + 0{,}254X1 + 0{,}618X2 + e}$$

Selain itu, koefisien determinasi ($R^2$) sebesar sebesar 0,425 hasil tersebut menunjukan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,425 atau sebesar 42,5% sehingga 0,575 atau 57,5% (100%-41,5%) ditentukan variabel lain.

**3. Uji Hipotesis**

Uji parsial (t) menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena t hitung > t tabel dengan nilai signifikan < 0.05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cita Cendera Mata karena nilai t hitung lebih besar dari ttabel dengan nilai 2.047 > 2.002. Selain itu, diketahui nilai sig sebesar 0.45 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cita Cendera Mata.

**2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cita Cendera Mata karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai 4.623 > 2.002. Selain itu, diketahui nilai sig, sebesar 0.00 dimana nilai sig lebih kecil dari 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cita Cendera Mata.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Cita Cendera Mata. Pelatihan yang tepat sasaran mampu meningkatkan keterampilan dan pemahaman karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong semangat, kolaborasi, dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai target perusahaan. Penelitian ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan penyusunan program pelatihan yang aplikatif dan penciptaan lingkungan kerja yang komunikatif agar produktivitas karyawan meningkat. Meski demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal metode pengumpulan data yang hanya menggunakan kuesioner, serta kendala teknis dalam pengolahan data. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar perusahaan menyusun materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja, membangun komunikasi yang sehat antarpegawai, serta memperhatikan efisiensi waktu kerja dan memberikan apresiasi atas pencapaian karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja otonom dan internal locus of control terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi. *Performance, 26*(2), 66. https://doi.org/10.20884/1.jp.2019.26.2.1621

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

Hendri, P. S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Biro Administrasi Pembangunan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, 20*(1), 105–123.

Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mohtar. (2019). *Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.

Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Management & Business, 2*(2), 225–245.

Sitorus, M. T. (2020). *Pengaruh motivasi antar pribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Scopindo Media Pustaka.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Alfabeta.

Sukiyah, N. D. A., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12*(2), 99–108. https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868