



PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, DAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA CIREBON

**Firna Octavia Sakinah^{1*}, Nessa Dwi Ratnanda², Tiara Agnesia³,
Aulia Rahmah⁴, & Dedi Muhammad Siddiq⁵**

^{*1-5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya
Gunung Jati Cirebon, Indonesia

e-Mail: firna.124020329@ugj.ac.id^{1*}, nessa.124020365@ugj.ac.id², tiara.124020371@ugj.ac.id³,
aulia.124020256@ugj.ac.id⁴, dedisiddiq@ugj.ac.id⁵

Submit Tgl: 25-Juli-2026

Diterima Tgl: 25-Agustus-2026

Diterbitkan Tgl: 01-September-2026

Abstract: *This study aims to analyze the influence of job training, intrinsic motivation, and organizational support on the performance of Generation Z employees in Cirebon City. The study employs a quantitative method using a purposive sampling technique involving 115 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that job training and intrinsic motivation have a positive and significant effect on employee performance, whereas organizational support does not have a significant effect. Simultaneously, the three variables significantly influence the performance of Generation Z employees in Cirebon City. These findings demonstrate that enhancing job training and intrinsic motivation are crucial factors in improving employee performance.*

Keywords: *Job Training, Intrinsic Motivation, Organizational Support, Employee Performance, Generation Z*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi intrinsik, dan dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Cirebon. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* terhadap 115 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dukungan organisasional tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Cirebon. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan kerja dan motivasi intrinsik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Intrinsik, Dukungan Organisasional, Kinerja Karyawan, Generasi Z

Cara mengutip Sakinah, F. O., Ratnanda, N. D., Agnesia, T., Rahmah, A., & Siddiq, D. M. (2026). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Cirebon. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1716–1731. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2378>

PENDAHULUAN

Salah satu indikator utama untuk menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan, menurut Siregar

dan Pasaribu (2022), mencerminkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka (Tamba et al., n.d.). Kinerja karyawan diyakini mampu mempengaruhi produktivitas, efektivitas, dan daya saing sebuah organisasi. Organisasi yang memiliki kinerja karyawan yang baik cenderung dapat mencapai tujuan mereka dengan cepat, memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik, dan mencapai target secara berkelanjutan. Sebaliknya, organisasi yang memiliki kinerja karyawan yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan mengurangi daya saing perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi subjek penting dalam studi manajemen, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di era modern yang dinamis, termasuk tenaga kerja Generasi Z yang inovatif, fleksibel, dan adaptif terhadap teknologi. (Suciati & Deswarta, 2024).

Fenomena ketenagakerjaan di Kota Cirebon secara lokal menunjukkan bahwa tenaga kerja usia muda, terutama Generasi Z, semakin mendominasi berbagai industri seperti bisnis, jasa, dan industri kreatif. Ini sejalan dengan perkembangan ekonomi wilayah yang ditandai dengan pertumbuhan UMKM, industri kuliner, dan bisnis digital. Namun demikian, masih terdapat berbagai permasalahan terkait kinerja karyawan muda, seperti kurangnya konsistensi kerja, kurangnya kesiapan untuk pekerjaan, dan banyaknya perpindahan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan di Kota Cirebon menghadapi masalah dalam mengelola karyawan Generasi Z agar dapat bekerja secara optimal. Selain itu, beberapa perusahaan tidak menyediakan pelatihan kerja yang berkelanjutan, yang menghambat pengembangan kemampuan secara optimal. Sebaliknya, motivasi intrinsik karyawan muda cenderung fluktuatif dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan dukungan organisasi. Ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi intrinsik, dan dukungan organisasi adalah elemen penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di Kota Cirebon.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, seperti dukungan organisasional, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja. Penelitian (Suciati & Deswarta, 2024) menemukan bahwa pelatihan kerja meningkatkan kinerja Generasi Z karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru dan belajar bagaimana menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru. Selain itu, penelitian (Sari et al., n.d) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga meningkatkan motivasi intrinsik, kreativitas, dan komitmen kerja, yang semuanya berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik. Sebaliknya, peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh dukungan dari organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Tamba et al., n.d.), dukungan kerja organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan rasa dihargai dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Namun, penelitian sebelumnya telah menunjukkan beberapa perbedaan dan sebagian besar dilakukan pada konteks umum. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, motivasi intrinsik, dan dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Cirebon. Diharapkan penelitian ini akan memberikan

kontribusi teoritis untuk memperkaya kajian terkait kinerja karyawan Generasi Z di Kota Cirebon.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antara pelatihan kerja, motivasi intrinsik, dan dukungan organisasional terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Cirebon. Desain penelitian bersifat *cross-sectional* karena pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai perusahaan atau instansi di Kota Cirebon. Generasi Z dalam penelitian ini merupakan individu yang lahir pada rentang tahun 1997 - 2012 dan telah bekerja minimal selama 6 bulan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* karena responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian:

Kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z (lahir tahun 1997 - 2012)
2. Bekerja di perusahaan atau instansi yang berada di Kota Cirebon
3. Memiliki masa kerja minimal 6 bulan
4. Berstatus sebagai karyawan aktif
5. Bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap dan jujur

Jumlah sampel penelitian ditentukan berdasarkan jumlah indikator atau pernyataan dalam kuesioner. Penelitian ini memiliki 20 pernyataan, sehingga penentuan jumlah sampel mengacu pada aturan SEM-PLS, yaitu minimal 5 kali jumlah indikator penelitian. Dengan demikian, jumlah minimal responden dalam penelitian ini adalah 100 responden (20×5), sehingga jumlah tersebut dinilai telah memenuhi syarat untuk analisis data. Dalam proses pengumpulan data, diperoleh 115 responden yang memenuhi kriteria penelitian dan seluruh data responden digunakan dalam proses analisis.

Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden. Kuesioner disebarkan secara online menggunakan Google Form kepada karyawan Generasi Z di Kota Cirebon pada periode Juni - Juli 2026. Sebanyak 115 kuesioner yang memenuhi yang memenuhi kriteria penelitian berhasil dikumpulkan dan digunakan dalam analisis data.

Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian diukur menggunakan skala *Likert* 1 - 5, dengan keterangan:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

Instrumen penelitian diadaptasi dari penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan konteks penelitian. Operasionalisasi variabel dan indikator penelitian disajikan dalam tabel operasionalisasi variabel.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pernyataan	Pernyataan
Pelatihan Kerja (X1)	Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar mampu bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.	Materi yang Dibutuhkan	Materi pelatihan membantu saya memahami pekerjaan dengan lebih baik dan mudah.	Sugiarti et al., (2016)
		Metode yang Digunakan	Metode pelatihan memudahkan saya memahami materi yang diberikan.	
		Kemampuan Instruktur Pelatihan	Instruktur pelatihan mampu menjelaskan materi dengan baik dan jelas.	
		Sarana atau Prinsip -Prinsip Pembelajaran	Fasilitas pelatihan yang disediakan mendukung proses pembelajaran. Saya memiliki semangat untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan.	
Motivasi Intrinsik (X2)	Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal tanpa	Minat	Saya memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	Nawawi (2011:8)
		Prestasi	Saya selalu	

	adanya paksaan dari pihak lain, melainkan atas dasar kemauan dan kesadaran diri sendiri.	Tanggung Jawab	berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal. Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan.	
		Pengembangan Diri	Saya memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja.	
Dukungan Organisasional (X3)	Dukungan organisasional merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.	Faktor Keadilan	Pembagian tugas dalam pekerjaan dilakukan secara adil.	Rhoades dan Eisenberger dalam Baliartati (2016)
		Dukungan Atasan	Atasan memberikan dukungan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Atasan memberikan arahan yang jelas dalam bekerja.	
		Penghargaan dan Kondisi Kerja	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja saat ini. Saya merasa layak mendapatkan	

			penghargaan atas hasil kerja yang saya lakukan.		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.	Kuantitas Pekerjaan	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan produktif.	Bangun (2012)	
		Kualitas Pekerjaan	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang baik.		
		Ketepatan Waktu	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.		
			Saya mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik.		
		Kemampuan Kerja	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan		

Uji Kualitas Instrumen

Uji validitas dilakukan menggunakan nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Instrumen dinyatakan valid apabila nilai *loading factor* > 0,70 dan AVE > 0,50. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Composite Reliability* dan Cronbach's Alpha. Variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Composite Reliability* dan Cronbach's Alpha > 0,70.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Analisis dilakukan untuk menguji kualitas instrumen penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas, serta untuk menganalisis hubungan antarvariabel penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis statistik yang sesuai dengan tujuan penelitian, dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi (*p-value*) atau nilai Sig. sebesar < 0,05. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Statistik Karakteristik Responden

Table 2. Demographics of Respondents

Klasifikasi	Frekuensi Persentasi (%)		
Jenis Kelamin	Laki - laki	33	28,7
	Perempuan	82	71,3
Usia	18 - 20 tahun	82	71,3
	21 - 23 tahun	21	18,3
	24 - 26 tahun	12	10,4
Lama Bekerja	6 bulan - 1 tahun	82	71,3
	1 - 2 tahun	22	19,1
	> 2 tahun	11	9,6

Source: data tabulation

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 115 orang. Ditinjau dari jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 82 orang (71,3%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 33 orang (28,7%). Hasil ini menunjukkan bahwa partisipasi responden perempuan lebih dominan dibandingkan responden laki-laki, sehingga data yang diperoleh lebih banyak merepresentasikan pandangan dan pengalaman responden perempuan.

Selanjutnya, berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 18 - 20 tahun sebanyak 82 orang (71,3%), diikuti usia 21 - 23 tahun sebanyak 21 orang (18,3%), dan usia 24 - 26 tahun sebanyak 12 orang (10,4%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia dewasa awal, sehingga karakteristik responden dinilai sesuai dengan konteks penelitian yang berfokus pada individu usia produktif dan aktif.

Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 6 bulan - 1 tahun sebanyak 82 orang (71,3%), kemudian 1 - 2 tahun sebanyak 22 orang (19,1%), dan lebih dari 2 tahun sebanyak 11 orang (9,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih tergolong memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa data penelitian lebih banyak menggambarkan persepsi dan pengalaman individu yang berada pada tahap awal masa kerja, namun tetap didukung oleh responden yang memiliki pengalaman kerja lebih lama sehingga memberikan variasi pandangan dalam penelitian.

Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, berusia 18 - 20 tahun, dan memiliki lama bekerja 6 bulan - 1 tahun, sehingga hasil penelitian cenderung merepresentasikan kelompok responden dengan karakteristik tersebut.

2. Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum

mengenai data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Intrinsik (X2), Dukungan Organisasional (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Descriptive Statistic

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan Kerja	115	7	25	20.79	3.205
Motivasi Intrinsik	115	5	25	21.43	3.479
Dukungan Organisasional	115	8	25	20.73	3.248
Kinerja Karyawan	115	7	25	21.10	3.356
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS Statistics 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki jumlah responden (N) sebanyak 115 orang. Nilai minimum sebesar 7 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata (mean) variabel Pelatihan Kerja adalah 20,79 dengan standar deviasi sebesar 3,205. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Pelatihan Kerja yang dirasakan responden cenderung berada pada kategori tinggi dengan penyebaran data yang relatif baik.
2. Variabel Motivasi Intrinsik (X2) memiliki jumlah responden (N) sebanyak 115 orang. Nilai minimum sebesar 5 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata (mean) sebesar 21,43 dengan standar deviasi sebesar 3,479. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik responden tergolong tinggi, dengan variasi jawaban responden yang cukup beragam.
3. Variabel Dukungan Organisasional (X3) memiliki jumlah responden (N) sebanyak 115 orang. Nilai minimum sebesar 8 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata (mean) sebesar 20,73 dengan standar deviasi sebesar 3,248. Hal ini mengindikasikan bahwa responden secara umum merasakan adanya dukungan organisasional yang baik dari organisasi tempat mereka bekerja.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki jumlah responden (N) sebanyak 115 orang. Nilai minimum sebesar 7 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata (mean) sebesar 21,10 dengan standar deviasi sebesar 3,356. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan secara umum berada pada kategori yang baik dengan tingkat variasi jawaban yang relatif moderat.

Secara keseluruhan, berdasarkan nilai rata-rata masing-masing variabel, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai mean yang relatif tinggi dan mendekati nilai maksimum. Variabel Motivasi Intrinsik memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 21,43, sedangkan variabel Dukungan Organisasional memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 20,73. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap Pelatihan Kerja, Motivasi Intrinsik, Dukungan Organisasional, maupun Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

3. Uji Validitas dan Reabilitas Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan r-Tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Syarat pengujiannya adalah item tersebut dapat dianggap sah jika nilainya positif dari $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r - Hitung	r - Tabel	P (Sig. 0)	Keterangan
X1.1	0.838	0.1832	0.000	Valid
X1.2	0.869	0.1832	0.000	Valid
X1.3	0.774	0.1832	0.000	Valid
X1.4	0.749	0.1832	0.000	Valid
X1.5	0.860	0.1832	0.000	Valid
X2.1	0.656	0.1832	0.000	Valid
X2.2	0.877	0.1832	0.000	Valid
X2.3	0.874	0.1832	0.000	Valid
X2.4	0.882	0.1832	0.000	Valid
X2.5	0.863	0.1832	0.000	Valid
X3.1	0.833	0.1832	0.000	Valid
X3.2	0.836	0.1832	0.000	Valid
X3.3	0.868	0.1832	0.000	Valid
X3.4	0.686	0.1832	0.000	Valid
X3.5	0.635	0.1832	0.000	Valid
Y1.1	0.855	0.1832	0.000	Valid
Y1.2	0.857	0.1832	0.000	Valid
Y1.3	0.829	0.1832	0.000	Valid
Y1.4	0.798	0.1832	0.000	Valid
Y1.5	0.802	0.1832	0.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS Statistics 25 (2026)

Berdasarkan tabel uji validitas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan yang berjumlah 20 item memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,1832). Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) pada setiap item pernyataan menunjukkan angka 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Intrinsik (X2), Dukungan Organisasional (X3), dan Kinerja Karyawan

(Y) dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan dalam proses analisis data selanjutnya.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, Dimana hanya item yang valid yang boleh masuk ke uji reliabilitas. Batasan 0,6 dapat digunakan untuk menilai ketahanan instrument. Skor reliabilitas 0,6 dianggap buruk, 0,7 dianggap cukup dan 0,8 atau lebih dianggap baik.

Tabel 5. Reabilitas Uji Validitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
20	0.875	0.6	Reliabel
	0.889	0.6	Reliabel
	0.828	0.6	Reliabel
	0.884	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS Statistics 25 (2026)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,875, Motivasi Intrinsik sebesar 0,889, Dukungan Organisasional sebesar 0,828, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,884. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut berada di atas batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel dan konsisten sehingga layak digunakan untuk pengumpulan dan analisis data lebih lanjut.

5. Pengujian Hipotesis Uji F

Tabel 6. Hipotesis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	940.512	3	313.504	101.326	.000 ^b
	Residual	343.436	111	3.094		
	Total	1283.948	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasional, Motivasi Intrinsik, Pelatihan Kerja

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS Statistics 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji ANOVA, model regresi yang melibatkan variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $< 0,000$, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan, atau dengan kata lain, ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Nilai F hitung sebesar 101,326 juga menguatkan bahwa model ini memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variabel yang dijelaskan.

6. Uji t

Tabel 7. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.560	1.195		2.142	.034
	Pelatihan Kerja	.304	.086	.290	3.522	.001
	Motivasi Intrinsik	.627	.075	.650	8.326	.000
	Dukungan Organisasional	-.059	.069	-.057	-.855	.395

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS Statistics 25 (2026)

Berdasarkan output tabel *Coefficients*, diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, variabel Motivasi Intrinsik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan variabel Dukungan Organisasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,395, di mana keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilainya melebihi batas signifikansi 0,05. Dari nilai Beta standar (*Standardized Coefficients*), terlihat bahwa Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,650$), diikuti oleh Pelatihan Kerja ($\beta = 0,290$), sementara Dukungan Organisasional memiliki pengaruh paling kecil dan bersifat negatif ($\beta = -0,057$). Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan, Motivasi Intrinsik memiliki peran yang jauh lebih dominan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.

H₁: Pelatihan Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan ($\beta = 0,390$; $p = 0,001$) sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Motivasi Intrinsik $\rightarrow$ Kinerja Karyawan ($\beta = 0,650$; $p = 0,000$) sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₃: Dukungan Organisasional $\rightarrow$ Kinerja Karyawan ($\beta = -0,057$; $p = 0,395$) sehingga H3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₄: Pelatihan Kerja, Motivasi Intrinsik, Dukungan Organisasional secara simultan $\rightarrow$ Kinerja Karyawan ($F = 101,326$; $p = 0,000$) sehingga H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan Dukungan Organisasional (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Generasi Z di Kota Cirebon. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1), hipotesis kedua (H2), dan hipotesis keempat (H4) diterima, sedangkan hipotesis ketiga (H3) ditolak. Temuan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $\beta = 0,390$ dan $p = 0,001$ menunjukkan bahwa pelatihan kerja menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam memahami pekerjaan, mengembangkan keterampilan, dan menyelesaikan tugas secara efektif. Hasil ini mendukung pandangan bahwa pelatihan merupakan sarana penting dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $\beta = 0,650$ dan $p = 0,000$. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri individu menjadi

faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Adanya minat terhadap pekerjaan, keinginan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab, serta dorongan untuk mengembangkan diri mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor internal memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan Generasi Z.

Sementara itu, hasil untuk variabel Dukungan Organisasional menunjukkan $\beta = -0,057$ dengan $p = 0,395$, yang mengindikasikan bahwa dukungan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara teoritis, hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja mereka. Karyawan cenderung lebih mengandalkan kemampuan diri sendiri, pengalaman kerja, dan motivasi internal dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dukungan yang diberikan organisasi. Selain itu, perbedaan persepsi responden terhadap bentuk dukungan yang diterima juga dapat menyebabkan pengaruh variabel ini menjadi tidak signifikan.

Selain pengujian secara parsial, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Dukungan Organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 101,326 dengan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelatihan kerja dan motivasi intrinsik, serta dukungan organisasional yang memadai, tetap menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di Kota Cirebon.

Implikasi Praktis

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas program pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja mereka. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong motivasi intrinsik karyawan melalui pemberian kesempatan untuk berkembang, tanggung jawab yang jelas, serta peluang untuk mencapai prestasi kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

Keterbatasan dan Riset Lanjutan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, variabel independen yang digunakan hanya terdiri dari pelatihan kerja, motivasi intrinsik, dan dukungan organisasional sehingga belum mampu menggambarkan seluruh faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Generasi Z di Kota Cirebon sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada wilayah atau kelompok responden yang berbeda. Selain itu, data penelitian diperoleh melalui kuesioner sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi masing-masing

individu.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau *work-life balance*. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas cakupan wilayah penelitian dan meningkatkan jumlah responden agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif serta memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Cirebon, sedangkan dukungan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, diikuti oleh pelatihan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan dari dalam diri karyawan serta peningkatan kemampuan melalui pelatihan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z.

Selain itu, hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi intrinsik, dan dukungan organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Cirebon. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi juga oleh kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap penyelenggaraan pelatihan kerja yang efektif serta upaya untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan guna mencapai kinerja yang optimal. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau *work-life balance*, serta memperluas cakupan wilayah penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41-46.
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti. *Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*, 9(1), 35-52.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.

- Dwitiya Utami & Ida Bagus Ketut Surya. Ni Kadek. 2021. The influence of Organizational Culture on Employee Performance with Intrinsic Motivation as A Mediating Variable at Non - Permanent Government Employee. *AJHSSR Volume 5 Issue 1*
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutchison, S. (1997). Perceived organizational support: Further evidence of construct validity. *Educational and Psychological Measurement*, 57(6), 1025-1034.
- Juni, D. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi sampai Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill. New York
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murniyanti, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 45-52.
- Nawawi, H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: Pers Universitas Gajah Mada
- Pambudi, M. Z. R., & Abadiyah, R. (2025). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z. *MES Management Journal*, 4(3), 886-904.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Rivai dan Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rosen, C. C., Levy, P. E., & Hall, R. J. (2006). Placing perceptions of politics in the context of the feedback environment, employee attitudes, and job performance. *Journal of applied psychology*, 91(1), 211.

- SARI, I. (2017). *PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARI TANI PERKAYUAN INDONESIA* (Doctoral dissertation, STIE MALANG KUCECWARA).
- Sari, R. P., Nurhasana Pujiarti, N., & Puspitasari, I. Y. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada organisasi: Literature review. *Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, Sains dan Teknologi*.
- Sari, R. P., Pujiarti, N. N., & Puspitasari, I. Y. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada organisasi: Literature review. *Seminar Nasional & Call for Paper HUBSINTEK 2025*, 224–233.
- Shodiqin, A. (2023). *Pengaruh Keterikatan Karyawan, Persepsi Dukungan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Silalahi, D., & Saragih, A. (2024). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP BERASTAGI. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1-9.
- Simarmata, etal.(2021). *Perencanaan sumber daya manusia. Yayasan Kita Menulis Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap kinerja awak kapal tunda melalui kepuasan kerja pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215-228.
- Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Selat Panjang. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 58-79.
- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram*, 13(1), 13–20.
- Suhendi. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Suhendri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *In Energies* 6, (1).
- Suryantiko, D. & Lumintang, G. (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangankarir terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Air manado). *Jurnal EMBA*,6(1).351-360
- Tamba, R. L., Sambung, R., Giovanni, J., & Aprilita. (2025). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening pada pegawai kantor dinas kesehatan provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(5), 3632–3634.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Optimal*, 18(2), 94-104.

- Ulifah, M. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299-312.
- Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. *EMAS*, 2(3).
- Yang, H., & Zhou, D. (2022). Perceived organizational support and creativity of science-technology talents in the digital age: the effects of affective commitment, innovative self-efficacy and digital thinking. *Psychology research and behavior management*, 2421-2437.