

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Abadi Jaya

Syarief Eko Margono

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

syariefekomargono45@gmail.com

Taat Kuspriyono

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

taat.tat@bsi.ac.id

Alamat : Jl. RS. Fatmawati Raya No.24, RT.7/RW.1, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12450

Korespondensi email : syariefekomargono45@gmail.com

ABSTRACT: *In an ever-changing and developing business world, PT. Kencana Abadi Jaya faces constant pressure to remain competitive and grow. Optimal employee performance is a key factor in the success of the company, influenced by job training and work motivation. This study aims to: Determine the influence of job training on employee performance, determine the influence of work motivation on employee performance, and determine the simultaneous influence of job training and work motivation on employee performance at PT. Kencana Abadi Jaya. The research method used is quantitative, with data collected through surveys, interviews, observations, literature studies, and documentation during the period of April - June 2024. The population in this study is 150 employees, with a sample of 110 employees taken based on the Slovin method. Data were analyzed using SPSS with data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results show that: Partially, job training has a positive and significant effect on employee performance, partially, work motivation has a significant effect on employee performance, and simultaneously, job training and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Kencana Abadi Jaya.*

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

ABSTRAK: Dalam dunia bisnis yang terus berubah dan berkembang, PT. Kencana Abadi Jaya menghadapi tekanan untuk tetap bersaing dan berkembang. Kinerja karyawan yang optimal menjadi faktor penentu kesuksesan perusahaan, yang dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk: Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan Mengetahui pengaruh simultan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kencana Abadi Jaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei, wawancara, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi selama periode April - Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan dengan sampel 110 karyawan yang diambil berdasarkan metode Slovin. Data dianalisis menggunakan SPSS dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Secara parsial, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Secara simultan, pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kencana Abadi Jaya.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang terus berubah serta menjalani, perusahaan menghadapi tekanan yang tak kenal lelah untuk tetap bersaing serta berkembang. Di tengah meningkatnya persaingan, kinerja karyawan menjadi satu dari faktor penentu kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan yang mampu memberikan kinerja yang baik tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga membentuk lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi sesama anggota tim.

Dalam konteks ini, peran pelatihan dan motivasi kerja menjadi semakin penting dalam membentuk dan mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. Program pelatihan yang efektif memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan-tantangan baru dan berkembang bersama perusahaan. Sementara itu, motivasi kerja ialah katalis utama bagi karyawan untuk mencapai hasil optimal dalam pekerjaan mereka, baik itu melalui pencapaian target, peningkatan produktivitas, maupun kontribusi positif terhadap tim kerja.

PT. Kencana Abadi Jaya, sebuah perusahaan yang beroperasi pada industri, tidak terkecuali dari tekanan untuk mempertahankan daya saingnya di pasar yang kian berdaya saing. Demi menghadapi tantangan tersebut, perusahaan telah mengambil langkah-langkah proaktif dengan menerapkan berbagai program pelatihan dan motivasi untuk memperbaiki kinerja karyawan. Meskipun demikian, hasil dari implementasi program-program ini terhadap kinerja karyawan masih memerlukan evaluasi lebih lanjut.

Investasi dalam pengembangan karyawan merupakan strategi yang penting bagi PT. Kencana Abadi Jaya untuk memastikan bahwa sumber daya manusia perusahaan tetap kompeten dan relevan dengan tuntutan pasar. Program pelatihan didesain guna memberi peningkatan pada keterampilan teknis dan manajerial karyawan, sementara program motivasi bertujuan untuk memelihara semangat dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

PT. Kencana Abadi Jaya, yang termasuk bagian atas pengembangan perusahaan dari PT. Tirta Mas Perkasa, memiliki fokus utama dalam produksi AMDK (air minum dalam kemasan) SanQua. PT. Tirta Mas Perkasa, yang telah aktif beroperasi sejak tahun 2010 di daerah Citeureup, merupakan tonggak penting dalam industri AMDK di Indonesia. Dengan memperluas area produksinya, perusahaan ini menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pertumbuhan dan eksistensinya dalam industri ini.

Pada tahun 2010, PT. Tirta Mas Perkasa juga memperluas jangkauan bisnisnya dengan mendirikan PT. Kencana Abadi Jaya, sebuah perusahaan yang beroperasi pada bidang air minum kemasan plastik. Berperan menjadi prasarana mengolah minuman ringan pada kemasan, Kencana Abadi Jaya memiliki peran yang penting dalam mendukung produksi AMDK SanQua yang berkualitas tinggi. Pemilik pabrik, Bapak Oyip Supriyatna, menunjukkan komitmennya terhadap peningkatan kualitas produk dengan ingin meningkatkan standar produksi di perusahaannya.

Eksistensi PT. Tirta Mas Perkasa dan PT. Kencana Abadi Jaya dalam industri kemasan dan minuman ringan menunjukkan potensi besar untuk pertumbuhan dan pengembangan di

masa depan. Dengan fondasi yang kuat dan komitmen terhadap kualitas, kedua perusahaan ini memiliki peluang untuk memperluas pangsa pasar mereka dan menjadi pemimpin dalam industri ini. Peningkatan kualitas produk yang diinginkan oleh Bapak Oyip Supriyatna juga dapat menjadi pemicu untuk inovasi dan peningkatan proses produksi yang lebih efisien di masa mendatang. Dengan demikian, PT. Kencana Abadi Jaya dan PT. Tirta Mas Perkasa akan terus berperan sebagai pemain utama dalam industri kemasan dan minuman ringan, memberikan kontribusi yang berarti bagi pertumbuhan ekonomi dan kemajuan industri di Indonesia.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, PT. Kencana Abadi Jaya menerapkan pelatihan keselamatan kerja K3 (keselamatan, kesehatan, keamanan). Meskipun perusahaan telah mengalokasikan sumber daya yang signifikan untuk program pelatihan dan motivasi, PT. Kencana Abadi Jaya masih menghadapi tantangan terkait dengan efektivitas program-program tersebut. Salah satu permasalahan utama adalah ketidakpastian mengenai sejauh mana pelatihan yang diberikan benar-benar meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa evaluasi yang mendalam dan sistematis, sulit bagi manajemen untuk menilai dampak sebenarnya dari upaya pelatihan dan motivasi ini, serta menjamin bahwasanya pelatihan yang diberikan selaras dengan keperluan karyawan.

Selain itu, perusahaan perlu mempertimbangkan aspek implementasi yang mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan atau situasi di lapangan. Kesenjangan antara harapan dan kenyataan ini bisa menyebabkan karyawan merasa kurang didukung atau tidak cukup terlibat dalam proses peningkatan kompetensi mereka. Oleh karena itu, PT. Kencana Abadi Jaya perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas program, mengumpulkan dan menganalisis umpan balik dari karyawan, serta menyesuaikan strategi pelatihan sesuai dengan perkembangan terbaru di industri. Dengan pendekatan yang lebih holistik dan berkelanjutan, perusahaan dapat memastikan bahwa investasi mereka dalam pelatihan dan motivasi memberi dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan ini mungkin muncul karena kurangnya evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas program pelatihan dan motivasi yang telah diberikan. Tanpa penilaian yang komprehensif, sulit bagi perusahaan untuk mengetahui apakah upaya yang telah dilakukan telah menghasilkan hasil yang diharapkan. Evaluasi yang tepat diperlukan untuk memastikan bahwa program-program tersebut memberikan manfaat yang nyata bagi perusahaan.

Pelatihan juga dimaknai sebagai proses di mana individu memperoleh kemampuan ataupun keterampilan khusus untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Ini ialah prosedur

pendidikan jangka pendek yang memanfaatkan metode sistematis untuk memberi peningkatan pada perilaku karyawan dengan cara yang ditargetkan, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih besar Tamsuri, (2022). Pelatihan merujuk pada sejenis pendidikan yang bermaksud guna memberi peningkatan pada kinerja individu dalam peran pekerjaan mereka saat ini. Hal ini dilaksanakan karena terdapat kesenjangan antara wawasan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dengan wawasan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi karyawan krusial dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, karena mereka mempunyai dorongan internal yang kuat untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Ini membantu PT. Kencana Abadi Jaya mencapai tujuan perusahaan secara lebih efisien. Menurut (Sitorus, 2020) motivasi kerja bersumber dari aspirasi individu, yang bisa memicu gairah dan dorongan, serta membantu membimbing dan mempertahankan perilaku menuju pencapaian tujuan atau keinginan terkait pekerjaan.

Di samping itu, motivasi juga memainkan peran penting dalam memelihara komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih berkomitmen terhadap visi dan misi perusahaan, serta lebih terlibat dalam memenuhi capaian sasaran organisasi secara keseluruhan. Mereka akan lebih memprioritaskan kepentingan perusahaan dan berusaha untuk berkontribusi secara maksimal dalam memenuhi capaian tujuan bersama. Dengan demikian, memelihara tingkat motivasi yang tinggi di antara karyawan dapat menjadi kunci untuk membentuk lingkungan kerja yang berorientasi pada prestasi dan kolaboratif di PT. Kencana Abadi Jaya.

Kinerja merujuk kepada pencapaian karyawan, yang dievaluasi menurut standar atau kriteria yang ditentukan oleh perusahaan Nuraeni & Irawati, (2020). Kinerja pegawai ialah hasil kerja yang didapat oleh individu atau tim, selaras dengan otoritas ataupun tanggung jawab yang dipercayakan pada setiap pegawai, dalam jangka waktu tertentu Widayani & Putra, (2020).

Fenomena penelitian yang menunjukkan perbedaan antara hasil penelitian terdahulu menggambarkan kompleksitas dalam memahami pengaruh pelatihannya beserta motivasi kerja pada kinerja karyawan. Beberapa penelitian memperlihatkan bahwasanya pelatihan dan motivasi kerja secara terpisah menghasilkan pengaruhnya secara signifikan dalam kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyoroti seberapa krusialnya mengembangkan keterampilan beserta motivasi individu dalam membantu peningkatan akan produktivitas dan hasil kerja. Fokus pada aspek pelatihan menekankan perlunya investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan, sementara penelitian tentang motivasi kerja menyoroti pentingnya memelihara semangat dan komitmen karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Beberapa penelitian sebelumnya telah memperlihatkan hasil yang beragam terkait pengaruh pelatihan dan motivasi pada kinerja karyawan. Penelitian oleh Pramono,(2021) bahwasanya didapati pengaruh positifnya serta signifikan antara pelatihan, motivasi beserta kompensasi pada kinerja karyawan. Dan juga menurut penelitian dari Piko Hendrianto, (2023) bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Baitul maal Muamalat Namun, penelitian oleh Darmawan & Anggelina, (2022) menyimpulkan bahwasanya pelatihan kerja tidak memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

Perbedaan terkait hasil penelitian itu memperlihatkan variasi dalam dampak pelatihan dan motivasi dipersepsikan untuk kinerja karyawan. Sementara beberapa penelitian menekankan peran masing-masing variabel secara terpisah, yang lain menyoroti pentingnya memahami bagaimana kedua variabel saling berinteraksi untuk membentuk lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi. Dengan demikian, penting untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami secara holistik bagaimana pelatihan dan motivasi kerja dapat berkontribusi dalam meningkatnya kinerja karyawan di berbagai konteks industri dan organisasional.

Dalam konteks ini, penelitian menjadi relevan karena perbedaan temuan sebelumnya menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami lebih lanjut bagaimana pelatihan beserta motivasi kerja bisa memengaruhi kinerja karyawan PT. Kencana Abadi Jaya. Sehingga, penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman yang komprehensif terkait berbagai faktor yang berperan menjadi pengaruhnya pada kinerja karyawan PT. Kencana Abadi Jaya.

Dengan demikian, penelitian ini mengambil judul "**Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KENCANA ABADI JAYA**". Dengan judul ini, peneliti ingin menggambarkan fokus utama penelitian, yaitu ingin mengetahui bagaimana variabel Penelitian dan Motivasi Kerja bisa mengandung pengaruh pada Kinerja karyawan PT. Kencana Abadi Jaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Pelatihan merujuk pada sebuah prosedur pendidikan yang memberdayakan pegawai guna melaksanakan tugasnya yang ada sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Pelatihan bisa dimaknai sebagai suatu kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan guna memberi peningkatan pada kapasitas karyawan dalam hal pengetahuan dan keterampilan yang bisa langsung diterapkan pada peran pekerjaannya masing-masing, berlandaskan kebutuhan

spesifik setiap karyawan menurut Sofia sebayang, (2019). menurut Alex S. Nitisemito dalam Muhlis et al., (2018) , pelatihan merujuk pada kegiatan perusahaan yang dirancang guna memberi peningkatan dan membina sikap, perilaku, kemampuan, dan pengetahuan karyawan agar selaras dengan sasaran perusahaan.

Menurut mangkunegara dalam Muhlis et al., (2018), menjadikan indikator pelatihan ialah mencakupi atas:

1. Pendidikan

Pelatihan harus mencakup aspek pendidikan yang bermaksud guna memberi peningkatan padapemahaman serta wawasan peserta terkait konsep-konsep dan teori yang relevan dengan bidang kerja mereka, sehingga mereka memiliki landasan intelektual yang kuat untuk mengembangkan keterampilan praktis.

2. Prosedur Sistematis

Pelatihan harus dilakukan dengan menggunakan prosedur yang metodis dan terstruktur dengan baik, dimulai dengan identifikasi keperluan pelatihan, perencanaan kurikulum, pelaksanaan pelatihan, hingga evaluasi hasil, untuk memastikan bahwa setiap langkah mendukung pencapaian tujuan pelatihan secara efektif dan efisien.

3. Keterampilan Teknis

Pelatihan harus fokus pada pengembangan keterampilan teknis yang spesifik dan dibutuhkan dalam pekerjaan, seperti kemampuan menggunakan peralatan, teknik kerja tertentu, atau penggunaan perangkat lunak, untuk memastikan peserta dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

4. Mempelajari Pengetahuan

Pelatihan harus memberikan kesempatan pada peserta untuk mempelajari dan menguasai pengetahuan terbaru dan relevan yang dapat meningkatkan kompetensi mereka, termasuk informasi tentang perkembangan terbaru dalam industri, metodologi baru, atau pengetahuan teknis yang diperlukan untuk tugas-tugas tertentu.

5. Mengutamakan praktek dari pada teori

Pelatihan harus lebih menekankan pada kegiatan praktis dan pengalaman langsung daripada hanya mempelajari teori, karena melalui praktek peserta dapat lebih efektif memahami dan mengaplikasikan keterampilan serta pengetahuan yang telah dipelajari dalam situasi kerja nyata.

Motivasi Kerja

Motivasi merujuk pada dukungan secara internal ataupun eksternal yang mendorong seorang individu untuk mengambil tindakan atau memenuhi capaian tujuan tertentu. Menurut Kamarullah & Karsudjono, (2023) Motivasi ialah kemampuan yang bersumber dari dalam diri dan atau di luar yang memiliki kekuatan tersendiri dapat mendukung dalam perilaku seorang individu dalam bekerja sesuai tugasnya, tujuan, alur proses dan batas waktu. Dalam Mangkunegara dalam Fransiska, (2020) motivasi merujuk pada kecenderungan untuk melakukan aktivitas, yang bersumber dari dorongan internal dan berpuncak pada penyesuaian diri.

indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara dalam Fransiska, (2020) meliputi yaitu :

1. Orientasi masa depan, mengacu pada tindakan memprediksi kejadian di masa depan dan membuat persiapan yang sesuai.
2. Aspirasi yang tinggi, khususnya dalam mengejar ambisi yang lebih tinggi.
3. Individu secara konsisten fokus pada pencapaian hasil pekerjaan berkualitas tinggi.
4. Upaya kemajuan, mengacu pada pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu.
5. Ketekunan, mengacu pada tindakan melaksanakan segala tugas dengan usaha yang cermat dan sungguh-sungguh.
6. Proses memilih rekan kerja tertentu yang bisa berkolaborasi secara efektif untuk mencapai tujuan.
7. Manajemen waktu, khususnya efisiensi penggunaan waktu untuk menyelesaikan seluruh tugas.
8. Kerja keras, mengacu pada ketekunan dalam melaksanakan tugas dengan menggunakan segenap bakat yang dimiliki.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah tingkat hasil atau pencapaian yang diraih seorang individu atau suatu organisasi dalam menjalankan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Purwanto et al., (2020) kinerja bersumber dari istilah job performance atau kinerja aktual yang merujuk pada hasil kerja atau prestasi aktual yang digapai oleh seorang individu. Ini mencakup jumlah serta mutu pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang pegawai. Menurut Ahmad et al dalam Sapitri & Pancasasti, (2022) kinerja karyawan ditentukan oleh sejauh mana pegawai berhasil

memenuhi tanggung jawab serta tujuan yang diberikan selaras dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja mereka dievaluasi berlandaskan seberapa baik mereka memenuhi kriteria kinerja yang ditentukan.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Suwanto dan Donni dalam Sapitri & Pancasasti, (2022) mengemukakan bahwasanya diukurnya kinerja bisa dijalankan melalui langkah mempergunakan indikator:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*). Kuantitas pekerjaan berkorelasi langsung dalam jumlah produktivitas serta pekerjaan yang diperoleh karyawan selama jangka waktu yang telah ditetapkan.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*). Kualitas pekerjaan ditentukan oleh sejauh mana tugas-tugas ditangani dengan teliti, presisi, kerapian, dan kelengkapan di organisasi.
3. Kemandirian (*Dependability*). Kemandirian berkaitan akan evaluasi berapa jauhnya karyawan bisa menjalankan pekerjaan serta melakukan penyelesaian tugas dengan mandiri, sekaligus membatasi ketergantungan pada individu lain untuk mendapatkan dukungan. Kemandirian pun merujuk kepada tingkat dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan.
4. Inisiatif (*Initiative*). Inisiatif mengacu pada kapasitas berpikir mandiri, mudah beradaptasi dalam ide, dan bersedia mengemban tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*Adaptability*). Adaptabilitas mengacu pada kapasitas untuk menyesuaikan dan merespons secara efektif terhadap perubahan persyaratan dan keadaan.
6. Kerjasama (*compration*). Terlibat dalam kerjasama dengan orang lain, baik untuk tugas atau bekerja di luar jam kerja, dengan dedikasi penuh.

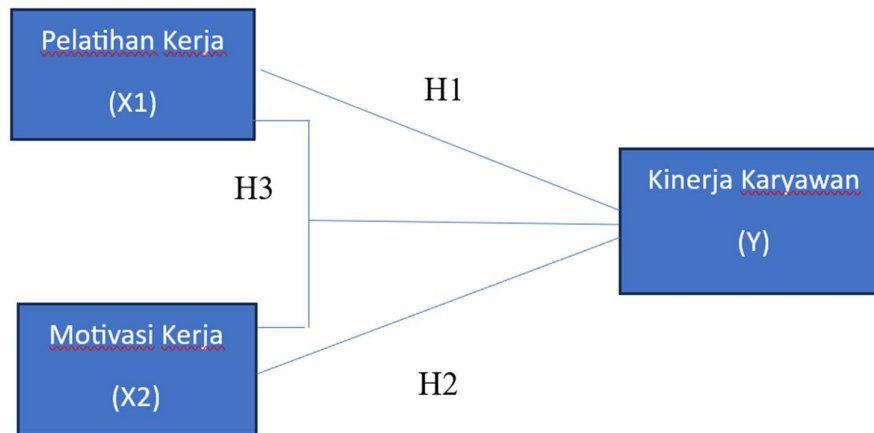
Penelitian Yang Relevan

Berupaya agar penulisan skripsi berjalan maksimal, penulis melakukan penelusuran serta menelaah beberapa karya ilmiah yang terdahulu yang memiliki salah satu variabelnya serupa baik itu variabel independen maupun variabel dependen untuk dijadikan sebagai pembanding serta referensi dalam pembuatan skripsi ini.

TABEL 1 Penelitian Relevan

No	Judul	Peneliti	Variabel	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT World Innovative	(Mufid et al., 2023)	Motivasi kerja = X1 Pelatihan kerja = X2 Kinerja	hasil penelitian diperoleh hasil motivasi kerja beserta pelatihan kerja memberi pengaruh positifnya dan signifikan pada kinerja karyawan

	Telecommunication Cabang Jember		karyawan = Y	
2	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitulmaal Muamalat	(Piko Hendrianto et al., 2023)	Pelatihan = X1 Motivasi kerja = X2 Kinerja karyawan = Y	hasil penelitian didapatkannya hasil pengaruh dan motivasi kerja memberi pengaruh positifnya serta signifikan pada kinerja karyawan
3	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta	(Waskito et al., 2023)	Pelatihan = X1 Lingkungan kerja = X2 Motivasi = X3 Kompensasi = X4 Kinerja karyawan = Y	hasil penelitian diperoleh hasil pengaruh pelatihan , lingkungan kerja dan motivasi kerja memberi pengaruh positifnya serta signifikan pada kinerja karyawan
4	Motivasi , pelatihan kerja pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan	(Darmawan & Anggelina, 2022)	motivasi = X1 pelatihan = X2 kinerja karyawan = Y	hasil penelitian diperoleh hasil motivasi kerja dan pelatihan kerja memberi pengaruh positifnya serta tidak signifikan pada kinerja karyawan
5	Pengaruh Pelatihan, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS EMC Alam Sutera Tangerang Selatan	(Nuruzzaman, 2023)	pelatihan = X1 etos kerja = X2 motivasi kerja = X3 kinerja karyawan = Y	Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya 1) Pelatihan tidak memberi pengaruh signifikannya pada kinerja karyawan, 2) Etos kerja tidak memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, 3) Motivasi memberi pengaruh signifikannya pada kinerja karyawan, 4) Pelatihan, etos kerja dan motivasi memberi pengaruh signifikannya pada kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dipakai penulis adalah penelitian dengan menggunakan strategi. Metode kuantitatif adalah strategi penelitian berbasis positivism yang biasanya dipakai dalam menelaah populasi atau sampel tertentu . Penelitian kuantitatif merujuk pada suatu metode penelitian yang bercirikan pendekatan metodis, yang telah direncanakan serta diorganisir secara optimal, yang terlihat melalui tahapan awal sampai dengan tahapan mengembangkan desain penelitiannya Irfan Syahroni, (2022).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,617	0,1874	Valid
2	0,633	0,1874	Valid
3	0,607	0,1874	Valid
4	0,700	0,1874	Valid
5	0,631	0,1874	Valid

TABEL 4. 1 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

Pengolahan data, SPSS 25, tahun 2024

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,654	0,1874	Valid
2	0,586	0,1874	Valid
3	0,525	0,1874	Valid

4	0,504	0,1874	Valid
5	0,470	0,1874	Valid
6	0,623	0,1874	Valid
7	0,537	0,1874	Valid
8	0,569	0,1874	Valid

TABEL 4. 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pengolahan data, SPSS 25, tahun 2024

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,706	0,1874	Valid
2	0,512	0,1874	Valid
3	0,593	0,1874	Valid
4	0,702	0,1874	Valid
5	0,611	0,1874	Valid
6	0,633	0,1874	Valid
7	0,524	0,1874	Valid

TABEL 4. 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pengolahan data, SPSS 25, tahun 2024

Berlandaskan hasil uji validitas yang dijalankan, r tabel yang digunakan memiliki nilai signifikansi sebesar 5%, yaitu 0,1874. Data dianggap valid bila r hitung melebihi r tabel, selaras dengan pernyataan Sugiyono, (2019). Oleh karena itu, interpretasinya adalah seluruh indikator dari butir pertanyaan dalam setiap variabel ialah valid, dikarenakan seluruh hasil r hitung melebihi 0,1874.

4.2.2. Uji Reabilitas

Dikatakan reabil jikalau nilai Cronbach alpha > 0,07

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronnbach Alpha Yang disyaratkan	Keterangan
X1	0,07	0,752	Realiablel
X2	0,07	0,731	Realiablel
Y	0,07	0,747	Realiablel

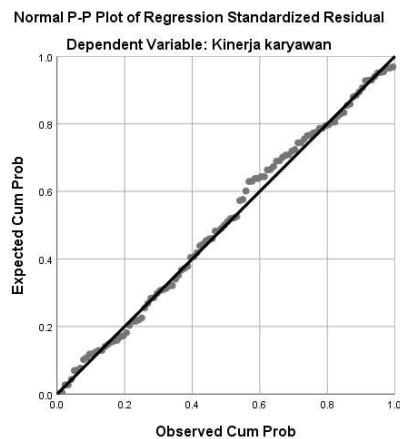
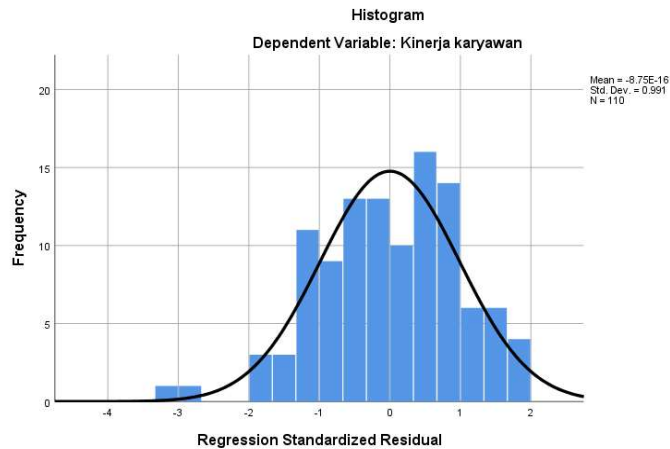
TABEL 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasar kepada hasil uji reliabilitas, interpretasinya adalah semua variabel berada dalam kategori baik atau reliabel, dikarenakan data dipandang valid bila nilai Cronbach's alpha melebihi 0,7 Ghozali Imam, (2018).

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji normalitas

Dengan Menggunakan Uji Kolmogorov smirnof



Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan, nilai signifikansinya ialah 0,200, yang melebihi ambang batas 0,05. Ini memperlihatkan bahwasanya nilai residual mengikuti distribusi normal. Bukti tambahan dari grafik P-P Plot juga mendukung kesimpulan ini, di mana titik-titik pada grafik cenderung mengikuti garis diagonal dengan baik, memperlihatkan bahwasanya residual tidak menyimpang dari distribusi normal. Jadi, baik hasil uji statistik maupun grafik P-P Plot memperkuat bahwa asumsi normalitas untuk analisis ini terpenuhi.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.36916070
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.031
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Mengacu pada hasil uji normalitas dengan nilai signifikansinya (Sig.) sejumlah 0,200 yang melebihi 0,05, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya data cenderung mengikuti distribusi normal. Ini mengindikasikan bahwasanya data residual memiliki distribusi normal dan dapat dianggap sesuai untuk pengujian statistik.

4.3.2 Uji Multikolonieritas

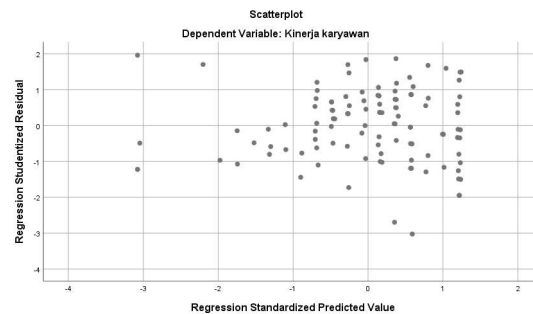
		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Toleranc e VIF
1	(Constant)	18.161	3.035		5.985	.000	
	Pelatihan Kerja	.423	.093	.414	4.543	.000	.932 1.073
	Motivasi kerja	-.008	.094	-.007	-.081	.935	.932 1.073

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berlandaskan hasil uji multikolonieritas, variabel-variabel independen dalam model ini tidak menunjukkan gejala multikolonieritas yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance bagi variabel X1 serta X2 yang sejumlah 0,932, melebihi 0,100, dan nilai VIF sebesar 1,073, yang tidak melebihi 10,00. Dengan demikian, model regresi dapat diandalkan dan hasil estimasi koefisien dapat dipercaya.

4.3.3. Uji heteroskedastisita

Dengan scatterplot



Sebuah regresi dianggap baik ketika tidak mengalami heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas, yang dapat dilihat dari scatter diagram di atas. Titik-titik plotnya tersebar secara merata, tidak terkumpul pada satu titik, dan yang lebih penting, tidak menunjukkan pola tertentu.

Dengan glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	2.705	1.745		1.550
	Pelatihan Kerja	.040	.054	.074	.740
	Motivasi kerja	.003	.054	.005	.050
					Sig.
					.124
					.461
					.960

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dengan kedua nilai signifikansi sebesar 0,461 dan 0,960 untuk variabel tersebut, yang keduanya melebihi 0,05, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tidak didapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

4.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	18.161	3.035		5.985
	Pelatihan Kerja	.423	.093	.414	4.543
	Motivasi kerja	.360	.094	.007	3.829
					Sig.
					.000
					.000
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18.161 + 0,423X_1 + 0,360X_2$$

Nilai a sebesar 18.161 dalam persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ merupakan nilai konstanta, menunjukkan kinerja dasar karyawan PT. Kencana Abadi Jaya. Artinya, bila tidak ada pelatihan kerja dan motivasi kerja sama sekali (kedua variabel ini memiliki nilai nol), maka kinerja karyawan diperkirakan berada pada angka 18.161. Nilai ini mencerminkan tingkat kinerja karyawan tanpa adanya pengaruh dari pelatihan dan motivasi kerja. Dengan kata lain, 18.161 adalah titik awal kinerja karyawan sebelum pelatihan kerja dan motivasi kerja mulai memberikan pengaruh positif.

- Koefisien ini menunjukkan bahwa untuk setiap sesi pelatihan tambahan, kinerja karyawan menghadapi peningkatan berkisar 0.423 unit, pada asumsi motivasi kerja tetap konstan. Ini memperlihatkan bahwasanya pelatihan kerja memberi pengaruhnya dengan positif yang signifikan pada kinerja karyawan.
- Koefisien ini memperlihatkan bahwasanya untuk setiap poin peningkatan pada skala motivasi, kinerja karyawan menghadapi peningkatan berkisar 0.360 unit, pada asumsi pelatihan kerja tetap konstan. Ini mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja juga memberi pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji t parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.161	3.035		5.985	.000
	Pelatihan Kerja	.423	.093	.414	4.543	.000
	Motivasi kerja	.360	.094	.007	3.829	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai sig < 0,05, nilai t hitung > t table

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2; n-k-1)$$

$$= t(0,05/2; 110-2-1)$$

$$= t(0,025; 107)$$

$$= 1.98238$$

1. Varieabel Pelatihan Kerja (X1)

Berdasar pada output spss diatas, diketahui bahwasanya dengan nilai t-hitung sebesar 4,543 serta nilai signifikansinya 0,00 yang tidak menyentuh angka 0,05, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H01) ditolak serta hipotesis alternatif (H1) diterima. Ini memperlihatkan bahwasanya variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. Kencana Abadi Jaya secara parsial.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasar kepada output spss diatas, diperoleh pengetahuan bahwasanya dengan nilai t-hitung sebesar 3,829 dan nilai signifikansinya 0,00 yang tidak menyentuh angka 0,05, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H02) ditolak dan hipotesis alternatif (H2) diterima. Ini memperlihatkan bahwasanya variabel motivasi kerja mengandung pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kencana Abadi Jaya secara parsial.

4.4.2. Uji f (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426.656	2	213.328	10.970	.000 ^b
	Residual	2080.763	107	19.446		
	Total	2507.418	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pelatihan Kerja

Sig < 0,05 dan f hitung > f tabel

Nilai f tabel 3,08

Hasil uji hipotesis secara simultan memperlihatkan bahwasanya nilai F sebanyak 10,970, mengindikasikan bahwasanya hipotesis (H3) yang mengajukandidapati pengaruh positif serta signifikan secara simultan antara pelatihan kinerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan PT. Kencana Abadi Jaya diterima. Hal ini disimpulkan berlandaskan perbandingan nilai F hitung yang melebihi F tabel, di mana F tabel sebesar 3,08. Lebih lanjut, nilai signifikansinya berkisar 0,000, yang tidak melebihi ambang batas 0,05, juga mendukung diterimanya hipotesis (H3). Hasil uji hipotesis simultan ini memberikan jawaban akan tujuan penelitian dengan menunjukkan didapatinya pengaruh positif serta signifikan antara pelatihan kerja dan motivasikerja secara bersamaanpada kinerja karyawan PT. Kencana Abadi Jaya.

4.5. Uji Koefisien Determinasi

4.5.1. Koefisien Determinasi Parsial

Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.626	4.38948

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

R square dengan besaran 0,636 atau 63,6%, artinya variabel X1 memberi pengaruh yang besar pada variabel Y jika dianalisis secara parsial. Dan berbagai faktor lain yang tidak diteliti di penelitian ini ialah sebesar 36,4%.

Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.619	4.79407

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

R square dengan besaran 0,627 atau 62,7%, artinya variabel X2 memberi pengaruh yang besar pada variabel Y jika dianalisis secara parsial. Dan berbagai faktor lain yang tidak terteliti pada penelitian ini ialah sebesar 37,3%.

4.5.2. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.632	4.40980

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pelatihan Kerja

Variabel (X1) dan (X2) memberi pengaruh signifikan terhadap (Y) jika dianalisis secara simultan. Hal ini diperlihatkan oleh nilai R square berkisar 0,640 ataupun 64,0%. Sisanya, sejumlah 36,0%, diberi pengaruh oleh berbagai faktor lain yang tidak termasuk pada analisis ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis parsial dalam hipotesis pertama (H1) memperlihatkan bahwasanya adanya Pelatihan Kerja berdampak secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Nilai t hitung sejumlah 4,543, melebihi nilai t tabel yang ditetapkan berkisar 1.98238, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Penemuan ini memperlihatkan bahwasanya pelatihan kerja memainkan peran yang vital dalam memberi peningkatan pada kinerja karyawan. Keterangan ini didukung melalui signifikansinya sejumlah 0,000, yang tidak melebihi 0,05. Hal tersebut menegaskan bahwasanya hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan ialah signifikan secara statistik. Dengan demikian, pelatihan kerja dapat dianggap sebagai faktor yang esensial dan efektif dalam memberi peningkatan pada kinerja karyawan. Bermakna bahwasanya pelatihan kerja memegang peranan penting saat memberi peningkatan pada produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Melalui pelatihan yang tepat dan relevan, karyawan dapat mengembangkan keterampilan baru, meningkatkan pengetahuan mereka, dan memperoleh pemahaman yang lebih baik terkait tugas-tugas mereka. Keputusan ini tidak hanya menjawab tujuan penelitian secara jelas, tetapi juga sejalan dengan temuan sebelumnya yang dijalankan oleh Mufid et al., (2023) hasil penelitian diperoleh hasil motivasi kerja dan pelatihan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis parsial dalam hipotesis kedua (H2) memperlihatkan bahwa ditemukannya pengaruh Motivasi kerja dengan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sejumlah 3.829, melampaui nilai t tabel yang ditentukannya sejumlah 1.98238, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Ini mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja memberi dampak yang positif dan signifikan dalam memberi peningkatan pada kinerja karyawan. Keterangan ini didukung melalui signifikansinya sejumlah 0,000, yang tidak melebihi 0,05, memperlihatkan bahwasanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan ialah signifikan secara statistik. Menggarisbawahi pentingnya faktor motivasi dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Dengan demikian, pemahaman ini menguatkan urgensi bagi perusahaan untuk memberi perhatian serta memberi peningkatan pada motivasi kerja sebagai salah satu strategi untuk memberi peningkatan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian didapat hasil pengaruh dan motivasi kerja memberi pengaruh positif dan signifikan untuk kinerja karyawan oleh Piko Hendrianto et al., (2023).

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara simultan memperlihatkan nilai F sebesar 8,338, yang mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang mengajukan bahwasanya pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memberi pengaruh positif dan signifikannya pada kinerja karyawan PT. Kencana Abadi Jaya, diterima. Hal ini diakibatkan oleh nilai F hitung yang sejumlah 10,970, melampaui F tabel dengan besaran 3,08, dan diperkuat dengan signifikansi dengan besaran 0,000, yang tidak melebihi ambang batas 0,05. Lebih lanjut, hasil dari uji koefisien determinasi mencerminkan bahwasanya variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan menjelaskan sekitar 63,6% dari variasi dalam kinerja karyawan. Nilai R Square yang tinggi ini menggambarkan seberapa besar variasi dalam kinerja karyawan yang bisa diuraikan oleh pelatihan kerja dan motivasi kerja. Sisanya, sekitar 36,4%, kemungkinan diberi pengaruh oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut memperlihatkan urgensinya pelatihan kerja dan motivasi kerja dalam memberi peningkatan pada kinerja karyawan, tetapi juga menyoroti adanya berbagai faktor lain yang juga bisa memengaruhi kinerja dan perlu diperhatikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Temuan dari uji ini konsisten dengan tujuan penelitian yang sudah diuraikan sebelumnya, memperlihatkan didapatinya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasanya variabel pelatihan kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan, sementara variabel motivasi kerja tidak memberi pengaruh pada kinerja karyawan (Muttaqien et al., (2019).

Implikasi Penelitian

Implikasi atas temuan penelitian ini adalah bahwa pelatihan kerja memainkan peranan yang cukup krusial saat memberi peningkatan pada kinerja karyawan di PT. Kencana Abadi Jaya. Penelitian memperlihatkan bahwasanya pelatihan kerja, bersama dengan motivasi kerja, memberi pengaruh yang positif dan signifikannya pada kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pengembangan karyawan melalui program pelatihan yang efektif dan relevan. Pelatihan kerja tidak hanya membantu memberi peningkatan pada keterampilan dan pengetahuan karyawan, namun juga dapat memotivasi mereka untuk memperoleh hasil kerja yang lebih optimal. Sehingga, manajemen perusahaan di PT. Kencana Abadi Jaya dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk mengimplementasikan program pelatihan yang lebih berkualitas dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, didapati beragam keterbatasan yang perlu diberi perhatian saat menafsirkan hasilnya.

1. obyek penelitian terbatas pada satu PT. Kencana Abadi Jaya dengan jumlah sampel 110 orang, sehingga generalisasi terhadap seluruh karyawan PT. Kencana Abadi Jaya di daerah Cibinong Bogor menjadi terbatas.
2. penelitian hanya mempertimbangkan dua variabel independen, yakni pelatihan kerja dan motivasi kerja, tanpa memperhitungkan berbagai faktor lain yang mungkin menjadi pemengaruh untuk kinerja karyawan di PT. Kencana Abadi Jaya.
3. penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dapat memunculkan bias dikarenakan jawaban responden mungkin tidak selalu memperlihatkan kondisi sesungguhnya.

Dengan mengakui berbagai keterbatasan tersebut, penelitian ini bisa menjadi landasan untuk menjalankan penelitian selanjutnya yang lebih luas dan menyeluruh terhadap berbagai faktor penentu yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Kencana Abadi Jaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menegaskan adanya korelasi positif yang signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Kencana Abadi Jaya, selaras dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Kesimpulan ini menyoroti pentingnya investasi dalam pelatihan yang efektif dan upaya meningkatkan motivasi karyawan untuk mendukung peningkatan kinerja di perusahaan tersebut:

1. Temuan dari penelitian ini memberikan simpulan bahwasanya ditemukannya hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan di PT. Kencana Abadi Jaya. Secara khusus, hasil penelitian menunjukkan bahwasanya pelatihan kerja yang efektif, yang mencakup bimbingan dari pimpinan dalam memberikan dorongan positif serta penerapan aturan yang tegas, bisa memberi peningkatan pada kinerja karyawan. Ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis parsial yang memperlihatkan nilai t hitung yang melebihi t tabel, serta signifikansi yang tidak melebihi 0,05. Kesimpulan ini menekankan pentingnya peran pimpinan dalam memberikan arahan yang jelas dan memberikan dukungan kepada karyawan, serta kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku,

untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Sehingga, hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris untuk upaya pengembangan pelatihan kerja yang berkualitas dalam memberi peningkatan pada kinerja karyawan di PT. Kencana Abadi Jaya.

2. Responden menegaskan bahwa motivasi kerja memegang peranan vital dalam memberi peningkatan pada kinerja karyawan di PT Kencana Abadi Jaya. Motivasi kerja diinterpretasikan sebagai faktor yang mempengaruhi kepatuhan karyawan terhadap prosedur dan aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini mencakup presensi yang tepat waktu, penyelesaian pekerjaan sebelum deadline, dan ketaatan terhadap aturan perusahaan. Hasil uji hipotesis parsial memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja mengandung dampak signifikan pada kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sejumlah 3.829, melebihi nilai t tabel 1.98238, serta signifikansi sebesar 0.000, yang kurang pada 0.05. Ini menegaskan pentingnya memperhatikan dan memelihara tingkat motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal di PT Kencana Abadi Jaya.
3. Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya secara bersamaan, pelatihan kerja dan motivasi kerja memberi pengaruhnya yang signifikan pada kinerja karyawan di PT Kencana Abadi Jaya. Dengan nilai F hitung sejumlah 10.970, yang melebihi pada nilai F tabel berkisar 3.08, dan signifikansinya sebesar 0.000, yang tidak melebihi 0.05, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tersebut diterima. Ini menegaskan bahwa upaya untuk meningkatkan pelatihan kerja dan motivasi karyawan dapat berkontribusi secara positif pada peningkatan kinerja di perusahaan tersebut.

Saran

Berlandaskan kesimpulan hasil penelitian tersebut, menghasilkan berbagai saran yang kiranya bisa disajikan oleh peneliti dalam rangka memberi peningkatan pada kinerja karyawan, yaitu meliputi:

1. Hasil analisis data memperlihatkan bahwasanya indikator terendah dari variabel pelatihan kerja adalah indikator mengendalikan bawahan, dengan jumlah jawaban responden sebanyak 413. Ini menunjukkan pentingnya bagi pimpinan untuk menegaskan otoritasnya dengan lebih tegas dalam memastikan bahwa tugas serta tanggung jawab yang dipercayakan terhadap para pegawai bisa dilaksanakan dengan tepat dan terselesaikan tepat waktu sesuai tenggat waktu yang telah diatur.

2. Berdasarkan analisis data pada variabel motivasi kerja, terdapat indikator dengan jumlah jawaban responden terendah sebesar 413. Hal ini menunjukkan pentingnya peningkatan kesadaran diri dalam menyelesaikan tugas secara detail, serta perlunya karyawan memiliki tanggung jawab dalam memelihara dan merawat fasilitas yang disediakan di tempat kerja.
3. Hasil analisis data pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat indikator dengan jumlah jawaban responden terendah, yaitu indikator ketelitian, dengan total jawaban sebesar 376. Ini mengindikasikan pentingnya bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja secara tepat dan teliti agar pekerjaan yang dihasilkan selaras dengan standar yang sudah ditentukan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel dengan melibatkan lapisan karyawan yang lebih luas, mempertimbangkan variabel tambahan seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi kerja, stress kerja dan lain sebagainya. Sehingga, penelitian lebih lanjut bisa menghasilkan pemahaman yang lebih luas terkait berbagai faktor yang bisa memberi pengaruhnya pada kinerja karyawan di PT. Kencana Abadi Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditia, A. R. R., Wadud, M., & DP, M. K. (2020). Pengaruh Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen Sepeda Motor NMAX pada PT Yamaha A. Rivai Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 23–37. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v1i01.4>
- Ahmaddien, Iskandar. (2019). *Statistika Terapan* (E. Warsidi (ed.); 1st ed.). ITB Press. <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/157>
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). The Effect of Motivation, Job Training, Career Development and Self Efficacy on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Dr. Machali Imam, M. P. (2021). Penelitian Kuantitatif, Metode Penelitian Kuantitatif. In A. Q. Habib (Ed.), *Google Books* (Issue Agustus 2021). Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri.
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Vol 3, No 2. ISSN 2623-2634. 2020. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*,

- Ghozali Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In *Semarang, Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafni, S. S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN* (1st ed.). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Irfan Syahrani, M. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *EJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–56. <https://doi.org/10.62552/ejam.v2i3.50>
- Kamarullah, H., & Karsudjono, A. J. (2023). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Sdn Sungai Paring 2 Martapura. *AL-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.8042>
- Mufid, A. N., Sutrisno, S., & Sisbintari, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember. *Jurnal Strategi Dan Bisnis*, 11(1), 41. <https://doi.org/10.19184/jsb.v11i1.38605>
- Muhlis, M., . S., & . R. (2018). Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45. <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1437>
- Muttaqien, F., Khasanah, U., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten. *Progress Conference*, 2(July), 452–459. <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/157>
- Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2020). The Effect Of Compensation, Motivation, and Work Satisfaction On Employee Performance at Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244–255. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Nuruzzaman, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS EMC Alam Sutera Tangerang Selatan. *Competitive*, 17(2), 49–65. <https://doi.org/10.36618/competitive.v17i2.2361>
- Piko Hendrianto, Taat Kuspriyono, & Lady Diana Warpindyastuti. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitulmaal Muamalat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 1–5. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.298>
- Pramono, L. B., Safitri, U. R., & Purwanto, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Spining 2 Pt. Sari Warna Asli Ii Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 46–60. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i1.468>
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27.

<https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>

- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>
- Sofia sebayang, T. rajagukguk. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(2), 105–114.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta (Issue January).
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1154/879>
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Waskito, L. L., K, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201–216. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i2.269>
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(1), 80–88. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>