JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Analysis Of The Contribution Of Job Training And Work Motivation To Employee Performance At PT Anesta Agung

Analisis Kontribusi Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anesta Agung

Anisyha Putri Syahrani [1)]; Iskandar Ali Alam [2)]
[1,2,3)] *Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Bandar Lampung*
Email: [2)] anishya22011208@student.ubl.ac.id ;[2)] iskandar@ubl.ac.id

ARTICLE HISTORY
Received [22 Juli 2026]
Revised [01 November 2026]
Accepted [04 November 2026]

KEYWORDS
Job Training, Work Motivation, Employee Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha ditentukan oleh kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Perusahaan perlu menerapkan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya dengan pelatihan serta motivasi kerja yang ditingkatkan. Bertujuan menganalisis kontribusi pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anesta Agung. Regresi linier berganda menjadi metode pengolahan data pada penelitian kuantitatif ini. Seluruh driver PT. Anesta Agung yang berjumlah 60 orang dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh, sehingga tidak ada anggota populasi yang dikecualikan. Hasil analisis menunjukkan pelatihan kerja dan motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Sebesar 68,7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut berdasarkan nilai R^2. Upaya mengoptimalkan kinerja dapat dilakukan dengan memperkuat pelatihan dan motivasi kerja di perusahaan.

ABSTRACT
The competitiveness of a company is strongly influenced by It depends on the quality of the available workforce. Therefore, companies are expected to adopt several measures to improve employee performance, including strengthening job training and increasing work motivation. This research examines the extent to which job training and work motivation contribute to employee performance at PT. Anesta Agung. The study employs a quantitative method and analyzes the data using multiple linear regression. All 60 drivers were used as respondents through a saturated sampling technique, meaning no sample selection was carried out. The findings indicate that job training and work motivation each have a positive and significant effect on employee performance, both individually and collectively. Additionally, the R^2 value of 68.7% suggests that these two variables explain most of the changes in performance levels. Therefore, enhancing training effectiveness and strengthening employee motivation are essential for improving overall performance, improving training programs and strengthening employee motivation are necessary to enhance overall performance within the company.

PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan di era global membuat individu maupun organisasi harus tetap kompetitif, sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan kualitasnya. Perusahaan pun membutuhkan tenaga kerja yang memiliki performa kerja yang baik, sehingga optimalnya pelaksanaan pekerjaan sesuai standar dan target bergantung pada kualitas kompetensi sumber daya manusia. Kondisi tersebut akan mendukung peningkatan kinerja perusahaan, sehinggatujuan yang telah direncanakan serta visi organisasi dapat tercapai secara efektif (Iskandar et al., 2025).

Suatu organisasi menilai kinerja karyawan dari ketepatan karyawan dalam menuntaskan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan dengan kualitas yang telah ditetapkan sebagai standar. Kinerja tercermin dari bagaimana individu menyelesaikan tugas yang diberikan melalui hasil kerja baik dari segi mutu maupun jumlah output. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, semakin optimal kinerja dan kontribusi karyawan, semakin besar peluang perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Kartika & Ilhami, 2024). PT. Anesta Agung perusahaan yang operasionalnya bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Terlihat pada proses distribusi hasil tambak udang yang membutuhkan ketepatan waktu, ketelitian, serta tanggung jawab kerja yang tinggi agar kegiatan berjalan lancar. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan kompetensi karyawan, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis, Sehingga efisiensi dan efektivitas dalam proses kerja dapat tercapai. Selain itu, motivasi kerja turut mendukung peningkatan kinerja karyawan dari faktor internal dan eksternal kerja serta sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan.

Pelatihan kerja merupakan kegiatan pembelajaran untuk mengasah kompetensi teknis karyawan dengan cepat. Pelatihan yang dilakukan secara berkala dan sesuai kebutuhan pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Alam & Putri, 2021). Salah satu tantangan yang

dihadapi PT. Anesta Agung terletak pada pelaksanaan pelatihan kerja bagi para driver yang masih belum optimal. Kondisi ini terlihat dari belum maksimalnya pemahaman terkait prosedur pengiriman, aspek keselamatan, serta cara menangani kendaraan operasional secara tepat. Dalam praktiknya, sejumlah driver masih menemui kesulitan saat menjalankan tugas di lapangan, terutama dalam mengatur waktu pengiriman dan mengatasi kendala perjalanan yang muncul secara tidak terduga. Di sisi lain, pelatihan yang belum berjalan secara rutin dan berkesinambungan turut menyebabkan adanya kesenjangan kemampuan antar driver. Hal tersebut pada akhirnya berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan kualitas kinerja operasional perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tidak hanya mengandalkan pelatihan, tetapi juga memberikan dorongan motivasi kerja. Motivasi merupakan unsur yang menggerakkan perilaku kerja seseorang. Efektivitas dan produktivitas kerja karyawan meningkat seiring dengan tingginya motivasi dalam melaksanakan tugasnya (Alam & Aprriansyah, 2024). Kinerja distribusi PT. Anesta Agung dapat terhambat oleh kondisi motivasi kerja sebagian driver yang masih rendah. Hal ini tercermin dari ketidakdisiplinan dalam pengiriman, adanya penundaan pekerjaan, serta pelaksanaan tugas operasional yang belum maksimal, beban kerja lapangan yang tinggi, serta tuntutan pengiriman hasil tambak udang yang harus dilakukan dengan cepat menjadi hal yang memengaruhi menurunnya motivasi kerja. Jika kondisi ini tidak diperbaiki, maka kinerja driver dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan akan ikut menurun.

Beragam penelitian sebelumnya telah menyoroti kontribusi antara pelatihan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi. Secara umum, pelatihan ditemukan mampu memperkuat keterampilan serta pengetahuan pekerja, sedangkan motivasi berperan dalam meningkatkan dorongan kerja, tanggung jawab, dan semangat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Akan tetapi, hasil-hasil tersebut tidak selalu dapat langsung diterapkan pada perusahaan ekspedisi tambak udang seperti PT. Anesta Agung, karena memiliki karakteristik pekerjaan yang lebih spesifik, yaitu proses pengiriman udang yang menuntut ketepatan, kecepatan, serta menjaga kualitas produk yang mudah mengalami penurunan mutu.

LANDASAN TEORI

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan kegiatan yang disusun secara terstruktur untuk mengembangkan kemampuan karyawan melalui proses pembelajaran. Tujuannya adalah memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta membentuk perilaku kerja yang lebih baik sehingga kinerja menjadi lebih efektif (Barus & Siregar, 2023). Pelatihan yaitu bentuk pembelajaran singkat yang disusun secara terencana dan terarah, dengan tujuan memberikan karyawan pemahaman teknis serta keterampilan kerja dan kebutuhan yang ditetapkan menjadi dasar penyusunannya (Maharani et al., 2021). Pelatihan kerja adalah upaya pengembangan SDM untuk meningkatkan pengetahuan dan sikap karyawan. Tujuannya menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif serta mendukung pengembangan diri dan karier karyawan (Ayu & Hikmah, 2024). Menurut (Saputra et al., 2022) indikator pelatihan kerja meliputi :

1. Materi yang diberikan berdasarkan kebutuhan kerja dan dirancang agar mudah dipahami serta menambah wawasan karyawan.
1. Komunikasi mengacu pada kelancaran penyampaian informasi antara instruktur dan peserta dalam proses pelatihan.
2. Motivasi menjadi indikator yang mendorong peserta untuk lebih aktif serta memiliki dorongan dalam mengembangkan kemampuan diri.
3. Keterampilan teknis merupakan hasil pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan kerja agar lebih efektif dalam pelaksanaan tugas.

Motivasi Kerja

Motivasi diperlukan untuk menumbuhkan dorongan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas di perusahaan. Efektivitas sendiri menggambarkan ketepatan penggunaan sumber daya serta kontribusi kegiatan yang telah ditetapkan diharapkan dapat tercapai (Putri & widiyanto, 2022). Motivasi kerja yaitu dorongan yang membuat seseorang bertindak untuk memenuhi pribadi seperti kebutuhan hidup, rasa aman, penghargaan, prestasi, pengembangan
diri, dan harga diri (Rahmawani, 2021). Motivasi tersebut menjadi pendorong yang membuat seseorang bersedia bekerja secara sungguh-sungguh, memanfaatkan kemampuan serta keahlian yang dimilikinya secara maksimal, dan memberikan kontribusi terbaik dalam menjalankan tugasnya (Aulia, 2024). Indikator motivasi kerja menurut (Astuti & Mayasari, 2021) meliputi:

1. Kebutuhan fisiologis berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

2. Rasa aman dan keselamatan berhubungan dengan perlindungan, keamanan, dan kepastian selama bekerja.
3. Kebutuhan sosial mencerminkan keinginan untuk menjalin hubungan yang baik dan diterima dalam lingkungan kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan menunjukkan pentingnya pengakuan terhadap prestasi dan kontribusi karyawan.
5. Kebutuhan perwujudan diri berkaitan dengan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan serta mewujudkan potensi yang dimiliki.

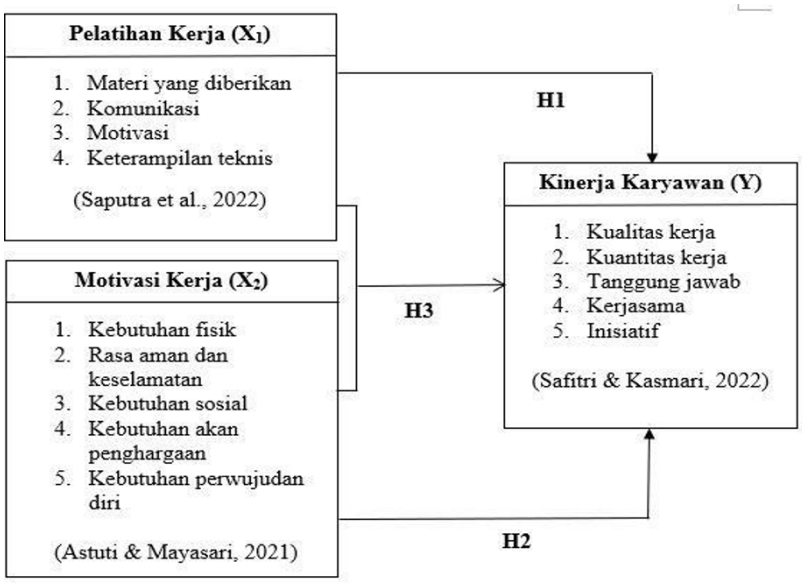
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah capaian kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan, pengalaman kerja, dan pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Suparman et al., 3 2023). Kinerja karyawan mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai secara individu maupun kelompok. Setiap orang menjalankan tugas sesuai peran guna mencapai tujuan organisasi, serta tanggung jawab yang diberikan (Ratnawati et al., 2022). Dalam periode waktu tertentu, karyawan menjalankan berbagai tugas yang hasilnya dapat dinilai dan diukur. Pencapaian kerja tersebut muncul dari kombinasi kemampuan berpikir dan usaha fisik dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasilnya dapat diamati secara nyata, dihitung, dan evaluasi dilakukan berdasarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditentukan (Asyifa et al., 2023). Menurut (Safitri & Kasmari, 2022) indikator kinerja karyawan meliputi :

1. Kualitas kerja berkaitan dengan kesesuaian hasil kerja dengan standar, ketelitian, dan minim kesalahan.
2. Kuantitas kerja berkaitan pada periode tertentu, tergambar banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan.
3. Tanggung jawab terlihat dari ketepatan waktu, kepatuhan aturan, dan kesiapan menerima konsekuensi kerja.
4. Kerja sama adalah kemampuan berkolaborasi dan berkomunikasi dengan rekan kerja.
5. Inisiatif adalah kemampuan bertindak mandiri dengan memberikan ide dan solusi tanpamenunggu perintah.

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Hipotesis

1. H1 : Kinerja karyawan pada PT. Anesta Agung memperoleh kontribusi dari pelatihan kerja
2. H2 : Kinerja karyawan pada PT. Anesta Agung memperoleh kontribusi dari pelatihan kerja
3. H3 : Pelatihan kerja dan motivasi kerja pada PT. Anesta Agung sama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dalam pelaksanaannya. Responden mencakup seluruh driver yang berjumlah 60 orang, yang ditetapkan dengan teknik sampel jenuh (sensus) dan seluruh populasi ikut serta dalam penelitian tanpa proses seleksi sampel. Melalui Google Form, data dikumpulkan secara online menggunakan skala Likert untuk mengidentifikasi persepsi responden. Kontribusi antar variabel dianalisis dengan metode regresi linier berganda. Pengujian data di uji dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Diharapkan penelitian ini memberikan gambaran mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kelayakan setiap item pertanyaan sebagai instrumen penelitian dibuktikan oleh nilai rhitung > 0,254, semua item memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	Pelatihan Kerja (X_1)	0,741	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,859	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,789	Reliabel

Sumber: SPSS 23

Keandalan instrumen terbukti melalui nilai Cronbach Alpha > 0,60. Sehingga Reliabel sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.01862131
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.137
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c]

Sumber: SPSS 23

Data penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal dengan menghasilkan nilai signifikansi 0,200 < 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.342	6.459		4.078	.000		
Pelatihan kerja (X1)	.313	.135	.293	2.316	.014	.807	1.000
Motivasi Kerja (X2)	.016	.085	.024	2.187	.002	.807	1.000

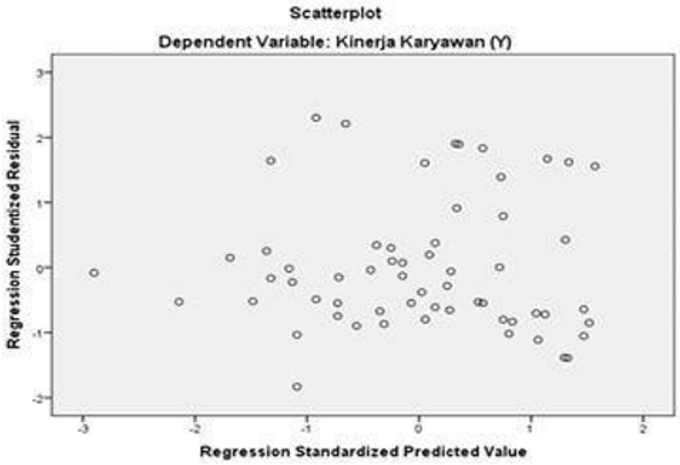
Sumber: SPSS 23

Tidak ditemukan gejala multikolinearitas pada model regresi, yang dibuktikan oleh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 di seluruh variabel bebas.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Uji Heteroskedatisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS 23

Tidak ditemukannya pola tertentu pada penyebaran titik-titik hasil uji heteroskedastisitas. Tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Data Deskriptif

Tabel 5. Analisis Data Deskriptif

Interval	Pelatihan Kerja (X_1)			Motivasi Kerja (X_2)			Kinerja Karyawan (Y)		
	F	%	Ket	F	%	Ket	F	%	Ket
10-17	0	0	STS	2	3	STS	0	0	STS
18-25	0	0	TS	0	0	TS	0	0	TS
26-33	3	5	N	9	15	N	2	3	N
34-41	26	43	S	35	58	S	43	72	S
42-50	31	52	SS	14	23	SS	15	25	SS
Total	60	100		60	100		60	100	

Sumber : Data diolah 2026

Dari 60 responden menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memperoleh respon dominan “sangat setuju” sebesar 52%. Pada variabel motivasi kerja, mayoritas responden menyatakan “setuju” sebesar 58%. Sementara itu, variabel kinerja karyawan juga didominasi jawaban “setuju” sebesar 72%. Secara umum, hasil tersebut mengindikasikan bahwa ketiga variabel penelitian mendapatkan penilaian yang positif dari responden.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi linier berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.342	6.459		4.078	.000		
Pelatihan kerja (X1)	.313	.135	.293	2.316	.014	.807	1.000
Motivasi Kerja (X2)	.016	.085	.024	2.187	.002	.807	1.000

Sumber: SPSS 23

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$
$$Y = 26{,}342 + 0{,}313X1 + 0{,}016X2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 26,362 pada kinerja karyawan (Y) menggambarkan bahwa kinerja tetap memiliki nilai dasar meskipun pelatihan kerja dan motivasi kerja bernilai nol.
2. Pelatihan kerja (X1) dengan koefisien regresi 0,313 mengartikan peningkatan variabel tersebut akan mendorong kenaikan kinerja karyawan.

3. Motivasi kerja (X2) sebesar 0,016 pada koefisien regresi mengindikasikan adanya kenaikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)
Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.342	6.459		4.078	.000		
Pelatihan kerja (X1)	.313	.135	.293	2.316	.014	.807	1.000
Motivasi Kerja (X2)	.016	.085	.024	2.187	.002	.807	1.000

Sumber: SPSS 23

Variabel pelatihan kerja berada pada nilai t hitung 2,316 > t tabel 2,002 dan signifikansi 0,014 < 0,05, mengindikasikan adanya kontribusi positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Motivasi kerja, memperoleh t hitung 2,187 > t tabel 2,002 dan signifikansi 0,002 < 0,05. Temuan ini menegaskan motivasi kerja turut memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga H2 diterima.

Uji F (Uji Simultan)
Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	140.926	2	70.463	12.703	.000[b]
Residual	1486.007	57	26.070		
Total	1626.933	59			

Sumber: SPSS 23

Pelatihan kerja dan motivasi kerja terbukti berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anesta Agung. Hal ini ditunjukkan oleh Fhitung sebesar 12,703 > Ftabel 3,16 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R2)
Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.294[a]	.687	.155	5.106

Sumber: SPSS 23

Sebagian besar variasi kinerja karyawan, yakni 68,7%, dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja dan motivasi kerja, dan 31,3% berada di luar cakupan variabel penelitian.

Pembahasan

Kontribusi Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Peningkatan kinerja karyawan di PT. Anesta Agung tidak terlepas dari adanya kontribusi positif dan signifikan yang diberikan oleh pelatihan kerja, sehingga H1 dinyatakan diterima. Dalam konteks ini, pelatihan dipahami sebagai sarana pengembangan kemampuan yang memungkinkan karyawan lebih memahami tugas serta tanggung jawab yang harus dijalankan dalam pekerjaan. Karyawan tidak hanya memperoleh tambahan pengetahuan melalui kegiatan pelatihan tetapi juga keterampilan dan pemahaman terhadap prosedur kerja yang berlaku. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan efektivitas, efisiensi, serta produktivitas kerja.

Kemampuan karyawan meningkat sejalan dengan peningkatan kompetensi melalui pelatihan agar dapat meminimalkan kesalahan, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta menghasilkan output yang lebih baik. Temuan ini selaras dengan penelitian (Basriani, 2023) jika pelatihan kerja berkontribusi

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi kerja terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anesta Agung, sehingga H1 diterima. Hal ini terlihat dari adanya kecenderungan bahwa motivasi yang tinggi mendukung disiplin serta pencapaian target kerja. Kondisi tersebut mendorong munculnya inisiatif, komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta peningkatan hasil kerja yang maksimal. Peningkatan motivasi kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan melalui pemberian apresiasi, peluang untuk mengembangkan karier, komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan, serta lingkungan kerja yang 8 mendukung produktivitas. Hasil ini juga mendukung penelitian (Rayyan & Paryanti, 2021) menunjukkan motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan pada Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta.

Kontribusi Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Peningkatan kinerja karyawan pada driver PT. Anesta Agung bergantung pada peran pelatihan kerja dan motivasi kerja yang berkontribusi positif serta signifikan, sehingga H3 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi melalui pelatihan serta dorongan psikologis berupa motivasi kerja merupakan dua elemen yang berjalan beriringan dalam mendukung optimalisasi kinerja karyawan. Keterkaitan keduanya menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak terlepas dari kemampuan teknis, tetapi pada dorongan internal karyawan. Secara manajerial, hasil ini menegaskan pentingnya peran perusahaan dalam menyediakan pelatihan berbasis kebutuhan kerja disertai sistem yang menjaga motivasi karyawan. Hasil ini konsisten dengan temuan (Anggara, 2025) menunjukkan jika pelatihan kerja dan motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disektor manufaktur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kinerja karyawan menunjukkan peningkatan yang dipengaruhi oleh kontribusi positif dan signifikan dari pelatihan kerja, sehingga kualitas pelatihan berperan penting dalam upaya mengoptimalkan kinerja.
2. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan juga terbukti signifikan, ditandaidengan adanya peningkatan hasil kerja seiring dengan adanya peningkatan motivasi pada diri karyawan.
3. Pelatihan kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sehingga keduanya dikatakan sebagai faktor penentu dalam peningkatan kinerja.

Saran

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang berkelanjutan terhadap peningkatan kualitas pelatihan kerja agar lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan mampu mendukung peningkatan kompetensi karyawan secara optimal. Selain itu, faktor motivasi kerja juga termasuk hal penting yang harus dikelola secara optimal melalui pemberian apresiasi yang tepat, peningkatan kesejahteraan, serta terciptanya lingkungan yang baik. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan semangat kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam bekerja memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, I. A., & Appriansyah, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung. JALAKOTEK J. Account. Law Commun. Technol, 1(2), 300-307.

Alam, I. A., & Putri, N. (2021). Model Manajemen Pelatihan Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Pt Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Panjang)(No. 8ytus). Center for Open Science, 19.

Anggara, A. A. K. T. (2025). Studi hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 6(1), 334–348. https://doi.org/10.37385/msej.v6i1.70849

Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada lapas kelas iib singaraja. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(2), 255-263.

Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 3(3), 60-71.

Aulia, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Jurnal Nusa Manajemen, 1(2), 326-337.

Ayu, A., & Hikmah, H. (2024). Pengaruh pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia. Jurnal Bina Manajemen, 12(2), 120-133.

Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Medan. Jurnal Ekonomi, Akuntasi dan manajemen Indonesia (JEAMI), 1(02), 65-79.

Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Journal Of Tax And Business, 4(1), 181-190.

Iskandar, Y. A., Nasution, H. P., & Dalim, M. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan: Penelitian. Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 3(4), 481-886.

Kartika, A. D., & Ilhami, M. D. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib), 5(1), 1-16.

Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan), 6(2), 59-72.

Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 1(3), 181-192.

Rahmawani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SINNARMAS MEDAN. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SINNARMAS MEDAN, 1–75.