EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Kinerja Karyawan Pada PT Massindo Karya Prima Bekasi Berbasis Pelatihan dan Motivasi Kerja

Muhammad Fadli Hamdani[1], Sudarijati[2], Palahudin[3]
[1,2,3]Universitas Djuanda, Indonesia
E-mail: m.fadlihamdani63@gmail.com[1], sudarijati@unida.ac.id[2], palahudin@unida.ac.id[3]

Article History:
Received: 09 Juni 2026
Revised: 30 Oktober 2026
Accepted: 14 November 2026

Keywords: *Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Massindo Karya Prima Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 73 karyawan bagian produksi PT Massindo Karya Prima Bekasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula motivasi kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Massindo Karya Prima Bekasi.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, semua organisasi atau perusahaan saling berlomba untuk menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Persaingan yang berkembang selama ini menuntut perusahaan untuk bertahan dari persaingan yang ada dan mengembangkan karyawan-karyawan berbakat yang semuanya berkualitas tinggi. Karyawan adalah salah satu sumber daya terpenting dalam organisasi manapun. Tanpa sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya tidak ada artinya.

Peran sentral manajemen sumber daya manusia (MSDM) membutuhkan perhatian penuh dari perusahaan karena terlibat langsung dalam semua kegiatan organisasi baik dalam hal kemampuan dan keterampilan, serta dalam hal peningkatan kelayakan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2022), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Upaya peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan yang berkualitas dapat dilakukan oleh perusahaan melalui pelatihan dan motivasi untuk kinerja yang luar biasa dan perlu terus dikembangkan untuk menentukan perkembangan dan keberhasilan

perusahaan. Dengan demikian, peran MSDM sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan yang optimal dalam perusahaan.

PT Massindo Karya Prima Bekasi adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri yang sudah berdiri sejak tahun 1983. Brand-brand di bawah naungan Massindo Group sudah terbukti kualitasnya dan dipercaya oleh seluruh masyarakat di Indonesia. Permasalahan yang terjadi pada PT Massindo Karya Prima Bekasi adalah kurangnya pengelolaan terhadap SDM sehingga berdampak pada kinerja karyawan bagian produksi yang kurang optimal.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam proses peninjauan dan evaluasi pekerjaan di perusahaan. Hal ini karena kinerja karyawan memiliki hubungan langsung dengan hasil kerja, keterampilan, serta kemampuan individu yang menjadi penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Maidarti et al, 2022).

Berdasarkan data tahun 2024, rata-rata ketercapaian produksi PT Massindo Karya Prima Bekasi sebesar 88%, yang menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Meskipun pada bulan Agustus hingga November target produksi berhasil dicapai bahkan melebihi 100%, pada bulan lainnya realisasi produksi masih berada di bawah target. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh perbedaan kemampuan karyawan, di mana karyawan yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan yang belum.

Rendahnya pencapaian produksi pada beberapa bulan juga mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja, yang tercermin dari rendahnya inisiatif, kurangnya minat mengikuti pelatihan, serta keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, faktor kehadiran seperti cuti karyawan pada bulan Desember turut mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang tersedia. Ketidakstabilan capaian produksi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan, khususnya dalam aspek kuantitas kerja, belum optimal.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2023–2024, dimana rata-rata nilai kinerja sebesar 73 (kategori sedang), masih di bawah standar perusahaan sebesar 80. Aspek kuantitas kerja memperoleh nilai terendah yaitu 69 (kategori rendah), sementara kualitas kerja dan kehadiran tergolong tinggi, masing-masing sebesar 84 dan 82. Adapun perilaku kerja berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 70. Hasil pra survei terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa 48% responden menilai kinerja belum optimal.

Permasalahan kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi kerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan kualitas kerja secara optimal serta mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan guna mencapai tujuan organisasi (Ridwan, 2023). Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat memperoleh kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Dari sisi kemampuan, perusahaan masih menghadapi kendala dalam pelaksanaan program pelatihan. Berdasarkan data yang ada, pelaksanaan pelatihan belum mencapai target yang ditetapkan, di mana hanya 55 dari 75 karyawan yang mengikuti pelatihan atau sebesar 76%. Kondisi ini disebabkan oleh keterbatasan waktu, padatnya jadwal kerja, serta belum optimalnya efektivitas pelatihan yang diberikan perusahaan. Akibatnya, masih terdapat perbedaan kemampuan antar karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja dalam proses produksi.

Sementara itu, dari sisi motivasi kerja, meskipun gaji pokok telah mengalami penyesuaian sesuai UMK, sistem upah lembur yang diterapkan perusahaan masih belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perusahaan memberikan upah lembur sebesar Rp35.000 per jam tanpa menggunakan perhitungan tarif berdasarkan peraturan pemerintah, sehingga kondisi tersebut

berpotensi menurunkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Hasil pra survei juga menunjukkan bahwa sebanyak 53% karyawan menilai motivasi kerja di perusahaan masih belum optimal. Rendahnya motivasi kerja tersebut dapat memberikan dampak serius bagi perusahaan, seperti menurunnya efektivitas dan efisiensi kegiatan operasional, serta menyebabkan potensi yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Basyid, 2024).

Berdasarkan permasalahan tersebut, diduga bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Massindo Karya Prima Bekasi.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena menjadi salah satu faktor dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan hasil capaian seseorang dalam menyelesaikan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan didasari pengalaman, keterampilan, kesungguhan, dan ketepatan waktu (Mangkunegara, 2022). Kinerja karyawan merupakan prestasi yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Sutrisno, 2020). Adapun indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2022).

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu wadah bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja guna mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pelatihan berkaitan dengan peningkatan keahlian dan kemampuan karyawan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama mengenai keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaannya (Dessler, 2020). Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral tenaga kerja agar kinerjanya semakin baik dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2020). Adapun indikator pelatihan meliputi instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, dan tujuan pelatihan (Dessler, 2020).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi semangat, produktivitas, dan kinerja karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik dan berkualitas (Afandi, 2021). Motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan, di mana motivasi dipandang sebagai energi yang mampu menggerakkan seseorang dalam bekerja (Mangkunegara, 2022). Adapun indikator motivasi kerja meliputi pemberian balas jasa, kondisi kerja, fasilitas

kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2021).

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini meliputi pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan bagian produksi PT Massindo Karya Prima Bekasi yang berlokasi di Kota Bekasi, Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis melalui analisis statistik (Sugiyono, 2022). Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hubungan kausal antar variabel (Sugiyono, 2022).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Massindo Karya Prima Bekasi sebanyak 73 orang. Mengacu pada pendapat Arikunto (2021), apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Oleh karena itu, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan pendekatan sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan, yaitu data yang berasal dari persepsi responden dan diukur menggunakan skala tertentu sehingga dapat dinyatakan dalam bentuk angka. Berdasarkan sumbernya, data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Massindo Karya Prima Bekasi yang terpilih sebagai responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan, literatur ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji kelayakan instrumen penelitian, analisis regresi linier untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, uji simultan (uji F) untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama, serta uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan rekapitulasi dari masing masing karakteristik responden, selanjutnya akan dijelaskan rekapitulasi dari keseluruhan karakteristik karyawan sebagaimana tercantum pada Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Rekapitulasi Karakteristik Karyawan PT. Massindo Karya Prima Bekasi

No	Karakteristik	Ciri-ciri Karyawan	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	61	84
2	Tingkat Usia	26-35 Tahun	34	47
3	Status	Menikah	54	71
4	Tingkat Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	33	45
5	Lama Bekerja	2-4 Tahun	30	35

No	Karakteristik	Ciri-ciri Karyawan	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentase (%)
6	Pendapatan Perbulan	> Rp5.500.000 – Rp6.500.000	55	75

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Massindo Karya Prima Bekasi adalah laki-laki, berusia 26-35 tahun, berstatus menikah dan sebagian besar pendidikan terakhir adalah SMA/Sederajat. Adapun lama bekerjanya 2-4 tahun, memiliki pendapatan perbulan > Rp5.500.000 – Rp6.500.000.

Rekapitulasi Tanggapan Karyawan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Rekapitulasi skor tanggapan karyawan pada PT. Massindo Karya Prima Bekasi mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Skor Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Jawaban	Kriteria	Interpretasi
1	Kuantitas Kerja	4,07	Tinggi	Karyawan bagian produksi PT. Massindo Karya Prima Bekasi telah mampu memenuhi standar kuantitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
2	Kualitas Kerja	4,29	Sangat Tinggi	Karyawan PT. Massindo Karya Prima Bekasi mampu mencerminkan adanya ketelitian, konsistensi, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga kualitas hasil kerja dapat terjaga secara optimal
3	Pelaksanaan Tugas	4,30	Sangat Tinggi	Karyawan PT. Massindo Karya Prima Bekasi memiliki kejelasan peran (*role clarity*) yang sangat tinggi, di mana setiap individu mampu melaksanakan tugas operasional perusahaan
4	Tanggung Jawab	4,23	Sangat Tinggi	Karyawan PT. Massindo Karya Prima Bekasi memiliki tingkat tanggung jawab yang sangat tinggi dalam mengikuti setiap kebijakan yang telah ditetapkan
Rata-rata Tanggapan Terhadap Kinerja Karyawan		**4,22**	**Sangat Tinggi**	**Kinerja karyawan menunjukkan hasil sangat tinggi berdasarkan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dengan kriteria sangat tinggi pada rata-rata 4,22. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.**

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan karyawan untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 4,22 yang termasuk kedalam kriteria penilaian sangat tinggi. Tanggapan karyawan untuk kinerja karyawan, memiliki skor tertinggi sebesar 4,30 yaitu pada indikator pelaksanaan tugas. Adapun skor terendah sebesar 4,07 yaitu pada indikator kuantitas kerja.

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Variabel Pelatihan (X1)

Rekapitulasi skor tanggapan karyawan pada PT. Massindo Karya Prima Bekasi mengenai variabel pelatihan dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Skor Tanggapan Variabel Pelatihan (X_1)

No	Indikator	Jawaban	Kriteria	Interpretasi
1	Instruktur	4,32	Sangat Baik	Instruktur di PT. Massindo Karya Prima Bekasi memiliki kompetensi yang sangat baik dalam menyampaikan substansi pelatihan
2	Peserta Pelatihan	4,29	Sangat Baik	Peserta pelatihan di PT. Massindo Karya

No	Indikator	Jawaban	Kriteria	Interpretasi
				Prima Bekasi dipilih secara tepat sasaran secara kualifikasi
3	Metode Pelatihan	3,77	Baik	Metode pelatihan di PT. Massindo Karya Prima Bekasi sesuai dengan tujuan pelatihan
4	Materi Pelatihan	4,02	Baik	Materi pelatihan di PT. Massindo Karya Prima Bekasi sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan
5	Tujuan Pelatihan	4,23	Sangat Baik	Program pelatihan di PT. Massindo Karya Prima Bekasi telah diposisikan secara tepat dan sejalan dengan tujuan perusahaan
Rata-rata Tanggapan Karyawan Terhadap Pelatihan		4,10	Baik	**Pelatihan terhadap karyawan dilakukan dengan baik, berdasarkan indikator instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, dan tujuan pelatihan dapat dikategorikan baik dengan rata-rata 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan telah dilakukan sesuai dengan visi misi perusahaan.**

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan karyawan untuk variabel pelatihan yaitu sebesar 4,10 yang termasuk kedalam kriteria penilaian baik. Tanggapan karyawan untuk pelatihan, memiliki skor tertinggi sebesar 4,32 yaitu pada indikator instruktur. Adapun skor terendah sebesar 3,77 yaitu pada indikator metode pelatihan.

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi Kerja (X2)

Rekapitulasi skor tanggapan karyawan PT Massindo Karya Bekasi mengenai variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Skor Tanggapan Variabel Kualitas pelayanan (X_2)

No	Indikator	Jawaban	Kriteria	Interpretasi
1	Balas Jasa	3,74	Baik	Karyawan merasa kompensasi atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, telah memenuhi harapan mereka dan dinilai cukup kompetitif
2	Kondisi Kerja	4,23	Sangat Baik	karyawan merasa lingkungan tempat mereka bekerja baik secara fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kelengkapan fasilitas, maupun secara non-fisik seperti suasana kerja telah berada pada level yang sangat baik
3	Fasilitas Kerja	4,27	Sangat Baik	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan guna menunjang aktivitas pekerjaan telah tersedia secara lengkap, modern, dan berfungsi dengan optimal sesuai dengan kebutuhan karyawan
4	Prestasi Kerja	4,25	Sangat Baik	Karyawan memiliki kesadaran yang tinggi untuk mencapai standar kerja yang ditetapkan dan merasa bangga atas hasil kerja yang mereka capai
5	Pengakuan dari atasan	3,57	Cukup Baik	Karyawan merasa atasan mereka sudah memberikan bentuk apresiasi, pujian, atau pengakuan atas hasil kerja yang dicapai, meskipun intensitas atau bentuk pengakuannya belum dirasakan secara mendalam atau konsisten oleh seluruh karyawan
6	Pekerjaan itu sendiri	4,23	Sangat Baik	Pekerjaan yang dilakukan karyawan memiliki makna dan nilai personal yang tinggi, mampu memberikan rasa pencapaian (*sense*

No	Indikator	Jawaban	Kriteria	Interpretasi
				of accomplishment) dalam diri individu, serta menunjukkan adanya kesesuaian antara minat karyawan dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan
Rata-rata Tanggapan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja		**4,05**	**Baik**	**Motivasi kerja karyawan baik berdasarkan indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri dapat dikategorikan baik dengan rata-rata 4,05. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan.**

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan karyawan untuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 4,05 yang termasuk kedalam kriteria penilaian baik. Tanggapan karyawan untuk variabel motivasi kerja, memiliki skor tertinggi sebesar 4,27 yaitu pada indikator fasilitas kerja. Adapun skor terendah sebesar 3,57 yaitu pada indikator pelaksanaan dari atasan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Massindo Karya Bekasi. Adapun hasil perhitungan koefisien regresi dari pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel uji regresi dengan menggunakan SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.609	.185		14.076	.008
	Pelatihan	.046	.013	.050	3.627	.001
	Motivasi Kerja	.877	.013	.951	69.646	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data (diolah), 2025

$$\mathbf{Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon}$$

$$Y = 2{,}609 + 0{,}046\ X_1 + 0{,}877\ X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan Tabel 5, hasil analisis regresi berganda tersebut, maka dapat diperoleh suatu persamaan dengan model regresi linier berganda untuk memperkirakan kinerja karyawan pada PT Massindo Karya Bekasi. Artinya koefisien regresi merupakan angka yang menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Biasanya pengaruh dari masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 2,609 yang menyatakan jika variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sama dengan nol maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Koefisien pelatihan (X_1) bertanda positif sebesar 0,046. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) maka dapat diartikan bahwa jika variabel pelatihan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien motivasi kerja (X_2) bertanda positif sebesar 0,877. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) maka dapat diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah kuatnya antara dua variabel bebas *(independent)* secara (Sugiyono, 2022). Bersama-sama atau lebih dengan suatu variabel terikat *(dependent)*. Untuk melihat korelasi antara variabel-variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Korelasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986[a]	.973	.972	1.592

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui nilai R atau korelasi sebesar 0,986 yang menunjukkan hubungan dari variabel independen yang terdiri dari pelatihan (X1), dan motivasi kerja (X2) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik nilai variabel X maka akan diikuti oleh meningginya nilai kinerja karyawan pada variabel (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variabel independen pada model regresi berganda dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 6, dengan melihat R square sebesar 0,973 atau 97,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 97,3% sedangkan sisanya 2,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi (Mangkunegara, 2022) .

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Kriteria keputusan uji F apabila Fhitung lebih kecil atau sama dengan Ftabel (Fhitung ≤ Ftabel), artinya pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila Fhitung lebih besar dari Ftabel (Fhitung > Ftabel), artinya pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). berikut adalah cara untuk melihat pengaruh dari pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) :

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6325.620	2	3162.810	1250.370	.000[b]
	Residual	177.065	90	2.529		
	Total	6502.685	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.27 bahwa F_{hitung} sebesar 1250.370 sedangkan F_{tabel} perlu perhitungan dengan menggunakan taraf signifikan α = 0,05 dengan derajat kebebasan (dk=n-k-1) atau 73-2-1 = 70 dengan melihat hasil dari derajat kebebasan maka didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,124 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ (1250.370 > 3,124) serta dapat diketahui signifikansi hasil analisis ANOVA sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima artinya pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Massindo Karya Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting pada kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Massindo Karya Bekasi, maka dapat dilihat pada Tabel 4.28 nilai t_{hitung} dan nilai signifikan dari masing-masing variabel independen. Sedangkan nilai t_{tabel} untuk α = 0,05 dengan derajat kebebasan n-k-1 atau 73-2-1 = 70 yaitu sebesar 1.667 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pelatihan (X_1) sebesar 3.627 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.667 (3.627 > 1.667) dan nilai signifikan sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05 (0,01 < 0,05). Maka dengan demikian Ha1 diterima dan H_{01} ditolak yang artinya secara parsial pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Massindo Karya Bekasi.

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 69.646 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.667 (69.646 > 1.667) dan nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05), maka dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak yang artinya secara parsial motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Massindo Karya Bekasi.

Dari hasil uji tersebut, dibuat rekapitulasi pengujian secara parsial yaitu variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai berikut:

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Uji t

No	Variabel	thitung	ttabel	Sig	Kesimpulan
1.	Pelatihan	3.627	1.667	0,01	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Motivasi Kerja	69.646	1.667	0,00	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8, rekapitulasi pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengetahui variabel independen yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen maka digunakan *Standardized Coefficient Beta*. Dengan ini variabel motivasi kerja (X_1) merupakan paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja usaha (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan pada Tabel 4.28 melalui besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel motivasi kerja (X_2)

yaitu sebesar 69.646 dimana nilai tersebut adalah nilai yang paling besar dibandingkan dengan nilai *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 3.627.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di PT. Massindo Karya Prima Bekasi, dengan melibatkan 73 karyawan PT. Massindo Karya Prima Bekasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan diolah untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel penelitian. Hasil penelitian ini dibahas sebagai berikut:

Tanggapan Karyawan PT. Massindo Karya Prima Bekasi

Tanggapan Karyawan PT. Massindo Karya Prima Bekasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penilaian instrumen penelitian, indikator tertinggi pada variabel kinerja karyawan terdapat pada indikator tanggung jawab, yaitu pada pernyataan "karyawan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan" dengan skor tertinggi sebesar 4,40. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan dengan sebaik-baiknya sesuai arahan atasan maupun standar yang berlaku. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Massindo Karya Prima Bekasi memiliki tingkat kedisiplinan, kepatuhan, dan kesadaran terhadap peraturan organisasi yang sangat baik dalam menjalankan pekerjaan. Tingginya kepatuhan terhadap aturan perusahaan juga mencerminkan adanya komitmen karyawan dalam menjaga ketertiban kerja serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Adapun instrumen dengan penelitian terendah pada variabel kinerja karyawan adalah indikator kuantitas kerja yaitu pada pernyataan karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, memperoleh skor terendah sebesar 3,67. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah kerja yang diselesaikan dalam rentang waktu yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2022) . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa telah memiliki kemampuan yang relatif baik dalam mengoptimalkan output kerja dan meminimalisir pemborosan waktu dalam aktivitas operasional mereka, meskipun pencapaian tersebut belum sepenuhnya optimal di lini produksi.

Tanggapan Karyawan PT. Massindo Karya Prima Bekasi Terhadap Variabel Pelatihan

Berdasarkan hasil penilaian instrumen penelitian, indikator tertinggi pada variabel pelatihan terdapat pada indikator instruktur, yaitu pada pernyataan "instruktur memiliki kemampuan menjelaskan materi secara jelas dan mudah dipahami" dengan skor tertinggi sebesar 4,37. Instruktur merupakan seseorang yang bertugas memberikan pengajaran, pelatihan, maupun bimbingan teknis kepada peserta pelatihan agar mampu menguasai keterampilan atau kompetensi tertentu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instruktur pelatihan di PT Massindo Karya Prima Bekasi memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan efektif dalam menyampaikan materi pelatihan kepada peserta. Kemampuan instruktur dalam menjelaskan materi secara jelas juga membantu meminimalkan hambatan dalam proses penyerapan informasi, sehingga karyawan lebih mudah memahami materi yang diberikan dan dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan kerja yang dimiliki.

Adapun instrumen penelitian terendah pada variabel pelatihan terdapat pada indikator metode pelatihan yaitu pada pernyataan metode pelatihan yang digunakan efektif dalam membantu karyawan memahami materi, memperoleh skor terendah sebesar 2,88. Metode

pelatihan mencakup teknik penyampaian, kesesuaian sarana, dan cara instruktur mentransfer pengetahuan agar dapat diserap dengan maksimal oleh peserta (Henry, 2025). Hal ini mengindikasikan bahwa metode penyampaian materi dalam program pelatihan di PT. Massindo Karya Prima Bekasi saat ini masih berada pada level yang belum optimal, menandakan karyawan merasa cara atau teknik yang digunakan dalam pelatihan belum sepenuhnya mampu memfasilitasi pemahaman materi secara mendalam sehingga diperlukan evaluasi terhadap pendekatan instruksional yang lebih interaktif atau aplikatif

Tanggapan Karyawan PT. Massindo Karya Prima Bekasi Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penilaian instrumen penelitian, indikator tertinggi pada variabel motivasi kerja terdapat pada indikator balas jasa, yaitu pada pernyataan "kompensasi dalam bentuk barang seperti seragam, alat kerja, atau fasilitas penunjang diberikan secara adil kepada seluruh karyawan" dengan skor tertinggi sebesar 4,30. Balas jasa atau kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa PT Massindo Karya Prima Bekasi mampu mengelola pemberian fasilitas kerja secara adil dan merata kepada seluruh karyawan. Kondisi ini mencerminkan adanya perhatian perusahaan terhadap pemenuhan kebutuhan kerja karyawan serta menunjukkan profesionalisme dalam memenuhi hak-hak karyawan. Pemberian fasilitas yang merata juga dapat meningkatkan kenyamanan kerja, menumbuhkan motivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif di lingkungan perusahaan.

Adapun instrumen penelitian terendah pada variabel motivasi kerja terdapat pada indikator Balas Jasa yaitu pada pernyataan perusahaan memberikan tambahan upah sesuai ketentuan pemerintah ketika karyawan lembur, memperoleh skor terendah sebesar 2,64. Balas jasa atau kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi sebagai penghargaan atas kontribusi dan pengorbanan waktu yang diberikan oleh karyawan (Santrock, 2021). Hal ini mengindikasikan bahwa sistem pemberian upah tambahan (lembur) di PT. Massindo Karya Prima Bekasi saat ini masih berada pada level yang belum optimal, menandakan karyawan merasa kompensasi yang diterima atas waktu kerja tambahan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan atau harapan mereka sehingga diperlukan evaluasi terhadap transparansi dan kebijakan sistem pengupahan agar dapat meningkatkan motivasi kerja secara lebih efektif.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ (1250.370 > 3,124) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima artinya pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada di PT. Massindo Karya Prima Bekasi. Hal ini didukung oleh penelitian (Permatasari et al, 2024), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Arifin & Hidayat, 2023) variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Harbiato et al (2023) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja sebesar 69.646 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.667 (69.646 > 1.667) dan nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05). Maka dengan demikian Ha1 diterima dan H01 ditolak yang artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Rochimin (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sinaulan & Jagakarsa (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Mayasari (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel pelatihan sebesar 3.627 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.667 (3.627 > 1.667) dan nilai signifikan sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05 (0,01 < 0,05). Maka dengan demikian Ha1 diterima dan H_{01} ditolak yang artinya secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Safitri et al (2023) dengan hasil penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulfiah et al (2022) menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saftari et al (2024) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Massindo Karya Bekasi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan pelatihan dan motivasi kerja berada pada kategori baik. Secara simultan maupun parsial, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan bagian produksi pada PT Massindo Karya Bekasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Massindo Karya Prima Bekasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan waktu kerja dan pengawasan beban kerja agar kuantitas kerja karyawan dapat lebih optimal serta penyelesaian tugas dapat dilakukan tepat waktu. Selain itu, metode pelatihan perlu diperbaiki dengan menggunakan pendekatan yang lebih interaktif dan aplikatif, seperti simulasi langsung dan *on-the-job training*, sehingga materi pelatihan lebih mudah dipahami dan mampu meningkatkan kompetensi karyawan. Manajemen juga perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi, khususnya upah lembur, agar lebih transparan, adil, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Departemen *Human Resources Development* (HRD) dan kepala produksi diharapkan lebih aktif dalam melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan serta kebijakan kompensasi guna mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk

menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Alvin Arifin, & Rachmad Hidayat. (2023). The effect of empowerment on performance through commitment and creativity as a mediation variable in Maritime Sector MSMEs in Sumenep Regency. *Technium Social Sciences Journal*, *50*, 189–198. https://doi.org/10.47577/tssj.v50i1.9888

Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *7*(1), 39–43.

Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Lima Belas*. Salemba Empat.

Harbiato, Ferryan dan Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Latumentten Jakarta Barat. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi*, *2*(4), 193–198.

Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen SDM*. Bumi Aksara.

Henry, A. (2025). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi ke-2)*. Erlangga.

Lestari, K.L.A dan Mayasari, N. M. D. A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Corporate Pada PT Telkom Akses Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(2), 148–155.

Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, *16*(1), 127–145.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Permatasari, I., Abbas, B., & Putera, A. (2024). The effect of training and work motivation on employee performance at the Regional Inspectorate of Southeast Sulawesi Province. *Journal of Business Management and Economic Development*, *2*(3), 1091–1103.

Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, *1*(3), 1–8.

Rochimin, M., & S. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Akademika: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*, *20*(2), 100–106. https://doi.org/https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18

Safitri, Sopiyah dan Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Liong Indotasa Bogor. *JAMAN: Jurnal Akutansi Dan Manajemen Bisnis*, *3*(2), 176–184.

Saftari, Ismartaya, dan P. (2024). The influence of job training, financial compensation, and career developmant on employee performance at PT. ISS Indonesia. *Indonesia Auditing Research Journal*, *13*(3), 121–131.

Santrock, J. W. (2021). *Educational Psychology (7th ed.)*. McGraw-Hill Education.

Sinaulan, J. H., & Jagakarsa, U. T. (2022). *PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BRINGIN GIGANTARA*. *2*(1), 65–75.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group.

Zulfiah, Okta dan Akbar, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan. *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, *2*(3), 412–423.