



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 7716-7727

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Honda Prospect Motor)

Agustina Riskika Sayekti^{1✉}, Emanuel Michael Bayudhigantara², Rustomo³

Universitas Pertiwi

Email: 20120141@pertiwi.ac.id^{1✉}

Abstrak

PT Honda Prospect Motor merupakan salah satu distributor tunggal mobil merek Honda dan merek tersebut memiliki peranan yang dominan dalam memenuhi permintaan pasar otomotif di Indonesia. Fenomena yang didapatkan peneliti selama masa pengamatan adalah tidak adanya pelatihan kerja secara berjangka (continuing) dan rendahnya motivasi karyawan khususnya pada Departemen Warehouse & Logistic yang menjadi subyek penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan alat analisis berupa regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh serentak dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun secara parsial, pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($0.00 < 0.05$), dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($0.00 < 0.05$).

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, HPM*

Abstract

PT Honda Prospect Motor is one of the sole distributors of Honda brand cars and this brand has a dominant role in meeting automotive market demand in Indonesia. The phenomenon that researchers discovered during the observation period was the absence of continuous work training and low employee motivation, especially in the Warehouse & Logistics Department which was the subject of this research. This research aims to analyze the influence of job training and work motivation on employee performance. The method used is descriptive quantitative with analysis tools in the form of multiple linear regression. The results of this research conclude that job training and work motivation have a simultaneous and significant effect on employee performance. Partially, job training has a significant positive effect on employee performance ($0.00 < 0.05$), and work motivation has a significant positive effect on employee performance ($0.00 < 0.05$).

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten, tujuan organisasi tidak mungkin tercapai. Oleh karena itu, menyediakan sumber daya manusia yang kompeten serta memastikan semangat dan motivasi kerja mereka adalah esensial untuk mencapai visi perusahaan. Manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia sangat diperlukan agar organisasi dapat bertahan dan berkembang, mengingat mayoritas kesuksesan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya.

Penelitian ini secara khusus meneliti manajemen sumber daya manusia di PT Honda Prospect Motor (HPM), satu-satunya agen tunggal di Indonesia yang memproduksi kendaraan bermerek Honda sejak berdiri pada 19 Februari 1999. Saat ini, HPM memiliki total populasi karyawan sebanyak 7500 individu, yang merupakan jumlah besar untuk dikendalikan dalam satu manajemen. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk mempertahankan kinerja mereka, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memetakan faktor-faktor yang akan meningkatkan atau mengurangi kinerja karyawan.

Dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia, pelatihan secara berkala sangat diperlukan. Pelatihan ini menjaga dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, sehingga kinerja mereka juga meningkat. Peneliti, yang merupakan karyawan aktif di PT Honda Prospect Motor, mengamati bahwa perusahaan tersebut tidak melakukan pelatihan secara berkala kepada karyawannya. Hal ini dapat berpotensi menurunkan kompetensi kerja dalam jangka panjang dan mengganggu kinerja

karyawan di masa depan, mengingat tuntutan industri yang selalu berubah seiring perkembangan zaman dan teknologi.

Selain itu, pemenuhan hak-hak karyawan dan penciptaan iklim kerja yang baik juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan individu untuk mencapai sesuatu, dan rendahnya motivasi dapat berdampak negatif pada kinerja. Peneliti mengamati bahwa motivasi karyawan di PT Honda Prospect Motor belum terbentuk secara maksimal, terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak bekerja secara jangka panjang dan tingginya tingkat absensi, terutama di kalangan karyawan baru. Hal ini menunjukkan adanya demotivasi yang dapat menghambat pencapaian target perusahaan.

Jika masalah pelatihan kerja dan motivasi karyawan ini tidak mendapatkan perhatian khusus dari manajemen PT Honda Prospect Motor, dampaknya bisa sangat fatal bagi kinerja karyawan, terutama dalam jangka panjang. Sebagai pemimpin pasar otomotif di Indonesia, kinerja karyawan Honda sangat penting diperhatikan karena penurunan kinerja bisa berdampak pada kualitas dan kuantitas output.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:120), metode kuantitatif merujuk pada pengolahan data mentah yang memerlukan kaidah-kaidah statistik tertentu. Sedangkan deskriptif, menurut Sugiyono (2016:122), merujuk pada pendeskripsian hasil olah data menjadi bentuk kalimat dan paragraf sehingga substansinya dapat dipahami oleh seluruh pihak yang berkepentingan. Strategi penelitian yang diterapkan pada penelitian ini adalah strategi survei, yaitu aktivitas pengumpulan data dari berbagai responden yang ditargetkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Berdasarkan desain penelitian, pendekatan yang digunakan adalah positivisme dalam filosofi riset, deduktif dalam paradigma riset, survei atau kuesioner dalam strategi riset, dan metode kuantitatif dalam metode riset, dengan waktu penelitian menggunakan pendekatan time-series serta teknik dan prosedur yang melibatkan pengumpulan data dan analisa.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Honda Prospect Motor, dengan fokus pengamatan pada karyawan di departemen warehouse & logistik yang berjumlah 100 orang. Penelitian ini berlangsung dari April 2024 hingga Juli 2024. Tahapan penelitian dimulai dengan penyusunan proposal penelitian pada April 2024, dilanjutkan dengan pengumpulan data melalui kuesioner pada Mei 2024, analisis data dan pelaksanaan penelitian pada Juni 2024, dan diakhiri dengan sidang penelitian pada Juli 2024.

Menurut Sugiyono (2012:16), populasi adalah sekumpulan objek yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang secara administrasi tergabung dalam Departemen Warehouse & Logistik PT Honda Prospect Motor, dengan jumlah populasi sebanyak 100 karyawan. Sugiyono (2012:21) juga menjelaskan bahwa sampel adalah bagian kecil dari populasi yang dapat merepresentasikan populasi secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan dua metode, yaitu angket atau kuesioner dan observasi. Menurut Sugiyono (2012:51), teknik angket adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian pertanyaan tertulis kepada sampel atau responden. Teknik ini digunakan dengan cara menyusun pertanyaan yang dirancang agar mudah dijawab oleh responden, dan skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Sementara itu, teknik observasi melibatkan pengamatan langsung oleh peneliti terhadap objek penelitian. Observasi memungkinkan peneliti untuk memahami kondisi, situasi, gejala, dan masalah yang ada. Peneliti, yang merupakan karyawan aktif di PT Honda Prospect Motor, telah melakukan observasi terhadap perusahaan ini dalam kurun waktu yang cukup lama.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probability sampling, di mana tidak digunakan nilai probabilitas, sehingga yang diterapkan adalah sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2012:44), sampel jenuh berarti mengambil sampel dari seluruh populasi yang ada. Di Departemen Warehouse & Logistik PT Honda Prospect Motor, jumlah karyawan mencapai 100 orang. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, seluruh populasi, yaitu 100 orang atau 100% dari total populasi, dijadikan sampel dalam penelitian ini..

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, terdapat berbagai teknik analisis data kuantitatif yang dapat digunakan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, yaitu metode untuk mengevaluasi hubungan sebab akibat dalam model yang melibatkan dua atau lebih variabel independen. Menurut Ghozali (2018:88), analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan arah hubungan (positif atau negatif) serta tingkat pengaruh (signifikan atau tidak signifikan) dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Model Pengukuran (Outer Model) sangat penting untuk memastikan konsistensi dan validitas jawaban dari responden. Oleh karena itu, uji validitas dan reliabilitas perlu dilakukan untuk memastikan model yang dihasilkan dapat diandalkan. Menurut Ghozali (2018:46), uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana alat ukur atau kuesioner dapat mengukur indikator-indikator yang relevan dalam suatu dimensi variabel. Suatu item kuesioner dianggap valid jika memiliki nilai korelasi lebih dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 5%. Sementara itu, reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7, maka reliabilitas dianggap tinggi; sebaliknya, nilai di bawah 0,7 menunjukkan reliabilitas yang rendah atau tidak dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk mengidentifikasi adanya gejala dalam data yang dapat menyebabkan bias pada model atau membuat model tidak memenuhi kriteria BLUE (best linear unbiased estimator). Aspek-aspek yang diuji dalam uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas. Uji normalitas menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov, di mana nilai probabilitas lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa residu data terdistribusi normal. Uji multikolinieritas dilakukan dengan memeriksa korelasi antar variabel independen melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF); nilai VIF di bawah 10 menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas. Sementara itu, uji heterokedastisitas menggunakan pendekatan Breusch-Pagan, di mana nilai probabilitas lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji T (parsial) dan uji F (simultan). Uji T (parsial) mengevaluasi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, dengan syarat nilai T hitung harus lebih besar dari T tabel untuk menunjukkan adanya pengaruh signifikan (Ghozali, 2016:125). Di sisi lain, uji F (simultan) menguji pengaruh keseluruhan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen secara serentak (Sekaran & Bougie, 2016:77; Ghozali, 2016:121).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Semua item instrumen kuesioner untuk variabel pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini didasarkan pada hasil nilai Pearson yang tinggi dan nilai signifikansi (2-tailed) yang semuanya kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua jawaban yang diberikan oleh responden memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut..

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel pelatihan kerja (X1) adalah 0,798, untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,797, dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,819, dengan jumlah item masing-masing sebanyak 10, 9, dan 7. Semua nilai Cronbach's Alpha ini melebihi 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen-instrumen tersebut bersifat reliabel. Oleh karena itu, jawaban responden yang reliabel ini memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut..

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Jenis Uji	<i>Unstandardized Residual</i>
Standar Deviation	1.657
Absolute	0.139
Positif	0.139
Negatif	-0.097
Kolmogorov-Smirnof Z	1.391
Asymp.Sign. (2-tailed)	0.062

Berdasarkan Tabel 1, nilai asymp.sign (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0.062, yang lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa distribusi residu data dalam model adalah normal. Dengan demikian, uji asumsi klasik normalitas menunjukkan bahwa model ini memenuhi kriteria dan dapat digunakan untuk regresi linear berganda.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	VIF
X1	0.150	6.675
X2	0.150	6.675

Menurut Tabel 2, semua variabel independen memiliki nilai variance inflation factor (VIF) di bawah 10, yang menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen. Oleh karena itu, uji asumsi klasik multikolinearitas dinyatakan memenuhi syarat, dan model ini dapat digunakan untuk regresi linier berganda..

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model (<i>Unstandardized</i>)	t	Sig.
X1	-0.184	0.854
X2	-0.459	0.647

Menurut Tabel 3, semua model menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, yang menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model. Dengan demikian, uji asumsi klasik ini dinyatakan memenuhi kriteria untuk regresi linier berganda..

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regresi	2270.582	2	1135.291	404.972	0.000

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Ini menunjukkan adanya pengaruh serentak dan signifikan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Departemen Warehouse & Logistic PT Honda Prospect Motor..

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	<i>R</i>	<i>R-Square</i>	<i>Adj. R-Square</i>	<i>Std. Err. Est.</i>
1	0.945	0.893	0.891	1.674

Berdasarkan Tabel 5, koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,893, yang kemudian disesuaikan menjadi 0,891 oleh model. Dengan demikian, koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0,89 atau 89%. Ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model mampu menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen sebesar 89%, sementara 11% sisanya dijelaskan oleh variabel independen yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Kesimpulannya, pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Departemen Warehouse & Logistic PT Honda Prospect Motor.

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>		<i>Stand Coeff.</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
Const.	1.146	0.853	-	1.344	0.182
X1	0.299	0.056	0.455	5.308	0.000
X2	0.379	0.064	0.509	5.928	0.000

Berdasarkan Tabel 6, model regresi yang diperoleh adalah: $Y = 1.146 + 0.299X_1 + 0.379X_2 + e_i$. Konstanta (a) bernilai 1.146, yang menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (X) bernilai 0, maka nilai konstanta (a) diperkirakan akan menjadi 1.146. Variabel

pelatihan kerja (X_1) memiliki koefisien (β_1) sebesar 0.299, yang bersifat positif dengan nilai signifikansi 0.000, yang lebih rendah dari alpha 0.05. Ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel motivasi kerja (X_2) memiliki koefisien (β_2) sebesar 0.379, yang juga positif dengan nilai signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari alpha 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa pelatihan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan. Pelatihan kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan atau calon karyawan, berpotensi meningkatkan produktivitas yang berdampak positif pada kinerja. Menurut Armstrong (dalam Thevanes & Dirojan, 2018), pelatihan kerja adalah proses sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat menghasilkan perubahan positif dalam keterampilan, pengetahuan, dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Utami & Fauziah, 2020).

Penelitian internasional juga mendukung temuan ini. Thevanes dan Dirojan (2018) menemukan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi stres kerja, sehingga menurunkan intensitas ketidakhadiran dan probabilitas pengunduran diri. Penelitian oleh Olufayo & Akinbo (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara berjangka meningkatkan dan mempertahankan keterampilan karyawan, berdampak positif pada kinerja jangka panjang. Penelitian domestik, seperti yang dilakukan oleh Susilowati et al. (2023) dan Fangiziah et al. (2023), juga mengonfirmasi bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor publik maupun privat. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara konsisten memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Warehouse & Logistic PT Honda Prospect Motor. Temuan ini sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi karyawan dapat meningkatkan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sebaliknya, penurunan motivasi kerja akan berdampak negatif pada

kinerja. Motivasi kerja, sebagai kondisi psikologis yang mendorong individu untuk bekerja dengan maksimal (Mangkunegara, 2011), berperan penting dalam menentukan hasil kerja. Individu yang memiliki dorongan kuat dan memahami alasan bekerja secara maksimal cenderung menghasilkan pekerjaan yang memuaskan (Akbar & Nirmala, 2023). Sebaliknya, karyawan yang menyelesaikan beban kerja tanpa semangat atau dorongan yang kuat akan menunjukkan hasil yang kurang memuaskan.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti dukungan atasan atau rekan kerja, benefit kerja seperti gaji dan bonus, serta faktor internal seperti kesadaran diri. Perasaan emosional karyawan sangat mempengaruhi semangat kerja mereka; perasaan tidak puas dapat menurunkan semangat dan kinerja. Penelitian internasional, seperti yang dilakukan oleh Kolk et al. (2019) di sektor publik Eropa, menunjukkan bahwa motivasi kerja—baik intrinsik maupun ekstrinsik—memiliki korelasi kuat dengan kinerja karyawan. Motivasi intrinsik berasal dari dorongan dalam diri individu, sementara motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji atau apresiasi dari rekan kerja. Penelitian domestik juga mendukung temuan ini; misalnya, Hidayat (2024) mengonfirmasi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Indonesia. Temuan ini memperkuat hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja secara konsisten mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara serentak dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Warehouse & Logistic PT Honda Prospect Motor. Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0.00, yang lebih kecil dari nilai alpha 0.05, menunjukkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh serentak dan signifikan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh serentak ini berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh pelatihan kerja tetapi juga oleh motivasi kerja secara bersamaan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja. Kolk et al. (2019) mengemukakan bahwa pelatihan kerja yang terstruktur dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tetapi juga mengubah perilaku karyawan, seperti menyadarkan mereka akan pentingnya peran mereka dalam perusahaan, sehingga meningkatkan motivasi. Penelitian Raharjo et al. (2023) di industri kuliner Jakarta dan penelitian Saputra dan Yulianty (2020) di PT. Nestle Padang,

mengonfirmasi bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian ini dan memperkuat bukti bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki dampak serentak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah diuraikan, beberapa kesimpulan penting dapat diambil. Pertama, pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 89%, yang menunjukkan kontribusi besar dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Kedua, pelatihan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang membuktikan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Ketiga, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa dorongan dan semangat kerja yang tinggi berdampak positif pada kinerja individu.

Merujuk pada kesimpulan hasil penelitian, peneliti menyarankan beberapa langkah untuk PT Honda Prospect Motor. Pertama, disarankan agar perusahaan mengadakan pelatihan kerja secara berjangka dengan melibatkan instruktur yang kredibel dan menggunakan metode pelatihan yang tepat. Pelatihan berjangka ini dapat membantu meningkatkan dan mempertahankan keterampilan serta memperbaiki perilaku karyawan secara berkelanjutan.

Kedua, penting bagi PT Honda Prospect Motor untuk memperhatikan motivasi kerja karyawan dengan memberikan rangsangan eksternal seperti peningkatan bonus, kesempatan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan apresiatif. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memastikan pelatihan kerja berjalan dengan baik dan terstruktur sambil secara bersamaan mengontrol motivasi kerja, karena kedua variabel ini berpengaruh serentak terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Bunga Damayanti, V. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada PT Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4).
- Fangziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Untuk Akuntansi, Bisnis, Dan Ilmu Sosial Lainnya / Imam Ghozali*. Yoga Pratama.
- Hasibuan, H. M. S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Bumi Aksara.
- Hidayat, M. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Manegement and Bussines (JOMB)*, 6(1), 1–14.
- Kolk, B. Van Der, Veen-dirks, P. M. G. V., & Bogt, H. J. (2019). The Impact of Management Control on Employee Motivation and Performance in the Public Sector. *European Accounting Review*, 28(5).
- Larasati, S. (2018). *Manjamen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). DEEPUBLISH.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (11th ed.). Remaja Rosdakaryawa.
- Olufayo, B. A., & Akinbo, T. M. (2021). Training Gap Identification as Determinant of Employees Job Performance in Gas and Energy Company in Delta State Nigeria. *Journal of Human Resoiurce Management*, 9(4), 108–119.
- Raharjo, B. I., Tannady, H., Adinugroho, I., Kraugusteeliana, K., & Gultom, E. S. (2023). Analisis Peran Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Industri Kuliner Di Provinsi DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 616–623. <https://megapolitan.antaranews.com/berita/24361/phk-karena-melemahnya-kinerja>
- Saputra, R., & Yulianty, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Matua*, 2(4), 211–234. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/217>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method For Bussines*. Wiley.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukardi, & Purwanto, H. (2022). *Motivasi Kerja Dalam Dimensi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Sung Shim International*. 1(Juli), 33–42.

- Susilowati, E., Zinal, V. R., & Hakim, A. (2023). Analysis Of The Effectiveness of Education and Training For Employees in Improving Performance in The Directorate General of Teachers and Educational Personnel of The Ministry of Education, Culture, Research and Technology. *Journal of Economic and Business UBS*, 12(5), 3348–3357.
- Thevanes, N., & Dirojan. (2018). Impact of Training and Job Involvement on Job Performance. *International Journal of Scientific and Management Research*, 1(1), 1–10.
- Utami, E., & Fauziah, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4(2), 73–84. <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.