

# Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz Unit Produksi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Gracen Glory Bintang Maratur <sup>1</sup>, Anita Silvianita <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia,  
gracengbm@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia,  
anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

## Abstrak

Industri manufaktur memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian global. Perusahaan yang bergerak dalam bidang ini perlu mengupayakan kinerja terbaik agar mampu bertahan serta bersaing secara efektif. Salah satu hal krusial dalam mempertahankan daya saing perusahaan adalah SDM. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi yang memediasi pada karyawan unit produksi PT XYZ. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif. Data primer diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan unit produksi PT XYZ. Jumlah sampel sebanyak 162 orang responden, ditentukan melalui teknik *probability sampling*. Analisis data menggunakan metode PLS-SEM dengan SmartPLS. Analisis penelitian menunjukkan bahwa kondisi pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan di unit produksi sangat baik. Uji hipotesis mengindikasikan bahwa hubungan antara pelatihan, motivasi, dan kinerja berpengaruh signifikan. Selain itu, pelatihan juga secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai mediasi. Temuan yang dihasilkan menegaskan bahwa pelatihan dan motivasi kerja pada karyawan adalah faktor yang saling mendukung guna meningkatkan performansi kerja karyawan unit produksi PT XYZ.

**Kata Kunci:** pelatihan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

SDM memainkan peran penting dalam menjaga produktivitas perusahaan dikarenakan sumber keunggulan kompetitif perusahaan ada pada SDM yang mumpuni. Sebagai aset yang berharga bagi perusahaan, tentu perlu adanya pengelolaan SDM dengan baik karena dengan SDM yang berkualitas maka perusahaan akan beroleh hasil kerja karyawan yang optimal dan memiliki kemampuan kompetitif yang unggul dibandingkan dengan kompetitor yang beroperasi di sektor serupa (Neza & Rivai, 2020). SDM yang dikelola dengan baik salah satunya dapat dilihat dari segi kinerja karyawan. Priansa (2019) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan perwujudan atas hasil kerja yang telah diemban.

Masuk ke dalam tiga besar perusahaan perhiasan emas terbaik di Indonesia, PT XYZ berusaha untuk dapat memenuhi ekspektasi pasar terhadap kualitas produk mereka. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD terkait dan data internal perusahaan, kinerja unit produksi PT XYZ berada pada tingkat yang baik. Akan tetapi, jika dilihat dari tingkat *turn over* dan hasil pra-kuesioner yang dilakukan terhadap karyawan unit produksi PT XYZ, dapat dilihat bahwa kinerja yang diberikan karyawan masih belum maksimal.

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan (Sugiarti, 2023). Berdasarkan survei yang dilakukan di kawasan Asia-Pasifik pada tahun 2024, sebesar 43% responden meyakini bahwa pelatihan penting untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja (APAC: *Factors Motivating Employee Performance 2024* | Statista, 2024). Dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan unit produksi, PT XYZ melakukan berbagai jenis pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan. Akan tetapi, setelah dilakukan pra-kuesioner kepada karyawan unit produksi PT XYZ, masih terdapat karyawan yang merasa pelatihan yang diberikan belum optimal.

Tidak hanya meningkatkan kinerja, pelatihan juga dilakukan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pamungkas (Sugiarti, 2023) berpendapat bahwa motivasi mencakup dorongan atau energi, baik itu aspek emosional, kognitif, dan psikologis individu yang mempengaruhi tingkat antusiasme dan konsentrasi seseorang termasuk dalam bekerja. Haryono et al. (2020) menyatakan bahwa perusahaan harus berfokus pada pelatihan dan motivasi karyawan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka. Hasil pra-kuesioner menunjukkan motivasi karyawan unit produksi PT XYZ sudah berada pada kategori baik meskipun terdapat karyawan yang merasa belum cukup termotivasi dalam bekerja.

Pada penelitian ini, motivasi berperan sebagai variabel intervening. Hal ini disebabkan jika PT XYZ ingin mempertahankan dan bahkan meningkatkan persaingan di pasar melalui peningkatan kinerja karyawan, diperlukan motivasi kerja sebagai perantara pengimplementasian pelatihan dan pengaruhnya pada kinerja karyawan unit produksi PT XYZ. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis melakukan “Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ Unit Produksi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. MSDM

Phillips (Putri, 2018) mengartikan MSDM sebagai fungsi organisasi dalam memotivasi, memajukan, memberikan insentif, dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Mary Parker Follet (Sulistiyani & Rosidah, 2018) mengartikan MSDM sebagai seni bagaimana manajer (pimpinan) mengatur karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya melalui perekrutan, pengembangan, pemeliharaan SDM sehingga dapat mencapai tujuan individu dan organisasi. Terdapat tiga fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Manulang (Hasibuan, 2017), yaitu:

- a. *Precuring*, fungsi perusahaan dalam penentuan sumber-sumber tenaga kerja yang akan digunakan oleh perusahaan.
- b. *Developing*, fungsi perusahaan dalam hal pengembangan tenaga kerja.
- c. *Maintenancing*, fungsi perusahaan dalam memelihara tenaga kerja, seperti memperhatikan motivasi karyawan, kesejahteraan karyawan, pensiunan, serta pemberhentian karyawan.

### B. Pelatihan

Caple (Priansa, 2018) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses yang terstruktur dan dirancang khusus untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui proses pembelajaran guna memaksimalkan efektivitas kinerja. Sedangkan Priansa (2018) mengartikan pelatihan sebagai proses untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan memiliki lima dimensi, yaitu:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan

Pelatihan ditujukan guna meningkatkan *skill* karyawan dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

2. Pelatih

Pelatih yang kompeten dan bertanggung jawab diperlukan untuk memastikan materi pelatihan yang diberikan dapat dimengerti dan dicerna dengan baik oleh peserta pelatihan.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan tujuan yang hendak dicapai dari program pelatihan tersebut sehingga pelatihan akan berlangsung secara efektif dan efisien.

4. Metode pelatihan

Perusahaan perlu untuk menentukan metode yang sesuai dengan kemampuan karyawannya sehingga materi pelatihan dapat ditangkap dengan baik.

5. Peserta pelatihan

Perusahaan perlu memperhatikan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan adalah orang-orang yang memang ditargetkan untuk mengikuti pelatihan sehingga dapat membuahkan hasil yang maksimal.

### C. Motivasi

Munandar (Lie & Siagian, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan seseorang untuk menyelesaikan segala hal yang perlu diselesaikan tanpa ada pengaruh luar guna tercapainya tujuan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Elvina & Zhi Chao (2019) yang mengartikan motivasi sebagai kekuatan dalam mendorong individu untuk bertindak guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, Lussier dan Hedon (Haryono, 2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sekumpulan sikap dan nilai, seperti perilaku kerja serta kekuatan dalam bekerja, yang mendorong orang untuk mencapai suatu hal sesuai dengan tujuannya. Maslow membagi motivasi ke dalam 5 dimensi (Robbins & Judge, 2015), yaitu:

1. Fisiologis, berupa kebutuhan fisik seperti pangan, sandang, papan, kebutuhan seksual, dan sebagainya.
2. Rasa aman, bentuk perlindungan dan keamanan baik dari bahaya fisik maupun emosional.
3. Sosial, berupa rasa memiliki, jalinan pertemanan, afeksi, serta bentuk kebutuhan sosial lainnya.
4. Penghargaan, dapat diperoleh dari faktor internal yang mencakup pencapaian, *self-worth*, kemandirian,

dan dapat diperoleh dari faktor eksternal seperti perhatian, jabatan, status, dan pengakuan.

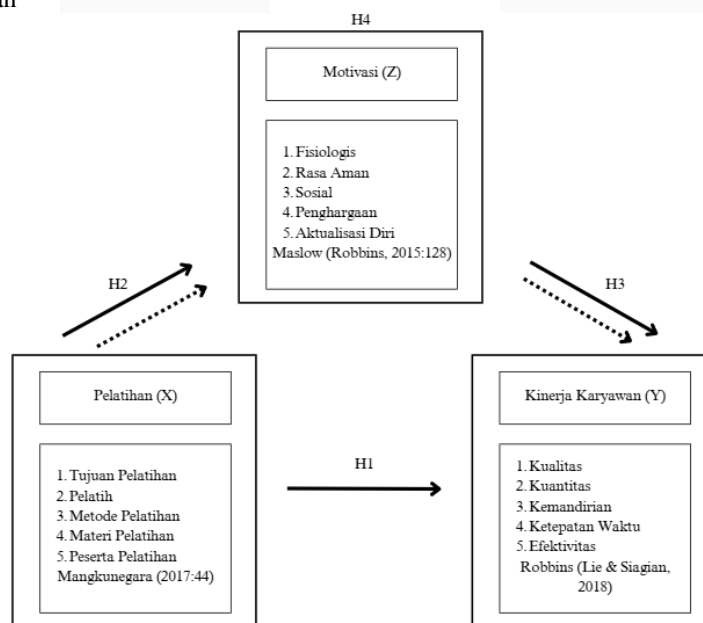
5. Aktualisasi diri, berupa dorongan yang dapat membentuk seseorang atau mengarahkan seseorang menjadi untuk berkembang sesuai potensi mereka.

#### D. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pelaksanaan tugas dan kewajiban seorang karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Lie dan Siagian, 2018). Sejalan dengan pengertian itu, Susiadi (2024) mengartikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan secara akurat, *on time*, bertanggung jawab, serta aspek pendukung lainnya. Kuvaas (Thang & Nghi, 2022) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur oleh beberapa aspek, seperti penyelesaian pekerjaan, hubungan dengan pelanggan, serta *feedback* dari rekan kerja dan juga atasan. Sedangkan Karunanithy dan Ponnampalam (Thang dan Nghi, 2022) mengutarakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari waktu, jaringan klien, relasi dengan rekan kerja, *feedback* dari atasan, dan juga rasa percaya diri. Pengukuran kinerja menurut Robbin (Lie dan Siagian, 2018) dapat menggunakan lima dimensi berikut.

1. Kualitas, berkaitan dengan mutu atau standar baik buruknya dari apa yang sudah dilakukan oleh karyawan.
2. Kuantitas, berkaitan dengan berapa total pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dengan standar, siklus waktu, dan keterampilan tertentu.
3. Ketepatan waktu, berhubungan dengan tingkat pekerjaan yang mampu diselesaikan tepat pada waktunya.
4. Efektivitas adalah bagaimana karyawan dapat secara maksimal memanfaatkan sumber daya yang tersedia seperti bahan baku, uang, tenaga, dan berbagai perangkat teknis dan digital dengan sebaik mungkin dengan tetap dapat menaikkan *output* pekerjaan.
5. Kemandirian, berkaitan dengan bagaimana karyawan berkomitmen dan bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi kerjanya tanpa bergantung pada bantuan orang lain.

#### E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka.Pemikiran.(Data.Olahan Peneliti, 2024)

#### F. Hipotesis Penelitian

Mengacu model konseptual yang tertera pada gambar di atas, berikut adalah hipotesis yang tersusun pada penelitian ini.

- H1: Pelatihan berkontribusi signifikan dalam peningkatan motivasi karyawan  
 H2: Pelatihan berkontribusi signifikan dalam peningkatan motivasi karyawan  
 H3: Motivasi berkontribusi signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan

H4: Motivasi memediasi secara signifikan pada hubungan antara pelatihan dan kinerja.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kausal dan metodologi kuantitatif. Sugiyono (2022) mendeskripsikan penelitian deskriptif sebagai studi dengan berfokus pada variabel bebas, baik pada satu variabel maupun beberapa variabel bebas. Sugiyono (2022) juga menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang menguji sampel tertentu berpijak pada hal-hal yang konkret, terukur, objektif, sistematis, dan rasional.

#### B. Populasi dan Sampel

Corper *et al.* (Sugiyono, 2022) mengartikan populasi mencakup semua elemen yang digunakan sebagai dasar generalisasi. Sementara sampel adalah sekelompok kecil populasi yang diteliti mewakili populasi secara keseluruhan karena keterbatasan sumber daya dari peneliti (Sugiyono, 2022). Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 162 orang yang diambil dengan jenis pengambilan *simple random sampling* pada teknik *probability sampling*.

#### C. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data primer adalah jenis data yang menggunakan sumber pertama (tanpa perantara) dalam memperoleh data (Sugiyono, 2022). Sumber data primer didapatkan melalui kuesioner *google form* yang disebarluaskan kepada 162 karyawan unit produksi di PT XYZ. Sementara sumber data sekunder adalah sumber yang didapatkan melalui perantara (Sugiyono, 2022). Data sekunder dikumpulkan melalui studi literatur seperti buku, artikel jurnal ilmiah, dan hasil penelitian serupa yang telah dilakukan terlebih dahulu sesuai dengan penelitian.

#### D. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menganalisis data menggunakan statistik deskriptif dan PLS-SEM. PLS-SEM dianalisis melalui dua komponen utama, model pengukuran dan model struktural. Uji pengukuran bertujuan memastikan variabel yang digunakan valid dan reliabel. Sementara uji struktural bertujuan memperkirakan kekuatan hubungan antar variabel.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Deskriptif

##### 1. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan

Rata-rata persentase tanggapan responden terkait variabel pelatihan adalah 87,41% atau sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa terdapat respon positif dan tingkat kepuasan responden yang baik terhadap variabel pelatihan.

##### 2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Mayoritas responden memberikan tanggapan yang sangat baik terkait pernyataan-pernyataan mengenai variabel motivasi dengan persentase rata-rata sebesar 86,97% atau sangat baik. Hal tersebut mencerminkan tingkat kepuasan dan respon positif responden terkait variabel motivasi.

##### 3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Variabel kinerja mendapatkan skor rata-rata sebesar 87,56% yang artinya ada dalam kondisi sangat baik dan menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kinerja karyawan dengan penilaian yang positif.

#### B. SEM-PLS

##### a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

##### 1. Validitas Konvergen

Variabel dianggap terpenuhi uji validitas konvergenya apabila nilai AVE melebihi angka 0.5.

Tabel 1. Pengujian Validitas Konvergen

| Variabel  | AVE   | Keterangan |
|-----------|-------|------------|
| Pelatihan | 0.698 | Valid      |
| Kinerja   | 0.793 | Valid      |
| Motivasi  | 0.740 | Valid      |

Sumber: Pengolahan Data dengan SmarPLS 4 (2025)

Sebagaimana ditampilkan pada terlampir, seluruh variabel dinyatakan valid secara konvergen dengan skor AVE yang melebihi 0.5

##### 2. Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan mengacu nilai *cross loading* indikator yang melebihi 0.7 dan lebih tinggi nilainya dibandingkan nilai indikator pada variabel lain.

Tabel 2. *Cross Loading Factor*

| Indikator | Pelatihan | Kinerja | Motivasi |
|-----------|-----------|---------|----------|
| P 1       | 0.928     | 0.630   | 0.470    |
| P 2       | 0.835     | 0.524   | 0.344    |
| P 3       | 0.940     | 0.701   | 0.581    |
| P 4       | 0.877     | 0.682   | 0.458    |
| P 5       | 0.712     | 0.504   | 0.381    |
| P 6       | 0.876     | 0.603   | 0.538    |
| P 7       | 0.908     | 0.580   | 0.485    |
| P 8       | 0.907     | 0.669   | 0.655    |
| P 9       | 0.866     | 0.540   | 0.368    |
| P 10      | 0.724     | 0.535   | 0.311    |
| K 1       | 0.715     | 0.887   | 0.584    |
| K 2       | 0.601     | 0.883   | 0.569    |
| K 3       | 0.450     | 0.818   | 0.354    |
| K 4       | 0.673     | 0.755   | 0.654    |
| K 5       | 0.510     | 0.854   | 0.561    |
| K 6       | 0.486     | 0.816   | 0.631    |
| K 7       | 0.555     | 0.804   | 0.353    |
| K 8       | 0.571     | 0.820   | 0.287    |
| K 9       | 0.380     | 0.775   | 0.311    |
| K 10      | 0.737     | 0.929   | 0.543    |
| M 1       | 0.392     | 0.534   | 0.915    |
| M 2       | 0.473     | 0.439   | 0.944    |
| M 3       | 0.530     | 0.574   | 0.934    |
| M 4       | 0.530     | 0.578   | 0.955    |
| M 5       | 0.279     | 0.370   | 0.717    |
| M 6       | 0.408     | 0.368   | 0.821    |
| M 7       | 0.523     | 0.533   | 0.919    |
| M 8       | 0.384     | 0.459   | 0.808    |
| M 9       | 0.643     | 0.719   | 0.885    |
| M 10      | 0.562     | 0.635   | 0.976    |

Sumber: Pengolahan Data dengan SmarPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel 2, seluruh indikator menunjukkan nilai *cross loading* tertinggi pada konstruksya masing-masing sehingga dapat disimpulkan setiap indikator memenuhi validitas diskriminan.

### 3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* > 0.7 yang menunjukkan instrumen yang digunakan konsisten dalam mengukur konstruksya masing-masing.

Tabel 3. *Cronbach's Alpha*.

| Variabel  | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-----------|-------------------------|------------|
| Pelatihan | 0.960                   | Reliabel   |
| Kinerja   | 0.952                   | Reliabel   |
| Motivasi  | 0.970                   | Reliabel   |

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel 3 setiap variabel yang ada memperoleh nilai *cronbach's alpha* melebihi 0.7. Maka dapat disimpulkan variabel yang digunakan reliabel.

### b. Model Struktural (*Inner Model*)

#### 1. *Path Coefficient*

Pengujian dilakukan dengan metode *bootstrapping* dan nilai signifikasnsi uji hipotesis ditunjukkan berdasarkan t-statis > 1.96 dan nilai p < 0.05.

Tabel 4. T-statistik dan P-value

| Hubungan                 | T-statistik | P-value |
|--------------------------|-------------|---------|
| H1: Pelatihan → Kinerja  | 3.648       | 0.000   |
| H2: Pelatihan → Motivasi | 8.436       | 0.000   |
| H3: Motivasi → Kinerja   | 3.513       | 0.000   |

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4 (2025)

a) Pada hipotesis 1, diperoleh T-statistik dengan skor  $3.648 > 1.96$  dan p value  $0.000 < 0.05$  mengindikasikan pelatihan memberikan pengaruh signifikan dalam hubungannya dengan kinerja.

b) Pada hipotesis 2, diperoleh T-statistik dengan skor  $8.436 > 1.96$  dan p value  $0.000 < 0.05$  mengindikasikan pelatihan memberikan pengaruh signifikan dalam hubungannya dengan motivasi.

c) Pada hipotesis 3, diperoleh T-statistik dengan skor  $3.512 > 1.96$  dan p value  $0.000 < 0.05$  mengindikasikan motivasi memberikan pengaruh signifikan dalam hubungannya dengan kinerja.

## 2. R-Square ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  dilakukan guna mengetahui sebesar apa variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dalam model penelitian.

| Tabel 5. Nilai $R^2$ |       |
|----------------------|-------|
| Variabel             | $R^2$ |
| Kinerja              | 0.656 |
| Motivasi             | 0.445 |

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4 (2025)

Mengacu pada tabel 5, pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan kinerja sebesar 65.6% dan pelatihan dapat menjelaskan motivasi sebesar 44.5%.

## 3. Effect Size ( $f^2$ )

Uji  $f^2$  membantu dalam mengetahui apakah efek variabel independen terhadap variabel dependen tergolong lemah dengan hasil uji 0.02, medium dengan hasil uji 0.15, atau besar dengan hasil uji 0.35.

| Tabel 6. Hasil Pengujian $f^2$ |       |            |
|--------------------------------|-------|------------|
| Variabel                       | $f^2$ | Keterangan |
| Pelatihan → Kinerja            | 0.341 | Medium     |
| Pelatihan → Motivasi           | 0.802 | Besar      |
| Motivasi → Kinerja             | 0.294 | Medium     |

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4 (2025)

## 4. Predictive Relevance

$Q^2$  menunjukkan kemampuan prediktif model dalam memprediksi data observasi. Model diindikasikan memiliki daya prediksi yang baik jika memiliki nilai  $Q^2 > 0$ .

| Tabel 7. Predictive Relevance |       |
|-------------------------------|-------|
| Variabel                      | $Q^2$ |
| Motivasi                      | 0.288 |
| Kinerja                       | 0.439 |

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4 (2025)

## 5. Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan guna mengetahui sejauh mana motivasi mampu menjadi perantara dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Analisis ini dilakukan dengan metode *bootstrapping*.

| Tabel 8. Hasil Uji Mediasi     |             |         |
|--------------------------------|-------------|---------|
| Hubungan                       | T-Statistik | P-value |
| Pelatihan → Motivasi → Kinerja | 3.221       | 0.001   |

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS 4 (2025)

Mengacu pada hasil uji mediasi dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai mediasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil T-statistik  $3.221 > 1.96$  dan nilai P  $0.001 < 0.05$ .

## V. KESIMPULAN DAN SARAN



### A. Kesimpulan

Pengolahan dan uji hipotesis pada penelitian “Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ Unit Produksi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”, mengarahkan pada kesimpulan bahwa:

1. Pelatihan kerja pada karyawan unit produksi PT XYZ ada pada kategori sangat baik.
2. Kinerja pada karyawan unit produksi PT XYZ ada pada kategori sangat baik.
3. Motivasi yang dimiliki karyawan unit produksi PT XYZ ada pada kategori sangat baik.
4. Pelatihan berkontribusi secara signifikan dalam peningkatan kinerja pada karyawan unit produksi PT XYZ
5. Pelatihan berkontribusi secara signifikan dalam peningkatan motivasi pada karyawan unit produksi PT XYZ
6. Motivasi berkontribusi secara signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan unit produksi PT XYZ.
7. Motivasi memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja secara positif dan signifikan pada karyawan unit produksi PT XYZ.

### B. Saran

Berikut saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil “Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ Unit Produksi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”,

1. Bagi Perusahaan
  - a. Pelatihan karyawan unit produksi PT XYZ dinilai sudah sangat baik. Meskipun demikian, terdapat beberapa poin penting yang dapat dipertimbangkan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan. Perusahaan dapat menyediakan pelatihan yang lebih komunikatif dan interaktif sehingga penyampaiannya dapat lebih efektif dan *engaging*. Perusahaan juga dapat melakukan *review* dan evaluasi terhadap metode pelatihan agar dapat disesuaikan dengan preferensi karyawan, seperti metode *hands-on* atau *on-the-job training* untuk meningkatkan pemahaman praktik. Selain itu, perusahaan juga dapat melibatkan karyawan secara langsung dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan agar pelatihan yang diberikan lebih relevan.
  - b. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terkait motivasi, nilai persentase menunjukkan angka yang sangat baik. Meskipun demikian, perusahaan perlu mengupayakan untuk lebih meningkatkan motivasi seperti menyediakan akses lebih dan adil untuk ruang pengembangan karier dan pelatihan, rotasi pekerjaan dengan level pekerjaan yang sama, penyediaan beasiswa anak bagi karyawan berprestasi, melengkapi fasilitas dasar seperti klinik, tempat ibadah, dan sarana olahraga.
  - c. Kinerja karyawan unit produksi PT XYZ sudah menunjukkan hasil yang baik. Namun demikian, tentu perusahaan perlu untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan baik dalam sektor produksi perhiasan emas.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
  - a) Menggunakan variabel lain seperti kepuasan kerja atau lingkungan kerja sebagai variabel mediasi untuk memperkaya model penelitian.
  - b) Melakukan penelitian dengan melibatkan unit kerja lain di luar produksi untuk hasil yang lebih menyeluruh atau komprehensif.
  - c) Melakukan penelitian dengan memperluas objek penelitian ke perusahaan manufaktur selain industri perhiasan emas guna memastikan hasil penelitian relevan pada konteks yang lebih beragam.

### REFERENSI

- APAC: *factors motivating employee performance 2024* | Statista. (2024).  
<https://www.statista.com/statistics/1497526/apac-factors-motivating-employee-performance/>
- Elvina, S., & Zhi Chao, L. (2019). A Study on the relationship between employee motivation and work performance. *Journal of Business and Management*, 21(3), 59–68.  
<https://doi.org/10.9790/487X-2103025968>
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107–2112.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.

- <https://www.neliti.com/id/publications/287209/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-melalui-motivasi-kerja-pada-cv>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Neza, C., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. X. *Journal of Management and Business Review*, 17(1), 1–25. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v17i1.169>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. ALFABETA, CV.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Simbiosis Rekatama Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif*. PT. Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sulistiyan, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gava Media.
- Susiadi, A. A. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel XYZ* [Universitas Telkom]. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/215787/slug/pengaruh-pelatihan-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-di-hotel-xyz-dalam-bentuk-buku-karya-ilmiah.html>
- Thang, D. Van, & Nghi, N. Q. (2022). The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404–412. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047>

