E-ISSN XXXX-XXXX
Volume. 1 No. 2, Tahun 2023, Halaman 114-125
https://ejournal.stie-igi.ac.id/index.php/JurnalManajemenEkonomiBisnisKeua



Analisis Determinasi Motivasi dan Pelatihan Kerja dalam Eskalasi Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada Sektor Jasa Inspeksi Teknik Ketenagalistrikan

Tasya Larasati[1]
tasya.larasati@stie-igi.ac.id[1]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI[1]

: -

: Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Sejarah Revisi Artikel :
1. Penerimaan Artikel : 28 Juli 2023

Korespondensi Penulis : Tasya Larasati

ABSTRAK

Kinerja sumber daya manusia merupakan determinan utama dalam keberhasilan organisasi mencapai target strategis, terutama pada sektor jasa teknis yang menuntut akurasi tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nalendra Halilintar Samudera. Menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, penelitian ini melibatkan seluruh populasi karyawan yang berjumlah 60 orang sebagai responden melalui teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (*thitung* 3,838 > *ttabel* 2,003), demikian pula pelatihan kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan (*thitung* 3,763 > *ttabel* 2,003). Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 69,3% terhadap varians kinerja karyawan ($R2$=0,693). Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa penguatan dorongan internal individu dan pengembangan kompetensi sistematis merupakan prasyarat mutlak bagi perusahaan inspeksi teknik untuk mempertahankan standar kelaikan operasi instalasi listrik yang aman dan andal.

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Inspeksi Teknik.

Pendahuluan

Dalam dinamika persaingan global yang semakin kompetitif, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan dominan sebagai penggerak utama efektivitas dan efisiensi organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan visi dan misi sangat bergantung pada kapasitas SDM dalam mengintegrasikan ilmu dan seni untuk menjalankan tugas-tugas operasional secara optimal. Kinerja karyawan, yang direpresentasikan melalui prestasi kerja sesuai standar dalam jangka waktu tertentu, menjadi indikator krusial bagi tercapainya tujuan kolektif perusahaan. Tanpa adanya SDM yang berkualitas dan berintegritas, infrastruktur teknis dan sistem manajemen secanggih apa pun tidak akan mampu memberikan nilai tambah yang berkelanjutan.

Urgensi pengelolaan kinerja ini sangat terasa pada industri jasa inspeksi teknik, seperti yang dijalankan oleh PT Nalendra Halilintar Samudera. Sebagai Lembaga Inspeksi Teknik (LIT) yang terakreditasi oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, perusahaan bertanggung jawab memastikan instalasi tenaga listrik memenuhi kaidah keselamatan ketenagalistrikan melalui sertifikasi kelaikan operasi. Namun, tantangan serius muncul ketika performa organisasi menghadapi fluktuasi yang mengancam kredibilitas layanan. Berdasarkan data internal perusahaan, kinerja karyawan menunjukkan tren ketidakstabilan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, yang berdampak langsung pada tidak tercapainya target pekerjaan.

Fenomena penurunan kinerja ini dapat dilihat secara empiris melalui penilaian rata-rata pada beberapa dimensi utama kinerja karyawan sepanjang periode 2019-2021. Penurunan kualitas dan ketepatan waktu menjadi sorotan utama manajemen, sebagaimana tergambar dalam data berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Nalendra Halilintar Samudera

No	Indikator Kinerja	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1	Kualitas Kerja	85	80	80
2	Kuantitas Kerja	75	75	80
3	Ketepatan Waktu	50	75	70
	Rata-rata	**70,0**	**76,7**	**76,7**

Sumber: Data PT Nalendra Halilintar Samudera

Meskipun rata-rata nilai berada pada kategori "Cukup" (Nilai 70), angka tersebut masih berada di bawah standar "Sangat Baik" (Skor 86-100) yang diharapkan perusahaan untuk menjamin kualitas inspeksi teknis. Dampak dari ketidakstabilan kinerja ini adalah munculnya hambatan operasional dan kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan bawahan.

Research gap dalam fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun perusahaan beroperasi di bidang teknis yang sangat terstandarisasi (ISO 9001:2015), faktor psikologis dan pengembangan seperti motivasi serta pelatihan kerja sering kali terabaikan dalam rutinitas operasional. Observasi awal menunjukkan adanya kesenjangan komunikasi akibat jarang dilakukannya pemantauan langsung oleh pemimpin, yang berujung pada delegasi tugas melalui perantara dan minimnya evaluasi kinerja secara langsung. Ketidakpuasan akan pemenuhan kebutuhan dasar dan psikologis karyawan menjadi indikasi lemahnya

motivasi kerja, sementara keterbatasan kompetensi SDM dalam mengoperasikan alat standar kelaikan listrik menunjukkan perlunya intervensi pelatihan yang lebih terarah.

Penelitian ini memiliki kontribusi ganda: secara teoretis, untuk memperkuat literatur mengenai hubungan motivasi dan pelatihan terhadap kinerja di sektor spesifik jasa teknis; dan secara praktis, untuk memberikan landasan bagi manajemen PT Nalendra Halilintar Samudera dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas melalui perbaikan iklim kerja dan program pengembangan SDM yang sistematis. Fokus utama penelitian ini adalah mengevaluasi sejauh mana dorongan kerja internal (motivasi) dan wadah peningkatan keahlian (pelatihan) mampu memitigasi penurunan kinerja karyawan guna mencapai visi instalasi tenaga listrik yang aman, andal, dan ramah lingkungan.

Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (*Grand Theory*)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pilar utama dalam kegiatan organisasi yang mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2016), MSDM dipandang sebagai perpaduan antara ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Dalam konteks operasional Lembaga Inspeksi Teknik, MSDM memegang peranan dominan karena kualitas pelayanan sertifikasi kelaikan listrik sangat bergantung pada kompetensi dan integritas personel yang menjalankan tugas di lapangan.

Fokus utama MSDM dalam penelitian ini adalah peningkatan aset manusia melalui motivasi dan pelatihan guna menghasilkan kinerja yang unggul. Perusahaan yang berorientasi pada keberlanjutan harus memperhatikan aspek-aspek psikologis dan pengembangan teknis pegawainya agar dapat bersaing di era globalisasi yang semakin kompetitif. Dengan pengelolaan MSDM yang tepat, diharapkan sinergi antara kemampuan individu dan target organisasi dapat tercapai secara harmonis.

Kinerja Karyawan (Variabel Y) Kinerja atau prestasi kerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan sekadar hasil akhir, melainkan perwujudan perilaku kerja yang ditampilkan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Dimensi kinerja dalam penelitian ini merujuk pada pemikiran Edison et al. (2016) yang meliputi empat indikator utama, yaitu: (1) Target, yakni pemenuhan jumlah pekerjaan atau uang yang dihasilkan; (2) Kualitas, sebagai elemen penting untuk mempertahankan loyalitas pelanggan; (3) Waktu Penyelesaian, yang memberikan kepastian distribusi pekerjaan; dan (4) Taat Asas, yaitu pelaksanaan tugas dengan

cara yang benar, transparan, dan akuntabel. Peningkatan pada dimensi-dimensi ini secara individu akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara kolektif.

2. Motivasi Kerja (Variabel X1)

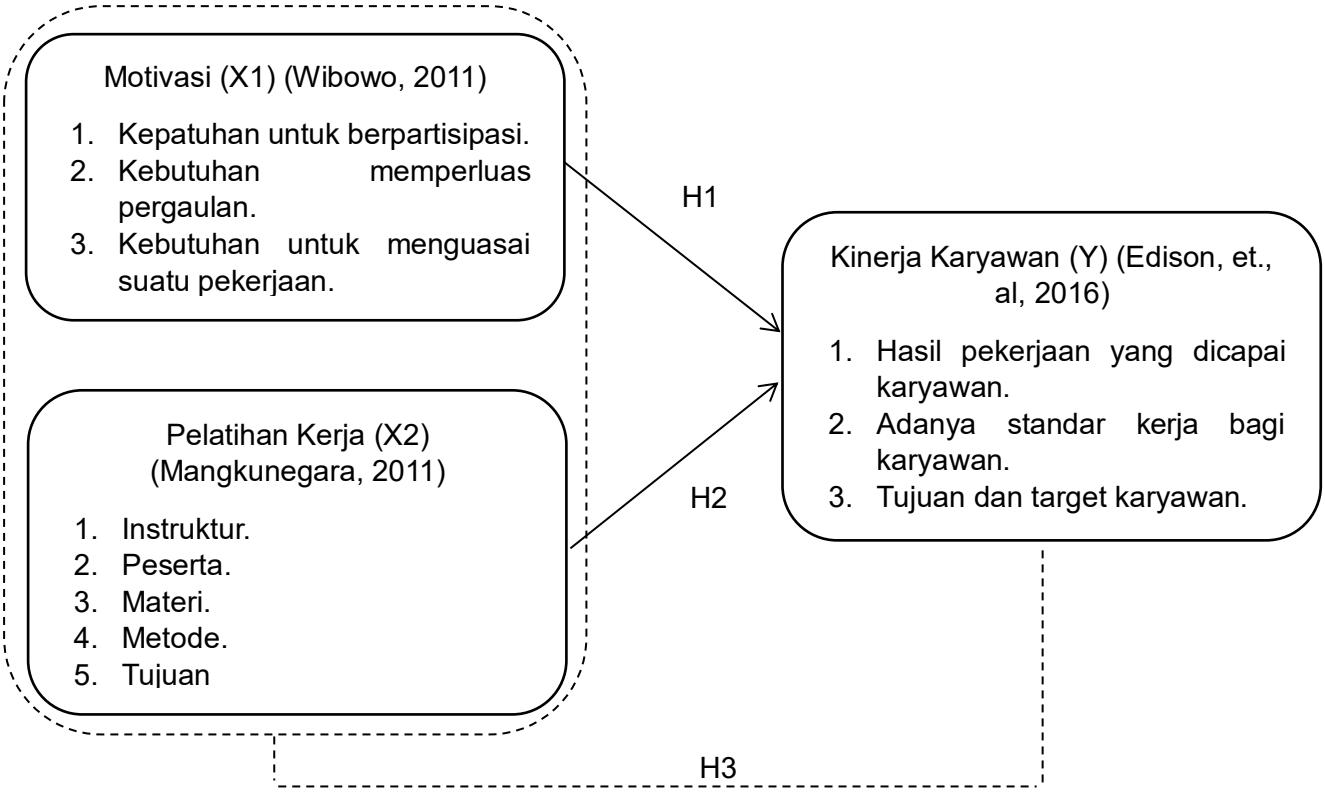
Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan tertentu. Motivasi kerja berfungsi sebagai daya penggerak atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja keras dan memberikan andil positif terhadap sasaran perusahaan. Tanpa motivasi yang kuat, kemampuan teknis seorang pegawai tidak akan teraktualisasi secara maksimal dalam kegiatan operasional harian.

Sutrisno (2011) mengklasifikasikan faktor motivasi menjadi dua kategori: Faktor Eksternal (lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, dan jaminan pekerjaan) serta Faktor Internal (keinginan untuk hidup, memiliki, dan memperoleh penghargaan). Sementara itu, Wibowo (2011) merinci dimensi motivasi ke dalam tiga kebutuhan utama: kebutuhan untuk berprestasi (target, kualitas, tanggung jawab), kebutuhan memperluas pergaulan (komunikasi), dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan (kepemimpinan dan keteladanan).

Pelatihan Kerja (Variabel X2) Pelatihan kerja didefinisikan sebagai wadah lingkungan bagi karyawan untuk memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Suparno (2015), pelatihan adalah proses pembelajaran sistematis yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan saat ini sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pelatihan menjadi investasi strategis manajemen sumber daya manusia karena memiliki dampak jangka panjang bagi efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Dimensi program pelatihan menurut Mangkunegara (2011) mencakup lima komponen krusial: (1) Instruktur, yang harus memiliki kecakapan mengajar dan penguasaan materi; (2) Peserta, yang memiliki semangat dan melalui proses seleksi; (3) Materi, yang sesuai dengan tujuan dan komponen peserta; (4) Metode, yang menjamin penyampaian maksud secara jelas; dan (5) Tujuan, yakni untuk meningkatkan keterampilan dan profit perusahaan.

3. Kerangka Berpikir dan Hubungan Antar Variabel



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hubungan antara motivasi terhadap kinerja (X1 → Y) didasarkan pada teori bahwa motivasi adalah energi pendorong yang merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif. Karyawan yang merasa kebutuhan internal dan eksternalnya terpenuhi akan memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap tugas-tugasnya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu seperti Masfi et al. (2020) dan Santika et al. (2019) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja.

Selanjutnya, hubungan pelatihan terhadap kinerja (X2 → Y) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pembelajaran sistematis akan memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerja. Pelatihan yang terarah membantu karyawan menghindari keusangan manajerial dan memecahkan masalah operasional secara mandiri. Penelitian oleh Hendra (2020) dan Syafaruddin (2017) secara empiris membuktikan bahwa program pelatihan yang efektif berbanding lurus dengan eskalasi prestasi kerja karyawan.

Secara integratif, kerangka berpikir ini mengasumsikan bahwa sinergi antara dorongan psikologis (motivasi) dan pengembangan kemampuan teknis (pelatihan) akan menciptakan model kinerja yang stabil dan unggul. Korelasi ini menjadi sangat krusial bagi PT Nalendra Halilintar Samudera untuk memitigasi fenomena penurunan kinerja yang terindikasi dari ketidaktercapaian target pekerjaan dalam beberapa

tahun terakhir. Berdasarkan ulasan tersebut, diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

a. H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. H2: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
c. H3: Motivasi dan Pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini berbasis pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi tertentu dengan instrumen penelitian guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan di PT Nalendra Halilintar Samudera, sebuah Lembaga Inspeksi Teknik ketenagalistrikan yang berlokasi di Jakarta.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non-probability Sampling dengan metode Sensus atau Sampling Jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 orang), sehingga data yang diperoleh diharapkan dapat merepresentasikan kondisi perusahaan secara utuh dan akurat.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: (1) Wawancara sebagai studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan; (2) Kuesioner (Angket) sebagai instrumen utama yang berisi pernyataan tertulis bagi responden; dan (3) Observasi langsung terhadap perilaku kerja dan proses bisnis di lapangan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval atau rasio yang diproses secara komputerisasi menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 20.

Teknik analisis data mencakup pengujian kualitas instrumen melalui Uji Validitas (menggunakan rumus *Pearson Product Moment*) dan Uji Reliabilitas (menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas minimal 0,6). Selanjutnya, dilakukan Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas (untuk memastikan distribusi data normal), Uji Multikolinearitas (memastikan tidak ada korelasi antar variabel bebas dengan nilai VIF < 10), dan Uji Heteroskedastisitas (memastikan kesamaan varians residual melalui analisis scatterplot).

Model analisis akhir menggunakan Regresi Linier Berganda untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan $Y'=\alpha+\beta 1X1+\beta 2X2$. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui Uji t dan secara simultan melalui Uji F dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variansi kinerja diukur melalui Koefisien Determinasi ($R2$).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif terhadap 60 responden menunjukkan dominasi gender pria sebesar 72,7%, yang mencerminkan karakteristik industri jasa inspeksi teknik ketenagalistrikan yang membutuhkan aktivitas lapangan intensif. Secara demografis, mayoritas karyawan berada pada kelompok usia produktif awal (20-30 tahun) sebesar 43,3%, namun memiliki masa kerja yang relatif singkat yakni di bawah 2 tahun (40%). Secara kritis, komposisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang enerjik dan berpendidikan formal baik (S1 mencapai 41,7%), namun minim pengalaman praktis di internal perusahaan, sehingga kerentanan terhadap penurunan kinerja akibat kurangnya jam terbang dan motivasi menjadi sangat mungkin terjadi.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kualitas instrumen penelitian dipastikan melalui uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Kinerja memiliki nilai *rhitung>rtabel* (0,2542), sehingga dinyatakan valid dalam mengukur indikator yang diteliti. Uji reliabilitas memperkuat temuan ini dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang melampaui ambang batas 0,60, di mana variabel Kinerja mencatat nilai tertinggi (0,847), diikuti Motivasi (0,823) dan Pelatihan Kerja (0,765). Hasil ini memberikan dasar yang kuat bahwa data yang dikumpulkan memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga interpretasi terhadap perilaku karyawan dapat dilakukan dengan tingkat kepercayaan yang maksimal.

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) melalui serangkaian uji prasyarat. Uji normalitas melalui grafik *Normal P-Plot* menunjukkan titik-titik data yang menyebar mengikuti garis diagonal, yang membuktikan residu terdistribusi secara normal. Lebih lanjut, nilai VIF sebesar 2,508 (< 10) dan *Tolerance* 0,399 (> 0,10) memastikan tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen. Terakhir, uji heteroskedastisitas melalui *scatterplot* menunjukkan pola titik yang menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dipastikan tidak terjadi ketidaksamaan varians residual dalam model.

4. Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi: Y=7,903+0,415X1+0,355X2. Konstanta sebesar 7,903 mengimplikasikan tingkat dasar kinerja karyawan sebelum adanya intervensi motivasi dan pelatihan. Secara kritis, koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,415 dan Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,355 menunjukkan arah hubungan positif; artinya setiap peningkatan kualitas motivasi dan pelatihan akan diikuti dengan eskalasi prestasi kerja secara linear. Hal ini membuktikan

bahwa strategi manajerial yang berfokus pada dua aspek ini merupakan keputusan investasi SDM yang rasional.

5. Uji Hipotesis (Parsial dan Simultan)

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (*thitung* 3,838 > *ttabel* 2,003) dan Pelatihan Kerja juga berpengaruh signifikan (*thitung* 3,763 > *ttabel* 2,003) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan (uji F), nilai *Fhitung* sebesar 64,298 melampaui *Ftabel* 3,16, yang menegaskan bahwa integrasi antara dorongan mental dan pengembangan *skill* secara kolektif memberikan dampak nyata bagi organisasi. Penolakan *H*0 pada seluruh level pengujian memvalidasi bahwa penurunan kinerja yang dialami PT Nalendra dapat dimitigasi melalui penguatan kedua variabel independen tersebut.

Pembahasan

Temuan penelitian ini selaras dengan Grand Theory Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2016), yang menempatkan manusia sebagai aset strategis yang harus dikelola melalui "ilmu dan seni" agar efektif membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Secara kritis, motivasi berperan sebagai "daya penggerak" atau energi psikologis yang merangsang kemauan kerja, sementara pelatihan berperan sebagai wadah "peningkatan keahlian" secara sistematis. Tanpa energi penggerak (motivasi), keahlian teknis hasil pelatihan tidak akan teraktualisasi dalam performa yang optimal. Di PT Nalendra, tantangan komunikasi antara pimpinan dan bawahan teridentifikasi sebagai penghambat motivasi, yang jika diperbaiki melalui program pelatihan yang interaktif, akan mengakibatkan lonjakan kinerja yang berkelanjutan.

Variabel independen dikatakan memiliki dampak signifikan karena nilai probabilitas signifikansinya (0,000) jauh di bawah ambang batas error 5%, yang menunjukkan bahwa hubungan ini bukan terjadi secara kebetulan melainkan memiliki dasar kausalitas yang kuat di lapangan. Dalam model ini, Motivasi (*X*1) dapat dikatakan lebih dominan dibandingkan Pelatihan Kerja (*X*2), yang terlihat dari nilai koefisien Beta (0,446 vs 0,437) dan nilai *thitung* yang lebih besar (3,838 vs 3,763). Hal ini secara kritis mengimplikasikan bahwa bagi karyawan PT Nalendra, dorongan psikologis dan pemenuhan kebutuhan dasar/penghargaan jauh lebih mendesak untuk diperbaiki saat ini dibandingkan sekadar penambahan materi pelatihan teknis.

Analisis Koefisien Determinasi (*R*2) Penelitian ini menghasilkan nilai *R* Square sebesar 0,693 (69,3%), yang tergolong cukup besar dalam riset ilmu sosial. Namun, jika dalam suatu penelitian nilai *R*2 kecil, dampaknya adalah model tersebut memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menerangkan variasi variabel dependen. *R*2 yang rendah menunjukkan bahwa perilaku kinerja lebih banyak ditentukan oleh faktor eksternal lain yang tidak masuk dalam model, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau disiplin kerja. Pada kasus PT Nalendra, angka 69,3% memberikan keyakinan

bahwa strategi manajerial melalui perbaikan motivasi dan pelatihan sudah berada di jalur yang benar karena mampu mengendalikan mayoritas varians kinerja karyawan.

Fenomena penurunan kinerja yang sebelumnya teridentifikasi, seperti ketidaktercapaian target operasional dan demosi kerja, dapat diatasi dengan memperbaiki sistem pemberian insentif dan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih tanggap serta komunikatif. Temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu dari Rahadian Fernanda (2016) yang menyatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini didukung secara kuat oleh minimal tiga studi relevan sebelumnya:

1. Masfi et al. (2020): Memperkuat temuan bahwa faktor motivasi merupakan determinan positif yang signifikan terhadap kinerja di sektor layanan jasa.
2. Prayogi et al. (2018): Secara spesifik mendukung bahwa pada lingkungan kerja teknis, kombinasi pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas.
3. Wilson Bangun (2012): Menegaskan bahwa pelatihan kerja berdampak panjang bagi strategi organisasi karena langsung memperbaiki standar kompetensi individu yang diperlukan dalam penyelesaian tugas.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh gaji dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Ringkasan Temuan Utama:** Penelitian ini menyimpulkan bahwa dorongan psikologis yang kuat dan pengembangan kompetensi teknis merupakan pilar fundamental dalam menentukan kualitas prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja terbukti menjadi energi pendorong yang merangsang kemauan pegawai untuk memberikan andil positif, sementara pelatihan kerja berfungsi sebagai wadah sistematis untuk meningkatkan profesionalisme di bidangnya. Secara kolektif, sinergi antara keinginan berprestasi dan penguasaan keahlian teknis mampu mengatasi fenomena penurunan produktivitas serta ketidakstabilan pencapaian target yang dialami organisasi.
2. **Makna Teoritis:** Secara akademis, temuan ini memperkuat posisi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai perpaduan antara ilmu dan seni dalam mengelola hubungan tenaga kerja agar efektif membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini memvalidasi bahwa kinerja bukan sekadar hasil akhir yang statis, melainkan perwujudan perilaku kerja dinamis yang sangat dipengaruhi oleh variabel penggerak (motivasi) dan variabel pemampu (pelatihan). Hal ini mendukung literatur

yang menempatkan aspek psikologis dan edukatif sebagai determinan utama dalam kerangka teori perilaku organisasi.

3. **Makna Praktis:** Bagi industri jasa inspeksi teknik, efektivitas operasional sangat bergantung pada integritas dan kecakapan personel di lapangan. Makna praktis dari penelitian ini adalah bahwa manajemen tidak dapat hanya mengandalkan sistem teknologi atau administrasi tanpa memperhatikan kesejahteraan mental dan pengembangan keahlian pegawainya. Investasi pada program pengembangan SDM yang berkelanjutan terbukti memiliki dampak jangka panjang terhadap profitabilitas dan kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan global yang kompetitif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

a. Saran untuk Praktisi:

1. **Optimalisasi Komunikasi Kepemimpinan:** Pimpinan PT Nalendra Halilintar Samudera disarankan untuk memperbaiki pola komunikasi dan pengawasan langsung guna memitigasi kesenjangan informasi yang sering memicu delegasi tugas melalui perantara.
2. **Sistem Penghargaan Berbasis Motivasi:** Perusahaan perlu merumuskan sistem pemberian penghargaan (*reward*) yang transparan bagi karyawan yang berhasil melampaui standar kualitas dan ketepatan waktu guna memacu semangat kerja yang lebih konsisten.
3. **Evaluasi Pelatihan Terarah:** Program pelatihan sebaiknya didesain lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan jabatan (*current job oriented*) dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan materi yang diberikan benar-benar mendukung penyelesaian masalah operasional di lapangan.

b. Saran untuk Peneliti Selanjutnya:

1. **Ekspansi Variabel Penelitian:** Mengingat motivasi dan pelatihan hanya menjelaskan sebagian dari variansi kinerja, peneliti mendatang disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti **budaya organisasi**, **lingkungan kerja**, atau **disiplin kerja** yang juga terindikasi memengaruhi stabilitas prestasi pegawai.
2. **Pengembangan Metodologi:** Disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih luas di luar satu entitas perusahaan atau menerapkan metode kualitatif melalui wawancara mendalam untuk menggali lebih jauh faktor-faktor tersembunyi penyebab penurunan kinerja.
3. **Analisis Jangka Panjang:** Peneliti selanjutnya dapat melakukan studi longitudinal untuk melihat efektivitas program pelatihan terhadap kinerja dalam rentang waktu yang lebih lama guna menangkap dampak investasi SDM secara lebih akurat.

Daftar Pustaka

Artana, I. W. A., dkk. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur, Denpasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, *24*(1).

Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Rineka Cipta.

Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.

Chukwuma, E. M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*, *2*(7).

Guritno, B., & Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*, *1*(1), 63-74.

Haditya, R. A., dkk. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (Pd) Bank Perkreditan (Bpr) Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Manajemen*, *51*(1).

Hamid, A. (2010). Panduan Penulisan Skripsi (Cetakan kesatu). FEIS UIN Press.

Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan keempat belas). Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Penerbit PT Bumi Aksara.

Kadarisman, M. (2012). Manajemen Kompensasi. PT Raja Grafindo Persada.

Kadarisman, M. (2014). Manajemen Kompensasi. PT Raja Grafindo Persada.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada.

Khusna, N. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV Sunteak Alliance Jepara).

Mangkunegara, A. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2001). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2005). Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Edisi lima). Salemba Empat.

Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada.

Murti, & Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi: Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *Jurnal Akuntansi*, *2*.

Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta.

Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada.

Septawan. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.

Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *3*(5).

Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Prestasi Pustaka.

Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Alfabeta.

Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Suparno, E. W. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar.

Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.

Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan keenam). Prenada Media Group.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi keempat). Rajawali Pers.