

PENGARUH PELATIHAN KERJA, *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESORT PT. DAMARLANGIT BIRU CISARUA BOGOR

Rudy Noviar¹, Aries Zuswana²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Email : rnv2111@gmail.com¹, aries.zuswana@gmail.com²

Abstract

This study aims to analyze the influence of job training, soft skills, and motivation on employee performance Resort at PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor. The method used zxxsis a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques using the help of SPSS software. With a sample of 133 employees. The results of the study showed that simultaneously (Test F), the variables of job training, soft skills, and motivation had a significant effect on employee performance, as shown by the Fcal value of 220,640 > Ftable 2,670 with a significance of 0.000. The value of the determination coefficient (Adjusted R Square) of 0.837 indicates that 83.7% of the variation in employee performance can be explained by all three independent variables. Partially (t-test), job training and motivation have a positive and significant influence on employee performance, and soft skills have a positive and significant effect. The soft skill variable has a tcal value of 3,300 > ttable 1.97796 and a significance of 0.001 < 0.05, so it has a positive and significant effect on employee performance. The job training variable became the dominant variable of 0.723.

Keywords: Job Training, Soft Skills, Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan pelanggan dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki kompetensi yang memadai serta dorongan motivasi yang kuat untuk bekerja secara optimal.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas, memberikan pelayanan terbaik, serta berkontribusi terhadap keberlanjutan dan perkembangan perusahaan. Dalam industri perhotelan dan pariwisata, kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan menjadi faktor utama dalam menciptakan kepuasan pelanggan dan membangun reputasi bisnis. Oleh karena itu, PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki kinerja yang optimal. PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor adalah salah satu resor yang beroperasi di sektor perhotelan dan pariwisata, yang menuntut standar layanan tinggi dalam menghadapi persaingan industri. Untuk memastikan layanan yang berkualitas, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawannya.

PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor adalah salah satu resor yang beroperasi di sektor perhotelan dan pariwisata, yang menuntut standar layanan tinggi dalam menghadapi persaingan industri. Untuk memastikan layanan yang berkualitas, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawannya. Beberapa faktor utama yang sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan meliputi pelatihan kerja, soft skill, dan motivasi kerja.

Salah satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja

karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat memahami standar operasional yang berlaku, menguasai keterampilan teknis yang dibutuhkan, serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor dalam memastikan efektivitas pelatihan kerja. Beberapa karyawan mungkin merasa bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya relevan dengan pekerjaan mereka, kurangnya frekuensi pelatihan, atau keterbatasan sumber daya dalam menyelenggarakan pelatihan yang komprehensif. Jika tidak dikelola dengan baik, kurangnya pelatihan yang efektif dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Faktor kedua yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah *soft skill*. *Soft skill* mencakup keterampilan interpersonal, komunikasi, kerja sama tim, serta kemampuan menyelesaikan masalah. Dalam industri perhotelan, *soft skill* sangat diperlukan karena karyawan harus berinteraksi langsung dengan pelanggan, memahami kebutuhan mereka, serta memberikan pelayanan yang ramah dan profesional. Karyawan yang memiliki *soft skill* yang baik cenderung lebih adaptif dan mampu bekerja sama dengan tim secara efektif, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Selain pelatihan kerja dan *soft skill*, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan dalam bekerja dan keinginan untuk berkembang, maupun faktor eksternal, seperti sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, serta mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor. Beberapa karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam mengembangkan keterampilan mereka, kurangnya motivasi kerja akibat lingkungan kerja yang kurang mendukung, atau kurangnya pelatihan yang relevan dengan tugas mereka.

Tabel 1. Data Total Penilaian Karyawan PT. Damarlangit Biru

Tahun	Pencapaian
2022	7,50
2023	7,40
2024	7,02
2025	7,14

Sumber : PT. Damarlangit Biru (2025)

Tabel 2. Data Performance Clasification Karyawan PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor

Performance Classification		
% Achievement	Score	Predikat
> 100%	> 10,00	I : Istimewa
> 90% - 100%	9,00 - 9,99	BS : Baik Sekali
> 80% - 90%	8,00 - 8,99	B : Baik
> 70% - 80%	7,00 - 7,99	C : Cukup
≤ 70%	< 7,00	K : Kurang

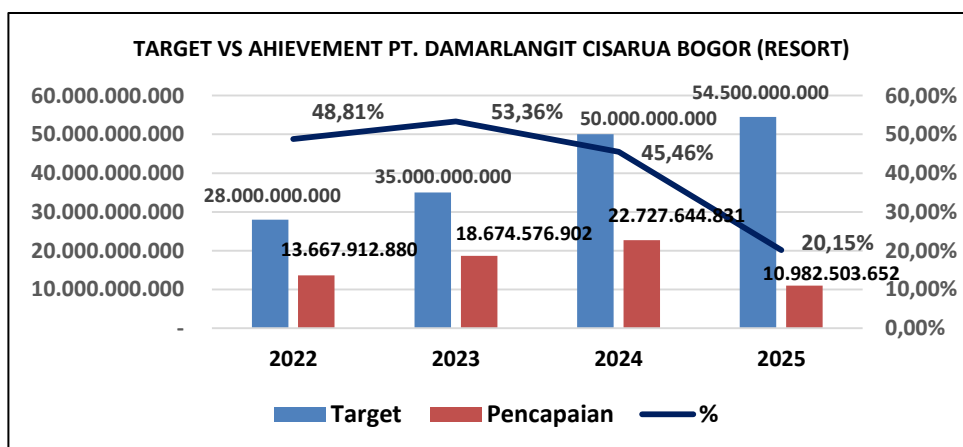
Sumber : PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor (2025)

Dalam beberapa tahun penilaian kinerja Karyawan di PT. Damarlangit Biru, mengalami tren penurunan. Di dalam Performance Classification (Performa Klasifikasi) mendapat Nilai Cukup.

Tabel 3. Target Vs Achievement Revenue 2022 – 2023 – 2024 - 2025

	Target	Pencapaian	%
2022	28.000.000.000	13.667.912.880	48,81%
2023	35.000.000.000	18.674.576.902	53,36%
2024	50.000.000.000	22.727.644.831	45,46%
2025	54.500.000.000	10.982.503.652	20,15%

Sumber : PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor (2025)



Sumber : PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor (2025)

Gambar 1. Target Vs Achievement Revenue 2022 – 2023 – 2024 - 2025

Dasar dilakukan Evaluasi Kinerja karyawan di PT. Damarlangit Biru. Belum Optimalnya Pelatihan Kinerja, *Soft Skill* dan motivasi kerja, bisa dilihat dalam pencapaian revenue atau omzet Perusahaan yang tidak berkembang dengan baik. Di PT. Damarlangit salah satu parameter keberhasilan adalah pencapaian Revenue, Revenue yang didapat dari beberapa Tahun terakhir tidak mencapai dari Target 40-55%.

Selain dilihat dari target dan pencapaian revenue, penulis juga menganalisis dari analisis SWOT (strengths-weakness-opportunities-threats), dimana ancaman (threats) adalah Kompetitor yang sejenis atau similar bergerak juga di bidang yang sama perhotelan / resort yang jaraknya $\pm$ 10 km dari PT. Damarlangit Biru, dari sini penulis menganalisis dari ketersediaan kamar (Room Available), Jumlah kamar yang terjual (Room Sold), Tarif kamar rata-rata (Average Room Rate/ARR), Tingkat hunian (Occupancy rate).

Kompetitor Resort tersebut adalah :

Tabel 4. Data Kompetitor

No	Name	Room Available	Room Sold	ARR	% OCC
1	DE POINTE RESORT	29	15	Rp. 861.137	51,72%
2	ALINSON SUNSET HILL	29	20	Rp. 947.601	68,97%
3	DAMARLANGIT RESORT	28	3	Rp. 1.763.283	10,71

Sumber : PT. Damarlangit Biru (2025)

$$\text{ARR} = \text{Total room revenue} / \text{Total room Occupancy}$$

$$\% \text{ OCC} = \text{Room Sold} / \text{Room Available}$$

Dan saya juga melakukan analisis perbandingan produktivitas dari beberapa berdasarkan pendekatan ratio per input.

$$\text{Produktivitas} = \text{Pendapatan Perusahaan (Revenue)} / \text{Jumlah Karyawan yang digunakan}$$

Tabel 5. Data Produktifitas

	REVENUE	JUMLAH KARYAWAN	PRODUKTIVITAS
2022	13.667.912.880	150	91.119.419
2023	18.674.576.902	165	113.179.254
2024	22.727.644.831	185	122.852.134
2025	10.982.503.652	200	54.912.518

Sumber : PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor (2025)

Produktivitas semakin tinggi semakin bagus, karena menunjukkan efisiensi yang lebih baik dalam penggunaan sumber daya, memungkinkan bisnis untuk mencapai tujuan dengan lebih cepat dan efektif, dan meningkatkan kualitas output. Hal ini juga mengarah pada potensi upah yang lebih tinggi, pertumbuhan ekonomi, dan peningkatan profitabilitas.

Menurut Silalahi, Rajab, dan Hanum (2023) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Hasil dari penelitian ini, data penilaian kinerja, data target vs achievement revenue, data kompetitor resort diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan, PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor dapat mengembangkan kebijakan yang lebih tepat guna meningkatkan kualitas layanan serta daya saing perusahaan dalam industri perhotelan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **pengaruh pelatihan kerja, soft skill dan motivasi terhadap kinerja karyawan Resort PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor.**

2. KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga. Menurut (Situmorang & Siagian, 2022)

Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2020) terdapat lima indikator pelatihan kerja yaitu: Tujuan Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Peserta Pelatihan dan Pelatih.

Soft Skill

Soft skill juga menjadi bagian dari karakter seseorang untuk sukses dalam hidup, termasuk keterampilan menjalin relasi dengan lingkungan sekitar atau teman atau kerap disebut sebagai

interpersonal skill, serta. kemampuan individu untuk mengelola diri sendiri atau kerap disebut intrapersonal skill sehingga mampu produktivitas tenaga kerja yang maksimal, Illah Sailah dalam (Suhardjono, et, al, 2022).

Indikator Soft Skill

Soft Skill di ukur dengan menggunakan lima indikator menurut Sharm dalam (Deswarta, et al 2023) yaitu : Kemampuan komunikasi, Pemikiran kritis, Etika Kerja, Kepemimpinan dan Kecerdasan emosional

Motivasi

Menurut (Patmanegara et al., 2021) mengatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak dan juga pengacu yang menciptakan seseorang bekerja dengan giat dengan adanya gairah tertentu, sehingga karyawan bisa bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dan juga hasil yang maksimal

Indikator Motivasi

Menurut Menurut Edison dalam (Sianipar et al., 2022) indikator motivasi yaitu: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan disukai, Kebutuhan harga diri dan Kebutuhan pengembangan diri

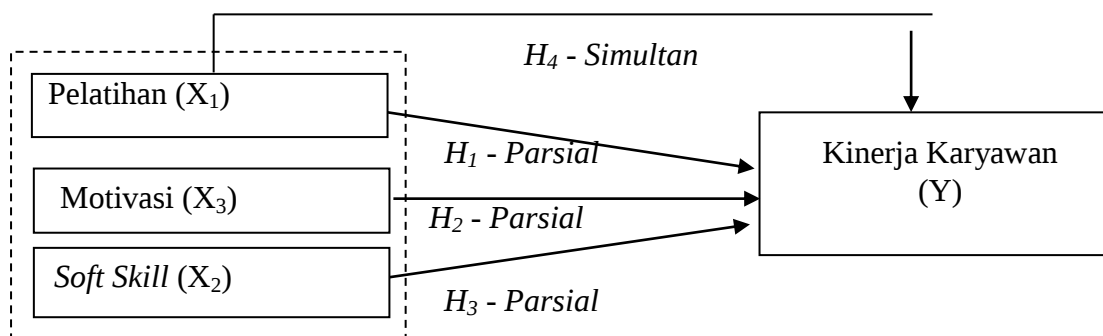
Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil dari kinerja baik dalam hal mutu maupun jumlah yang diperoleh oleh seorang karyawan saat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan amanah yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2021).

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Budiasa, 2021) mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dengan beberapa indikator berikut. Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Pengawasan dan Hubungan antar karyawan

Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2025)

3. METODOLOGI PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara

triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Unit Analisis Data

1. Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan *Resort* PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor. Jumlah Karyawan berdasarkan informasi dari pihak Perusahaan sebanyak 200 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Untuk itu sampel harus mewakili dan valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur (Sujarweni, 2020). Maka dalam penelitian ini sebanyak 133 responden yang diambil secara acak (*Accidental sampling*) di PT. Damarlangit Biru.

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan (Sujarweni, 2020) merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menggiring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Metode pengumpulan data ini disesuaikan dengan keadaan dan kondisi objek yang diteliti. Angket adalah Pengumpulan informasi yang dilakukan secara tidak langsung berarti peneliti tidak melakukan tanya jawab secara langsung dengan peserta. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah melalui serangkaian pertanyaan lengkap yang mencakup berbagai hal yang dibutuhkan oleh peneliti untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2020) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
- $b_1...b_3$ = Koefisien regresi (konstanta) X_1, X_2
- X_1 = Pelatihan Kerja
- X_2 = *Soft Skill*
- X_3 = Motivasi
- e = Standar error

Sumber: (Sugiyono, 2020)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang diperoleh pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Nilai pada kolom *corrected item-total correlation* dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,300$. Dalam proses uji validitas data menggunakan rumus korelasi product moment. Berikut tingkat validitas data sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Pelatihan Kerja (X1)					
NO	PERNYATAA	INDIKATOR	rhitung	KETERANGAN	SIMPULAN
1	Tujuan	Pelatihan Kerja 1	0.757	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
2	Pelatihan	Pelatihan Kerja 2	0.717	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
3	Materi Pelatihan	Pelatihan Kerja 3	0.685	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
4		Pelatihan Kerja 4	0.720	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
5	Metode	Pelatihan Kerja 5	0.824	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
6	Pelatihan	Pelatihan Kerja 6	0.707	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
7	Peserta	Pelatihan Kerja 7	0.680	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
8		Pelatihan Kerja 8	0.744	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
9	Pelatih	Pelatihan Kerja 9	0.585	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
10		Pelatihan Kerja 10	0.638	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
11	Evaluasi	Pelatihan Kerja 11	0.717	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
12		Pelatihan Kerja 12	0.698	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
Soft Skill (X2)					
NO	PERNYATAA	INDIKATOR	rhitung	KETERANGAN	SIMPULAN
1	Kemampuan	Soft Skill 1	0.413	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
2	komunikasi	Soft Skill 2	0.610	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
3	Pemikiran kritis	Soft Skill 3	0.636	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
4		Soft Skill 4	0.536	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
5	Etika Kerja	Soft Skill 5	.672	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
6		Soft Skill 6	0.734	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
NO	PERNYATAA	INDIKATOR	rhitung	KETERANGAN	SIMPULAN
7	Kepemimpinan	Soft Skill 7	0.557	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
8		Soft Skill 8	0.734	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
9	Kecerdasan	Soft Skill 9	0.544	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
10	emosional	Soft Skill 10	0.748	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
Motivasi (X3)					
NO	PERNYATAA	INDIKATOR	rhitung	KETERANGAN	SIMPULAN
1	Kebutuhan	Motivasi 1	0.530	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
2	fisiologis	Motivasi 2	0.719	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
3	Kebutuhan rasa aman	Motivasi 3	0.604	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
4		Motivasi 4	0.616	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
5	Kebutuhan	Motivasi 5	0.833	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
6	Disukai	Motivasi 6	0.559	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
7	Kebutuhan	Motivasi 7	0.531	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
8	Harga Diri	Motivasi 8	0.820	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
9	Kebutuhan	Motivasi 9	0.786	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
10	Pengembangan	Motivasi 10	0.808	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)					
1	Kualitas	Kinerja Karyawan 1	0.600	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
2		Kinerja Karyawan 2	0.545	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
3	Kuantitas	Kinerja Karyawan 3	0.615	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
4		Kinerja Karyawan 4	0.615	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
5	Ketepatan Waktu	Kinerja Karyawan 5	0.548	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
6		Kinerja Karyawan 6	0.533	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
7	Efektivitas	Kinerja Karyawan 7	0.560	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
8		Kinerja Karyawan 8	0.712	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
9	Pengawasan	Kinerja Karyawan 9	0.609	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
10		Kinerja Karyawan	0.578	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
11	Hubungan antar	Kinerja Karyawan	0.517	Karena nilai rhitung >0,3	Valid
12	karvawan	Kinerja Karyawan	0.691	Karena nilai rhitung >0,3	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan data yang ditampilkan, seluruh nilai r hitung pada kolom Corrected Item-Total Correlation dari hasil analisis menggunakan SPSS (terlampir) memiliki nilai lebih besar

dari 0,3. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan pada variabel Pelatihan kerja, soft skill, Motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten. Dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Berikut hasil uji reliabilitas dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pelatihan kerja	0.929	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	soft skill	0.877	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Motivasi	0.905	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja Karyawan	0.866	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

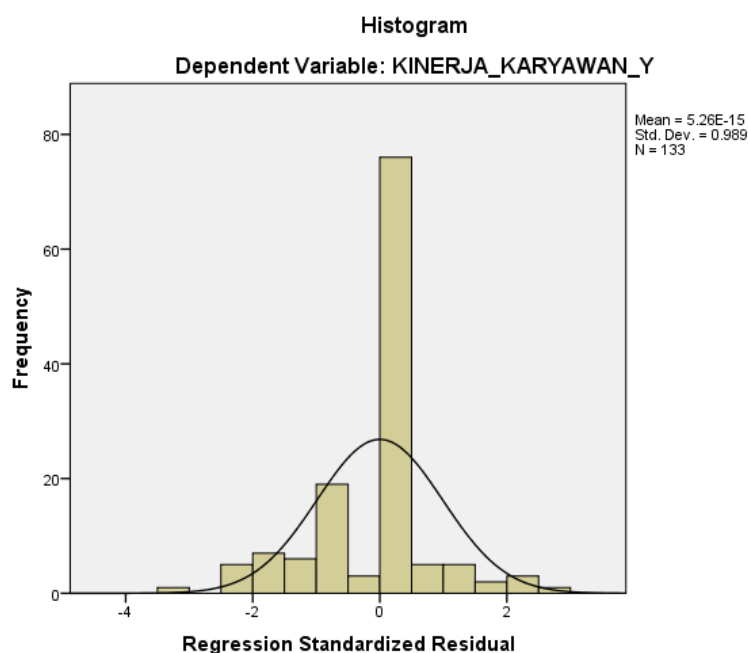
Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha yang melebihi angka 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tergolong reliabel dan dapat dijadikan alat ukur yang layak dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi terdistribusi secara normal. Pengujian ini dapat dilakukan melalui pendekatan histogram, grafik, maupun metode Kolmogorov-Smirnov. Adapun gambar di bawah ini menyajikan hasil uji normalitas dengan pendekatan histogram.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Pada output SPSS, lihat diagram *Histogram*: jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau VIF < 10 . Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

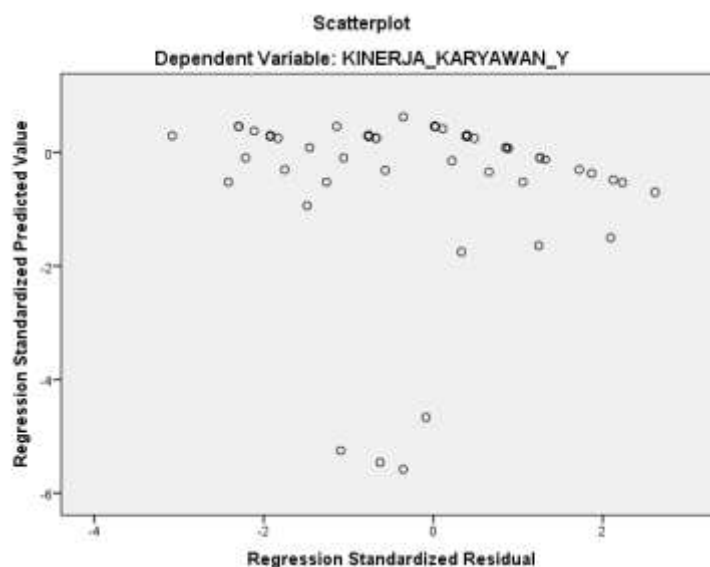
VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Pelatihan kerja (X_1)	.356	$> 0,1$	2.809	< 10
Soft Skill (X_2)	.246	$> 0,1$	4.060	< 10
Motivasi (X_3)	.162	$> 0,1$	6.179	< 10

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Grafik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Scatterplot yang ditampilkan menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tanpa membentuk pola tertentu yang jelas, dan tersebar di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model tersebut dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan di PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Glejser**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.472	1.884		2.374	.019
1 PELATIHAN_KERJA_X1	-.025	.039	-.093	-.642	.522
SOFT_SKILL_X2	-.097	.062	-.271	-1.555	.122
MOTIVASI_X3	.050	.054	.199	.924	.357

a. Dependent Variable: ABS_RES_1

Sumber : Hasil Penelitian 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari Pelatihan Kerja (X1) adalah sebesar 0,522, *Soft Skill* (X2) Sebesar 0,122 dan Motivasi sebesar 0,357. Jumlah tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (Uji Parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada tabel 4.14. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.908	2.954		3.692	.000		
1 PELATIHAN_KERJA_X1	.747	.062	.723	12.134	.000	.356	2.809
2 SOFT_SKILL_X2	.322	.098	.236	3.300	.001	.246	4.060
MOTIVASI_X3	.401	.085	.419	4.737	.000	.162	6.179

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber : Hasil Penelitian 2025 (Data diolah)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 10.908 + 0,747 \text{ PELATIHAN_KERJA_X1} + 0.322 \text{ SOFT_SKILL_X2} + 0,401 \text{ MOTIVASI_X3}$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 10.908 yang berarti jika variabel pelatihan kerja, soft skill dan motivasi dianggap nol maka variabel kinerja karyawan PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor hanya sebesar 10.908
- Koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,747 yang berarti jika variabel pelatihan kerja mengalami kenaikan satu - satuan sementara soft skill dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor akan mengalami kenaikan sebesar 0,747
- Koefisien regresi variabel soft skill sebesar 0.322 yang berarti jika variabel soft skill mengalami kenaikan satu - satuan sementara soft skill dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor akan mengalami kenaikan sebesar 0.322
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,401 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel pelatihan kerja, soft skill dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor akan mengalami kenaikan sebesar 0,401.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini pelatihan kerja, soft skill dan motivasi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *anova* di bawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.544	3	164.515	220.640	.000 ^b
	Residual	96.186	129	.746		
	Total	589.729	132			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X3, PELATIHAN_KERJA_X1, SOFT_SKILL_X2

Sumber : Hasil Penelitian 2025, (Data diolah)

Berdasarkan tabel 11. di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 220.640 hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS. Sementara itu, nilai Ftabel berdasarkan distribusi F adalah 2,670. Karena Fhitung = 220.640 lebih besar dari Ftabel = 2,670, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen, yaitu pelatihan kerja, soft skill dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel model summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.833	.863

- a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X3,
PELATIHAN_KERJA_X1, SOFT_SKILL_X2
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,837 atau setara dengan 83,7. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen, yaitu pelatihan kerja, soft skill dan motivasi, secara Bersama-sama menjelaskan kinerja karyawan PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor sebesar 83,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti budaya kerja, lingkungan kerja, dan sebagainya.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh pelatihan kerja, soft skill dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 13. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		sig.		KESIMPULAN
	t-hitung	t-tabel	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Pelatihan kerja (X_1)	12.134	1.97796	0.000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
Soft Skill (X_2)	3.300	1.97796	0.001	> 0,05	Berpengaruh Signifikan
Motivasi (X_3)	4.737	1.97796	0.000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1.97796. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor karena t_{hitung} (12.134) > t_{tabel} (1.97796) serta nilai signifikan sebesar 0,000 di bawah 0,05.
- Secara parsial *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor karena t_{hitung} (3.300) > t_{tabel} (1.97796) serta nilai signifikan sebesar 0,001 di atas 0,05.
- Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor, karena t_{hitung} (4.737) > t_{tabel} (1.97796) serta nilai signifikans sebesar 0,001 di bawah 0,05.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, soft skill, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor. Pembahasan pada bab ini didasarkan pada hasil analisis data statistik menggunakan bantuan program SPSS versi terbaru, dengan langkah awal melakukan uji asumsi klasik, kemudian dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda, uji simultan (F), uji parsial (t), dan koefisien determinasi (R^2).

- Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan: Signifikan (T-Stat = 12,134; P = 0,000). Hasil ini sejalan dengan penelitian (Zagoto & Pohan, 2024), (Saragih et al, 2022), dan (Mufidah et al, 2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula, (Putri,2020) menyatakan bahwa pelatihan

memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan di PT Infokom Mediatama. Selain itu, (Dwi Rahayu et al, 2021) juga menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kapanewon Temon. Hasil ini juga didukung oleh penelitian (Wardani & Suhermin, 2017) serta (Safitri et al, 2023), yang menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

2. Soft skill terhadap kinerja karyawan: Signifikan ($T\text{-Stat} = 3,300$; $P = 0,001$). Hasil ini sejalan dengan penelitian (Kadek et al, 2023) dan (Chaerul Rizky et al, 2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan soft skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama pada aspek leadership dan pelayanan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Tringgani et al, 2024), bahwa soft skill memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bintang Utara Putra. Selain itu, hasil ini juga didukung oleh (Astutik & Sulhan, 2022) dan (Zuliyanti et al, 2024), yang menyatakan bahwa pengembangan soft skill merupakan bagian penting dari strategi peningkatan performa karyawan di berbagai sektor.
3. Motivasi terhadap kinerja karyawan: Signifikan ($T\text{-Stat} = 4,737$; $P = 0,000$). Hasil ini konsisten dengan penelitian (Sinaga et al, 2022), Mufidah et al. (2020), dan (Pristyadi & Santoso, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Dukungan juga datang dari (Sari, 2024) dan (Wardani & Suhermin, 2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan. Selain itu, penelitian dari (Safitri et al, 2023) dan (Dwi Rahayu et al, 2021) juga memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam peningkatan kinerja.
4. Pelatihan kerja, soft skill, dan motivasi terhadap kinerja karyawan: Signifikan secara simultan ($F_{hitung} = 220,640$; $F_{tabel} = 2,670$; $P = 0,000$). Hasil ini sejalan dengan penelitian Zagoto & Pohan, 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Mufidah et al, 2020) dan (Pristyadi & Santoso, 2019) yang menunjukkan bahwa kombinasi antara pelatihan, motivasi, dan variabel lainnya secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dari Safitri et al. (2023) dan (Dwi Rahayu et al, 2021) juga menunjukkan hasil yang serupa, di mana pelatihan, motivasi, dan faktor lainnya secara simultan memengaruhi kinerja dengan signifikansi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut dan dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial.
5. Interpretasi dan Implikasi
Dari hasil analisis, diketahui bahwa pelatihan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu terus meningkatkan program pelatihan dan memberikan motivasi yang kuat agar karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaik. Sebaliknya, temuan bahwa soft skill berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja mengindikasikan bahwa meskipun penting, kemampuan soft skill yang berlebihan tanpa penguatan teknis dapat menyebabkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, manajemen harus menyeimbangkan pengembangan soft skill dengan kompetensi kerja yang bersifat teknis.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damarlangit Biru Cisarua Bogor. Artinya, semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,747 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Soft Skill (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat *soft skill* seorang karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Koefisien regresi variabel soft skill sebesar 0.322 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.
3. Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja mereka akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,401 dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Secara simultan, ketiga variabel independen yaitu pelatihan kerja, soft skill, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F_{hitung} sebesar 220,640 > F_{tabel} 2,670 dan nilai signifikansi 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*.
- Anggi. (2022). *Tujuan Pelatihan Kerja dan Manfaatnya Bagi Karyawan Serta Perusahaan - Accurate Online*. <https://accurate.id/marketing-manajemen/tujuan-pelatihan/>
- Astutik, W., & Sulhan, M. (2022). Pelatihan Kerja, Soft Skill dan Hard Skill Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(2), 9–21. <https://doi.org/10.32503/JMK.V7I2.2345>
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada.
- Chaerul Rizky, M., Sumirat, O., Pembangunan Panca Budi Medan, U., & Menara Siswa, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Soft skill dan Hard skill Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bayu Hill Aceh Tengah: PENGARUH PELATIHAN SOFT SKILL DAN HARD SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIHOTEL BAYU HILL ACEH TENGAH. *Global Intellectual Community of Indonesia Journal*, 1(2), 66–70. <https://doi.org/10.33758/MBI.V14I4.350>
- Choirunnisa, S., Choirunnisa, S. C., Wirasti, M. K., & Hidayat, D. R. (2020). Strategi pengembangan soft skill siswa SMK melalui media video. *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(3), 99–106. <https://doi.org/10.26539/teraputik.33276>
- Dwi Rahayu, K., Mulyani Juni, E., & Mulyani, E. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kapanewon Temon, Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta. *Efektif Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 59–70. <https://e-journal.janabadra.ac.id/index.php/jurnalefektif/article/view/1418>
- Gary, D. (2020). *Human Resources Management 15 th Ed*. Prentice Hall.
- Getachew, A., Asale, M. A., Hailu, E. M., & Gameda, F. T. (2020). *Effectiveness of soft skill training for students' career development in higher education*. https://www.researchgate.net/publication/345243315_Effectiveness_of_soft_skill_training_for_students'_career_development_in_higher_education
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro. Universitas Diponegoro.

- Kadek, N., Widyaningsih, A., Sinaga, F., & Wirawan, P. E. (2023). Pengaruh Pelatihan Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan di Bali Beach Glamping Resort. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(3), 747–753. <https://doi.org/10.22334/PARIS.V2I3.358>
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan - Kasmir - Rajagrafindo Persada*. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/analisis-laporan-keuangan/>
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & suranta. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA. *Jurnal Investasi*, 5(2), 42–61. <https://doi.org/10.31943/INVESTASI.V5I2.28>
- Kurnia Nengsih, M. (2024). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Komparasi Gen Z Dan Gen M) Di Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 19–28–19–28. <https://doi.org/10.37676/JFM.V4I1.5794>
- Liana, Y., Richardo, D. P., Salim, A., & Lating, A. (2024). PENGARUH PERENCANAAN SDM, PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KECAMATAN BIBOKI SELATAN (NUSA TENGGARA TIMUR). *BENING*, 11(1), 44–57. <https://doi.org/10.33373/BENING.V11I1.6126>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (Edisi XIV). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mareeta Dewi, B. (2018). HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(1), 20–29. <https://doi.org/10.20473/IJOSH.V7I1.2018.20-29>
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA SOLO. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/JIE.V4I01.830>
- Patmanegara, A., Subiyanto, D., & Sari, P. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus YOGYAKARTA. *Widya Manajemen*, 3(1), 70–85. <https://doi.org/10.32795/WIDYAMANAJEMEN.V3I1.1193>
- Priansa, D. J. (2020). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22213>
- Pristyadi, B., & Santoso, M. R. E. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DI RUMAAH SAKIT GRHA HUSADA. *Jurnal Manajerial*, 6(01), 25–34. <https://doi.org/10.30587/JURNALMANAJERIAL.V6I01.854>
- Pusparani, M. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/JIMT.V2I4.466>

- Putri, L. L. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infokom Mediatama di Jakarta. *Diklat Review : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 4(3), 227–233. <https://doi.org/10.35446/DIKLATREVIEW.V4I3.486>
- Rahman, A. A. S. R. A. A. S., Saputro, A. H. S. A. H., & Wijaya, F. W. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1455–1463. <https://doi.org/10.35870/JEMSI.V9I4.1359>
- Safitri, S., Wahdiniawati, A., Manajemen, J., & Nusantara, D. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LIONG INDOTASA BOGOR. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176–184. <https://doi.org/10.56127/JAMAN.V3I2.850>
- Saragih, L., Langgeng Ratnasari, S., & Widiyah Nasrul, H. (2022). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. OZ FASTENER. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 2(4), 555–567. <https://doi.org/10.33373/JMOB.V2I4.5165>
- Sari, D. I. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 16–24. <https://doi.org/10.56799/EKOMA.V3I3.2929>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis II: Pendekatan Pengembangan* (Keahlian 6th Edition). Salemba Empat.
- Setiawati, D., & Mayasari, M. (2021). PENGARUH SOFT SKILL DAN HARD SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA LULUSAN SMA NEGERI 3 KOTA JAMBI DI MASA PANDEMI COVID 19. *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)*, 5(1), 23–35. <https://doi.org/10.33087/SJEE.V5I1.92>
- Sianipar, R., Simatupang, P., & Damanik, D. (2022). HRM POLICY IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND EMPLOYEE MOTIVATION AND THEIR EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MESIR PONSEL PEMATANGSIANTAR. *Enrichment : Journal of Management*, 12(2), 2370–2376. <https://doi.org/10.35335/ENRICHMENT.V12I2.528>
- Silalahi, M., & Setiawan, J. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Citama Kabupaten Bogor. *Jurnal Mirai Management*, 9(2), 227–245. <https://doi.org/10.37531/MIRAI.V9I2.7537>
- Sinaga, R., Rijon,), Simamora, S., Chainar,), Tobing, E. R., Hutabarat, L., Darma, U., & Medan, A. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.HORTI JAYA LESTARI DI DOKAN KABANJAHE. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 11(2), 121–128. <https://doi.org/10.46930/GLOBAL.V11I2.2501>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sujarweni, W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (33rd ed.). Pustaka Baru Press.

- Susilo, H., Subagja, I. K., & Samosir, P. S. (2022). The effect of leadership style and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable at the Gici business school of economic sciences. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 258–262. <https://doi.org/10.54660/ANFO.2021.3.1.13>
- Tringgani, E., Sembiring, Z., Sari Lubis, A., Yuliana, Y., Zulkarnaen, I., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Muslim Nusantara Al Washliyah, U. (2024). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Utara Putra. *JURNAL MUTIARA MANAJEMEN*, 9(1), 78–89. <https://doi.org/10.51544/JMM.V9I1.5108>
- Utami, N. M., & Kharismasyah, A. Y. (2022a). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 749–758. <https://doi.org/10.32639/JIMMBA.V4I6.172>
- Utami, N. M., & Kharismasyah, A. Y. (2022b). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 749–758. <https://doi.org/10.32639/JIMMBA.V4I6.172>
- Wardani, N. K., & Suhermin, S. (2017). PENGARUH KEMAMPUAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OFFICE PT. SMART Tbk. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1529>
- Wijaya, S. (2023). PENTINGNYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENCIPTAKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL. *ANALISIS*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/ALS.V13I1.2523>
- Wulandari, A. (2020). PENGARUH INSTRUKTUR PELATIHAN, PESERTA PELATIHAN, MATERI PELATIHAN, METODE PELATIHAN DAN TUJUAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 40–53. <https://doi.org/10.32534/JV.V15I1.1010>
- Zagoto, M. E., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1159–1179. <https://doi.org/10.55081/JURDIP.V4I3.1981>
- Zuliyanti, I., Saputra Lumbanraja, L., & Amanda, D. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan Soft Skills, Kepemimpinan Adaptif, dan Budaya Belajar Terhadap Kinerja Individu di Era Digital pada Industri Manufaktur di Cikarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan | E-ISSN : 3062-7788*, 1(3), 102–105. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/article/view/529>