

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengembangan karyawan dalam sebuah organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pengembangan karyawan melalui proses pelatihan kerja dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan. Kinerja akan meningkat jika karyawan mengikuti proses pelatihan kerja dan dibersamai dengan pemberian motivasi ekstrinsik. Perusahaan perlu memberikan kesempatan pelatihan kerja serta memberikan motivasi ekstrinsik kepada karyawan agar mereka mendapatkan pemahaman tentang pekerjaan yang dilakukan serta mendapatkan dorongan dari luar diri karyawan untuk terciptanya kinerja yang baik.

Pembahasan mengenai kinerja telah banyak diteliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Beberapa peneliti seperti Sinambela (2016) mengatakan jika kinerja ialah bentuk dari pada hasil yang dicapai oleh seseorang, yang ditentukan oleh tindakan yang dilakukan dan kewajiban yang diemban sesuai dengan keahlian yang dikuasai oleh karyawan tersebut. Pratiwi (2015) juga menyatakan bahwa kinerja individu tidak hanya tergantung pada kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh dedikasi dan sikap kerja yang dimiliki.

Menurut Amin, Rusmita & Wilian (2022) kinerja berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk secara efisien menjalankan tanggung jawab dan pekerjaan mereka guna mencapai hasil optimal dan memenuhi target perusahaan. Karyawan yang mampu memberikan kinerja yang tinggi dapat berkontribusi secara signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun, tantangan tetap ada bagi perusahaan dalam upaya menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja berkaitan dengan prestasi kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dari definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat terkait dengan hasil kerja dan jumlah tugas yang berhasil diselesaikan oleh karyawan. Semakin baik kualitas hasil kerja yang diberikan dan semakin banyak tugas yang diselesaikan, maka karyawan tersebut dapat dianggap memiliki kinerja yang baik.

Menurut Prayogi & Nursidin (2018) kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang dihasilkan oleh individu atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Menurut Silaen, Syamsuriansyah & Chaerunnisah (2020) kinerja adalah hasil dari upaya seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan individu dalam mengeksekusi tugasnya secara keseluruhan dalam periode tertentu juga dapat disebut sebagai kinerja. Ketika sekelompok orang dalam sebuah organisasi berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, hal tersebut juga dapat disebut sebagai kinerja. Kinerja karyawan memiliki dampak pada kelancaran aktivitas sebuah organisasi, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan, semakin besar kontribusinya terhadap kemajuan organisasi tersebut (Daud, Rosita & Solikhin 2021).

PT. Sentosa Sakti Motor merupakan perusahaan yang dijadikan objek dalam penelitian ini. Bergerak dibidang distribusi dan penjualan retail sepeda motor Honda. Ada beberapa bagian pada perusahaan ini yaitu bagian dealer penjualan, bengkel dan akuntansi. Memiliki beberapa cabang di provinsi Jambi, salah satunya berada di Kel. Thehok Kec. Jambi Selatan.

Sebagai perusahaan dealer otomotif sangat diperlukan kemampuan khusus dan kinerja yang baik bagi para karyawan yang bekerja didalamnya karena: (1) Produk yang beragam, dealer seringkali menjual berbagai jenis produk dan peralatan khusus sehingga karyawan perlu memiliki pengetahuan mendalam tentang produk tersebut kepada pelanggan. (2) Pengetahuan Teknis, karyawan harus memahami teknis mulai dari mesin, sistem kelistrikan dan fitur – fitur

lainnya. (3) Keterampilan penjualan, ini diperlukan untuk meyakinkan pelanggan agar membeli produk yang ditawarkan. Ini mencakup kemampuan berkomunikasi dengan baik, mendengarkan kebutuhan pelanggan dan menawarkan solusi yang sesuai.

Gambaran kinerja karyawan pada PT. Sentosa Sakti Motor, peneliti melakukan pengumpulan data. Kinerja karyawan berdasarkan data capaian penjualan sepeda motor peneliti berhasil mendapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.1. Capaian Kinerja Penjualan PT. Sentosa Sakti Motor Januari – Maret 2023

No.	Jenis Produk	Januari 2023		Februari 2023		Maret 2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Revo	6	7	5	4	8	5
2.	Supra X 125	4	8	3	2	5	4
3.	Supra GTR 150	0	0	0	0	1	1
4.	Beat Sporty	32	40	30	39	44	61
5.	Beat Street	7	11	6	6	9	3
6.	Genio	6	1	6	3	8	1
7.	Scoopy	35	26	32	32	46	33
8.	Vario 125	7	8	7	7	10	2
9.	Vario 160	9	5	9	5	13	4
10.	ADV	2	3	2	0	4	1
11.	PCX 160	9	6	9	4	12	8
12.	CB150 Verza	3	0	3	1	5	2
13.	Sonic 150 R	0	1	0	0	1	0
14.	CB150R	3	0	3	0	4	0
15.	CBR 150 R	1	2	1	0	2	1
16.	CRF 150 L	2	4	2	1	3	1
Total		126	122	118	104	175	127
Persentase Realisasi		96,8%		88,1%		72,5%	

Sumber : PT. Sentosa Sakti Motor 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 capaian kinerja penjualan di atas, penentuan target penjualan disetiap bulannya didasari oleh surat keputusan atau aturan perusahaan yang berlaku di PT Sentosa Sakti Motor. Pada bulan Januari 2023 target penjualan sebanyak 126 unit dan terjual 122 unit, artinya 96,8% yang terealisasi. Pada bulan Februari 2023 sebanyak 118 unit target dan terjual 104 unit, artinya

88,1% yang terealisasi. Pada Maret 2023 total target penjualan sebanyak 175 unit, namun hanya terjual 127 unit, artinya 72,5% yang terealisasi. Total dalam kurun waktu Januari – Maret penjualan yang terealisasi sebanyak 353 unit atau 84,2%. Tidak tercapainya beberapa target penjualan ini disebabkan karena persaingan pasar yang ketat, perubahan tren konsumen dan masalah pasokan kendaraan menjadi penyebab tidak tercapainya target penjualan.

Kinerja pada PT. Sentosa Sakti Motor masih belum mencapai tingkat optimal. Target perusahaan belum terpenuhi, dan penjualan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Bahkan, beberapa unit sepeda motor masih berada dalam kategori penjualan yang rendah hingga sangat rendah. Hal ini dapat berdampak negatif pada kesinambungan perusahaan. Kemajuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja baik individu maupun tim karyawan yang menunjukkan dedikasi, proaktif, kesetiaan, disiplin, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka. Hal ini akan menghasilkan kinerja yang optimal dan memberikan dampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan (Amalia & Fakhri 2016). Organisasi harus memperhatikan hal-hal yang mampu meningkatkan kinerja individu karyawannya.

Menurut Amir & Amin (2018) salah satu langkah yang bisa diterapkan oleh organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan melaksanakan pelatihan kerja, program pelatihan dan pengembangan yang berjalan dengan baik bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Prayogi et al., (2018) perusahaan perlu memberikan pelatihan dan motivasi kepada setiap karyawan untuk menciptakan tenaga kerja yang handal. Pelatihan disesuaikan dengan keahlian individu, agar mereka dapat menjalankan pekerjaannya lebih baik lagi. Ini juga membantu menghindari kejenuhan atau monoton dalam pekerjaan mereka.

Pelatihan bagi karyawan perusahaan memiliki dampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan. Karyawan dapat memperluas pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya yang akan berdampak positif pada perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian pada

bidangnya untuk meningkatkan hasil yang didapat oleh perusahaan, oleh karena itu, rekrutmen dan pengembangan karyawan yang tepat sangat penting. Pelatihan merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan hasil yang dicapai perusahaan secara keseluruhan (Milah & Syaiful 2020).

Menurut Safitri (2013) pada beberapa perusahaan, pelatihan telah menjadi bagian dari sistem kerja yang diwajibkan atau dilaksanakan oleh karyawan demi meningkatkan kapasitas mereka dalam menjalankan pekerjaan yang dihadapi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan yang diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain itu, karyawan yang menjalani pelatihan cenderung mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, melampaui target tugas yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan uraian tentang pelatihan kerja, peneliti telah mengumpulkan data mengenai pelatihan kerja karyawan di PT. Sentosa Sakti Motor peneliti telah melakukan observasi terkait data karyawan yang telah mengikuti kegiatan pelatihan kerja dengan data sebagai berikut:

Tabel 1.2. Pelatihan Kerja PT Sentosa Sakti Motor Tahun 2022 - 2023

No.	Nama Pelatihan	Lokasi	Jumlah Peserta	Perwakilan Pelatihan	Kualifikasi Peserta
1.	Training SDM Pelaksana Flow Proses e-KPB	MDTC PT Sinar Sentosa Primatama, Jl. Pangeran Hidayat Paal 6 Kotabaru - Jambi	20 orang	2 orang	Kepala Bengkel dan Service Advisor
2.	Technical Training Level II Batch IV	MDTC PT Sinar Sentosa Primatama, Jl. Pangeran Hidayat Paal 6 Kotabaru - Jambi	25 orang	2 orang	Mekanik dan PDI
3.	Training New Product CBR 250 RR dan Vario 125	Teori Online (Google Meet)	48 orang	1 orang	PDI
4.	Training Counter Part	Online Meeting	20 orang	1 orang	Counter Part
5	Training CS- Customer Experience	Ruang Briefing Dealer	30 orang	1 orang	Salesman , Sales Counter, Admin STNK/BPKB, dan Kasir

6.	Training Salesmanship Level 2	Ruang Briefing Dealer	26 orang	1 orang	Sales Counter dan Salesman
7.	Basic Orientation Training Batch 1	Ruang Briefing Dealer	20 orang	2 orang	Kepala Cabang & Kepala Bengkel
8.	Refresment Training `Digitalisasi	Ruang Briefing Dealer	112 orang	2 orang	Kepala Cabang, Koordinator Salesman, Sales Counter dan Salesman
9.	Training Jagoan Sosmed	Ruang Briefing Dealer	24 orang	1 orang	Kepala Cabang, Koordinator Salesman, dan Sales Counter
10.	TRAINING FUN FOLLOW UP 2	Ruang Briefing Dealer	29 orang	1 orang	Kepala Cabang & PIC CRM
11.	Training Niguri Dealer & Monthly Report Logistic Dealer	Ruang Briefing Dealer	20 orang	1 orang	Kepala Cabang
12.	Training Refreshment untuk Delivery Man Dealer	Online Meeting	50 orang	1 orang	Delivery man
13.	Training Product Knowledge All New Scoopy	Ruang briefing Salesman	40 orang	1 orang	Kepala Cabang, Kapos Dealer dan Koordinator Salesman
14.	Virtual Training Portal e-audit QAS	Online Meeting	20 orang	1 orang	Kepala Cabang
15.	Training Jagoan Sosmed (Kepala Cabang)	Ruang Briefing Dealer	43 orang	1 orang	Kepala Cabang

Sumber : PT. Sentosa Sakti Motor 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 pelatihan kerja di atas menunjukkan adanya upaya yang dilakukan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan berupa adanya pelatihan kerja, dengan memberikan pelatihan kepada karyawan ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Banyaknya

pelatihan yang ditujukan kepada kepala cabang dealer ini menandakan bahwa PT. Sentosa Sakti Motor memfokuskan peningkatan kinerja karyawan melalui kepala cabang, dikarenakan ia memiliki wewenang lebih atas karyawan yang ada didalamnya. Namun, dapat diketahui tidak semua karyawan mengikuti kegiatan pelatihan kerja karena pada setiap bagian hanya diwakili oleh beberapa orang saja.

Selain pelatihan kerja, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Waruwu (2017) motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi meliputi tentang memberikan staf karyawan perpaduan yang tepat antara bimbingan, arahan, sumber daya, dan penghargaan sehingga mereka terinspirasi dan bersemangat untuk bekerja sesuai keinginan perusahaan. Jadi, sebagian besar kesulitan ini dapat dengan mudah diselesaikan dengan memberikan motivasi yang tepat. Di era persaingan yang semakin ketat, organisasi saat ini lebih menekankan pada pengelolaan sumber daya manusia. Seorang manajer yang mampu mengelola karyawannya secara efektif merupakan seorang manajer yang sukses. Alat motivasi merupakan yang paling efektif dalam konteks ini (Nabi, Islam, Mahadi & Al Hossain 2017).

Terdapat dua kategori motivasi, salah satunya adalah motivasi ekstrinsik. Perilaku individu dalam hidup yang dipengaruhi oleh faktor eksternal biasa disebut motivasi ekstrinsik. Karyawan yang termotivasi ekstrinsik biasanya berkonsentrasi pada manfaat yang mereka terima dari perusahaan dan bekerja dengan harapan mendapat imbalan dari perusahaan. Para ahli menyatakan bahwa karyawan tidak akan termotivasi kuat oleh faktor ekstrinsik untuk bekerja dengan baik, sehingga terkadang motivasi ekstrinsik dapat menyebabkan pekerjaan dibawah standar karena karyawan hanya fokus pada imbalan yang diterimanya dan gagal mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya (Potu, Lengkong & Trang 2021).

Menurut Waruwu (2017) motivasi ekstrinsik dikenal sebagai dorongan yang berasal dari luar diri individu, salah satu indikator utamanya adalah pemberian imbalan atau gaji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin besar motivasi

ekstrinsik yang diterima karyawan, semakin baik kinerja yang mereka tunjukkan. Menurut Priansa (2018) motivasi ekstrinsik muncul karena pengaruh dari luar individu, seperti ajakan, perintah, atau tekanan dari orang lain, sehingga individu merasa perlu melakukan suatu tindakan, seperti belajar.

Menurut Wibowo (2014) motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status. Motivasi ekstrinsik merupakan faktor yang mendorong seorang karyawan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, tenaga, dan waktu mereka untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan, demi mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.

Data fasilitas kerja yang dimiliki PT Sentosa Sakti Motor peneliti melakukan pengumpulan data. Motivasi ekstrinsik berdasarkan data data fasilitas kerja, pencahayaan dan suhu udara sebagai berikut:

Tabel 1.3. Fasilitas Kerja PT. Sentosa Sakti Motor 2023

No.	Alat dan Fasilitas	Jumlah
1.	Komputer	5
2.	Printer	3
3.	Telepon Kantor	1
4.	Wifi	2
5.	TV	2
6.	Handphone	2
7.	Tablet	2
8.	Kipas Angin	10
9.	Sofa	3
10.	Meja	5
11.	Kursi	20
12.	Etalase	3

Sumber: PT. Sentosa Sakti Motor 2023

Berdasarkan tabel 1.3 fasilitas kerja di atas dapat dilihat data lingkungan kerja fisik pada PT. Sentosa Sakti Motor, alat dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dapat dikatakan sudah cukup mendukung dalam penunjang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Fasilitas yang diberikan ini telah menyesuaikan kebutuhan pada karyawan bidang dealer penjualan, ini akan membuat karyawan

lebih efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaan guna meningkatkan kinerjanya. Adanya ketersediaan fasilitas membuat karyawan mendapatkan dukungan atau motivasi dari luar diri karyawan melalui tersedianya alat dan fasilitas didalam perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik di PT. Sentosa Sakti Motor cukup baik.

Peneliti melakukan pengumpulan data pencahayaan dan suhu udara pada ruangan kantor PT. Sentosa Sakti Motor, Data pencahayaan dan suhu ruangan peneliti berhasil mendapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.4 Pencahayaan dan Suhu Udara pada PT. Sentosa Sakti Motor 2023

Performansi Fisik	Ukuran di Tempat Kerja	Standar dari Mentri Kesehatan	Keterangan
Pencahayaan (lux)	300	300 – 500	Standar
Suhu Udara (°C)	28	18 – 28	Standar

Sumber: PT. Sentosa Sakti Motor 2023

Berdasarkan tabel 1.4 pencahayaan dan suhu udara di PT. Sentosa Sakti Motor masih memenuhi standar sesuai dengan ketentuan kesehatan lingkungan kerja industri yang diatur dalam (PERMENKES No. 70 Tahun 2016). Berdasarkan dari data tersebut, kondisi area kerja di PT. Sentosa Sakti Motor dapat dikategorikan baik karena pencahayaan dan suhu udara dalam level standar.

Perusahaan harus melaksanakan proses pelatihan, pengembangan karyawan, dan memberikan motivasi ekstrinsik agar diperoleh karyawan yang secara konsisten menciptakan hasil yang baik, segala aspek tersebut akan berdampak pada hasil kerja dan kinerja karyawan di perusahaan.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan jika adanya hubungan positif dan signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian Nassazi (2013) pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka. Menurut Elnaga & Imran (2018) juga menegaskan bahwa pelatihan mempunyai dampak positif bagi kinerja karyawan. Namun, ada perbedaan pendapat dari hasil penelitian yang dilakukan Salim, Maango, Yusuf & Haryono (2022) berdasarkan hasil analisis

dan diskusi, disimpulkan jika variabel pelatihan kerja berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan, sesuai hipotesis yang diuji. Ini menunjukkan bahwa besar kecilnya pelatihan kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan jika motivasi ekstrinsik berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, seperti yang telah terbukti oleh penelitian Nabi et al., (2017) temuan penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah faktor utama yang mempengaruhi motivasi karyawan. Dalam hal gaji, 90% responden menyetujui bahwa gaji merupakan motivator bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sedangkan 8% setuju sebagian, 2% tidak yakin, dan tidak ada yang tidak setuju. Menurut Anwar (2019) motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

Berdasarkan fenomena di atas dan beberapa studi terdahulu, penelitian ini akan difokuskan pada analisis kinerja karyawan, pelatihan kerja, dan motivasi ekstrinsik sehingga dalam penyusunan skripsi ini peneliti mengambil judul ***“Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening”***.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas terlihat bahwa pelatihan dan motivasi ekstrinsik sangatlah penting bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Baik pelatihan maupun motivasi ekstrinsik memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Ketika karyawan menunjukkan kinerja yang tinggi, hal itu akan menghasilkan dampak positif seperti integritas yang tinggi, rasa tanggung jawab yang kuat, dan kemampuan untuk mengatasi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pernyataan di atas maka rumusan masalahnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum pelatihan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi ekstrinsik pada PT. Sentosa Sakti Motor?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Sakti Motor?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi ekstrinsik pada PT. Sentosa Sakti Motor?
4. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Sakti Motor?
5. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Sakti Motor?

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gambaran umum tentang pelatihan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi ekstrinsik pada PT. Sentosa Sakti Motor.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Sakti Motor.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi ekstrinsik pada PT. Sentosa Sakti Motor.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Sakti Motor.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Sakti Motor.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai literatur atau pedoman yang tersedia di perpustakaan program studi Manajemen.
- b. Sebagai sumber informasi dan data yang digunakan sebagai landasan pertimbangan bagi PT. Sentosa Sakti Motor dalam kaitan peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan motivasi ekstrinsik sebagai variable intervening.
- c. Sebagai sebuah analisis atau riset yang bermanfaat bagi perusahaan sebagai pedoman dan informasi, atau sebagai rujukan utama bagi mahasiswa dan peneliti yang ingin menjalankan penelitian lebih mendalam.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, temuan dari penelitian dapat menjadi panduan tentang pentingnya menerapkan pelatihan kerja dan motivasi ekstrinsik dalam suatu instansi atau organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Berikut manfaat penelitian dari berbagai aspek:

a. Bagi penulis

Untuk memperluas pemahaman, pengetahuan, dan pengalaman terkait permasalahan yang sedang diteliti, terutama mengenai peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menambah serta memperkaya temuan-temuan sebelumnya, terutama dalam konteks pelatihan kerja, kinerja, dan motivasi ekstrinsik.

c. Bagi perusahaan atau instansi

Perusahaan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan evaluasi program-program yang belum berjalan dengan baik dan melanjutkan program-program yang terbukti menghasilkan yang terbaik