

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA SALES PT XYZ CIMAH

Oleh:

¹Crystalife Almananda N, ²RM Juddy Prabowo

^{1,2}Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, Program Studi Manajemen
Jl. Terusan Jenderal Sudirman, Cimahi, Jawa Barat, Kota Cimahi, Jawa Barat 40525

e-mail : nugrahacrystalife@gmail.com¹, yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id²

ABSTRACT

The success of an organization is fundamentally driven by the quality of its human resources. PT XYZ, a company engaged in the nationwide distribution of health-related products and consumer goods in Indonesia, has encountered a consistent decline in sales performance over the past three years. This downturn is presumed to be associated with insufficient work motivation and the persistent failure to meet sales targets. The present study seeks to examine the extent to which training and work motivation impact the performance of sales personnel, as well as to explore the combined influence of both variables on overall sales outcomes. Utilizing a quantitative research design, the analysis was conducted through multiple linear regression, with data gathered from 39 sales representatives via structured questionnaires. The empirical findings reveal that: (1) training exerts a positive and statistically significant effect on sales performance; (2) work motivation likewise contributes positively and significantly to sales performance; and (3) both variables, when considered simultaneously, demonstrate a significant influence on the enhancement of sales outcomes. These results underscore the critical role of well-structured training programs and elevated levels of work motivation in strengthening sales performance. Consequently, efforts to develop and implement strategic initiatives targeting these two dimensions are expected to enhance the effectiveness of sales operations and facilitate the achievement of sales targets more efficiently.

Keywords: Training, Work Motivation, Sales Performance

ABSTRAK

Peran sumber daya manusia sangat menentukan dalam mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. PT XYZ, sebuah perusahaan yang berfokus pada distribusi produk kesehatan dan barang konsumsi dengan jaringan operasional yang tersebar secara nasional, mengalami penurunan kinerja penjualan dalam tiga tahun terakhir. Fenomena ini diperkirakan muncul akibat lemahnya dorongan kerja internal serta tidak tercapainya target penjualan yang ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan untuk menelaah tingkat pengaruh dari pelaksanaan pelatihan dan tingkat motivasi kerja terhadap kinerja tim penjualan, sekaligus mengkaji keterkaitan keduanya secara simultan terhadap peningkatan performa tersebut. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda, dan data diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada 39 individu yang berperan sebagai tenaga penjual di perusahaan terkait. Temuan yang diperoleh memperlihatkan bahwa: (1) pelatihan memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap performa penjualan; (2) motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang serupa terhadap variabel kinerja; serta (3) keduanya, ketika dianalisis secara bersama, turut memberikan dampak signifikan

terhadap peningkatan efektivitas kerja tenaga penjual. Oleh karena itu, upaya perancangan pelatihan yang terencana dan pembentukan sistem motivasi kerja yang kuat menjadi hal esensial untuk mendorong pencapaian target penjualan secara maksimal.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Sales

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci keberlangsungan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan di era globalisasi saat ini. yang terdiri dari orang-orang dengan berbagai potensi, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan kompetensi yang berkontribusi pada kinerja, produktivitas, dan kontribusi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Dessler, 2019). Keberlangsungan dan perkembangan sebuah organisasi atau entitas usaha di era global saat ini ditentukan secara signifikan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya karena kinerja karyawan secara langsung menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan organisasi (Judge et al, 2019). Dalam industri distribusi yang sangat kompetitif dan dinamis, seperti yang dijalankan oleh PT XYZ, efektivitas kinerja tenaga penjualan atau sales memegang peran kunci dalam rangka menentukan keberhasilan strategi distribusi, kepuasan pelanggan, dan realisasi target penjualan.

PT XYZ merupakan entitas bisnis yang berfokus pada distribusi produk-produk kesehatan dan barang konsumsi, serta memiliki cakupan jaringan distribusi yang luas memiliki cakupan wilayah operasional di seluruh Indonesia. Sebagai ujung tombak yang berinteraksi langsung dengan pasar, kinerja sales memainkan peran sentral dalam menjembatani produk dengan konsumen akhir. Namun, berdasarkan laporan internal perusahaan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan penurunan kualitas kinerja sales.

Tabel 1
Data Penilaian Kinerja Sales PT. XYZ Tahun 2022-2024

KINERJA SALES	JUMLAH SALES (Orang)			PERSENTASE (%)		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Sangat baik	10	12	7	33,33%	34,29%	17,5%
Baik	8	10	14	26,67%	28,57%	35%
Cukup baik	5	7	13	16,67%	20%	32,5%
Kurang	4	4	6	13,33%	11,43%	15%
Sangat kurang	3	2	-	10%	5,71%	-
Jumlah	30	35	40	100%	100%	100%
Jumlah rata-rata kinerja	3,6	3,74	2,2	48%	45,2%	63,75%

Sumber: Arsip Kepegawaian Departemen SDM PT XYZ Tahun 2024

Berdasarkan data penilaian kinerja, proporsi sales dengan kinerja “sangat baik” menurun dari 33,33% pada tahun 2022 menjadi hanya 17,5% pada tahun 2024. Sebaliknya, kategori “cukup baik” dan “kurang” justru mengalami peningkatan. Ketidaksesuaian antara standar *Key Performance Indicator* (KPI) yang ditetapkan perusahaan dan hasil aktual tersebut mencerminkan adanya kesenjangan dalam pencapaian kinerja yang diharapkan. Penurunan kinerja ini berdampak nyata pada ketidaktercapaian target penjualan.

Tabel 2
Data Penjualan Produk PT. XYZ Tahun 2024

BULAN	TARGET PENJUALAN NUTRISARI (Pcs)	REALISASI PENJUALAN NUTRISARI (Pcs)	TARGET PENJUALAN HILO (PCS)	REALISASI PENJUALAN HILO (PCS)
Januari	45.000	40.000	20.000	16.000
Februari	50.000	42.000	20.000	16.500
Maret	55.000	45.000	22.000	19.000
April	55.000	45.000	22.000	17.000
Mei	60.000	50.000	25.000	20.000
Juni	60.000	49.000	25.000	19.500
Juli	65.000	52.000	27.000	21.000
Agustus	65.000	50.000	27.000	20.000
September	70.000	55.000	30.000	25.000
Oktober	70.000	75.000	30.000	31.5000
Novemver	75.000	65.000	55.000	43.000
Desember	85.000	95.000	58.0000	65.000

Sumber: Arsip fakturis PT XYZ tahun 2024, Diolah Kembali, Janari 2025

Data di atas menunjukkan bahwa sepanjang Januari hingga September 2024, realisasi penjualan produk Nutrisari dan Hilo belum mampu memenuhi target yang ditetapkan secara konsisten. Fenomena ini menunjukkan adanya masalah yang lebih dalam, bukan hanya pada aspek teknis penjualan, tetapi juga terkait dengan kesiapan dan kualitas sumber daya manusia. Penurunan kinerja ini menimbulkan urgensi bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali program pelatihan dan strategi peningkatan motivasi kerja karena kedua faktor tersebut sangat erat dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan merujuk suatu bentuk intervensi yang disusun secara terstruktur dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi, wawasan, serta perilaku karyawan. Upaya ini tidak hanya ditujukan untuk peningkatan kualitas individu, tetapi juga diharapkan mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh (Salas et al., 2019). Hasil evaluasi program pelatihan melalui *pre-test* dan *post-test* pada karyawan di XYZ Tahun menunjukkan peningkatan signifikan dalam kategori “sangat baik” dan “baik” setelah pelatihan dilakukan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

Tabel 3
Data Hasil Pre-test dan Post-test Sales PT XYZ November Tahun 2024

KATEGORI	DATA <i>PRE-TEST</i> (ORANG)	DATA <i>POST-TEST</i> (ORANG)	ANGKA MUTU
iSangat baiki	i2i	7	>89
iBaiki	3	14	78-88
iCukup baiki	8	13	67-77
iKurangi	15	6	56-66
iSangat kurangi	12	-	45-55
Total	40	40	-

Sumber: Arsip kepegawaian PT XYZ Tahun 2024, Diolah Kembali Januari 2025

Selain pelatihan, motivasi kerja juga merupakan faktor penentu yang krusial terhadap produktivitas karyawan. Motivasi yang rendah dapat tercermin dalam perilaku kerja seperti pulang lebih awal, pekerjaan tergesa-gesa, dan keterlambatan pengiriman barang. Menurut Maslow (2022), motivasi kerja muncul sebagai dorongan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut secara berjenjang hingga individu mencapai potensi maksimal dan kepuasan pribadi.

Tabel 4
Analisis Kendala Dan Efisiensi Kinerja Sales PT. XYZ Tahun 2024

BLN	PULANG CEPAT	PEKERJAAN TERBURU- BURU	PEKERJAAN SALAH INPUT DATA	TIDAK MELAKU-KAN PENGECEKAN ULANG	TERLAM-BAT MENGIRIM BARANG
Jan	5	3	2	4	3
Feb	7	4	2	5	5
Maret	9	6	4	6	3
April	11	7	6	6	6
Mei	13	9	7	7	7
Juni	12	9	8	9	7
Juli	10	8	7	10	8
Agts	11	10	11	7	9
Sep	8	12	10	12	11
Okt	10	9	9	11	12
Nov	13	11	11	10	12
Des	5	8	7	7	6

Sumber: Arsip Departemen Sumber Daya Manusia PT XYZ tahun 2024, Diolah Kembali Januari 2025

Berdasarkan data bulanan mengenai kendala seperti sales yang pulang cepat, pekerjaan terburu-buru, kesalahan input data, tidak melakukan pengecekan ulang, dan terlambat mengirim barang, terlihat bahwa efektivitas motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja *sales*, karena tingginya angka kendala di bulan tertentu seperti September hingga November yang menunjukkan adanya penurunan semangat dan komitmen, bulan-bulan yang menunjukkan jumlah kendala yang lebih sedikit merefleksikan adanya peningkatan dalam tingkat motivasi kerja, sehingga peningkatan motivasi dan kepuasan karyawan perlu terus didorong melalui pemberian insentif, pelatihan, dan apresiasi agar dapat meminimalisir kendala operasional tersebut dan meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya pelatihan dan motivasi dalam memengaruhi kinerja. Rini dan Wibowo (2016) menemukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja, baik diberikan secara simultan maupun parsial, memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, sedangkan motivasi meningkatkan semangat dan komitmen kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai $p < 0,05$, artinya pengaruhnya signifikan. Lebih lanjut, Sulaiman & Fauzi (2019) juga menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan secara berkesinambungan serta tingginya tingkat motivasi kerja secara signifikan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini didukung dengan hasil analisis regresi yang memperlihatkan kontribusi variabel pelatihan dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,01.

Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di sektor manufaktur dan jasa secara umum, sementara kajian yang secara spesifik mengintegrasikan pelatihan dan motivasi kerja dalam konteks industri distribusi barang konsumsi, seperti di PT XYZ, masih terbatas. Oleh karena itu, kajian ini dibuat untuk mengkaji seberapa besar pelatihan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja sales PT XYZ Kota Cimahi, baik secara parsial maupun simultan, sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengelolaan SDM secara lebih strategis dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis memberikan batasan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap pelaksanaan pelatihan *Sales* PT. XYZ Cimahi.
2. Bagaimana motivasi kerja *Sales* PT XYZ.
3. Bagaimana kinerja *Sales* PT XYZ Cimahi menurut atasan langsung.
4. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja *Sales* PT XYZ Cimahi baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan merupakan serangkaian proses yang dirancang secara sistematis, berkelanjutan, dan terencana untuk mengembangkan keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam menjalankan tugas tertentu, dengan tujuan meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas kinerja agar mencapai bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun industri (Boone & Kurtz, 2019; Torrington et al., 2019; Armstrong, 2019). Armstrong & Taylor (2019) menyatakan bahwa beberapa jenis pelatihan yang umum diterapkan meliputi pelatihan teknis, pelatihan manajerial dan kepemimpinan, pelatihan pengembangan diri dan soft skills, pelatihan administrasi dan sistem, dan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja.

Lebih lanjut, Dessler (2019) mengungkapkan bahwa keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu: a) dukungan manajemen puncak yang menyediakan sumber daya dan perhatian terhadap pengembangan SDM; b) komitmen spesialis dan generalis dalam menghadapi perkembangan teknologi; c) kompleksitas organisasi yang menuntut program pelatihan lebih terstruktur; d) perbedaan gaya belajar karyawan yang memerlukan metode pelatihan yang sesuai; e) serta kinerja fungsi manajemen SDM dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program pelatihan secara tepat agar hasilnya optimal.

Motivasi kerja adalah proses internal yang memberikan dorongan pada individu untuk berusaha memperoleh tujuan kerja dan meningkatkan prestasi melalui rasa tanggung jawab dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Sutrisno, 2021). Dalam motivasi kerja, ada yang disebut sebagai motivasi kerja intrinsik, yaitu motivasi yang muncul secara internal dari individu, sehingga mendorongnya untuk bekerja dengan maksimal, yang muncul karena adanya kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterkaitan (Deci & Ryan, 2021), serta didasarkan pada minat pribadi, rasa pencapaian, dan kepuasan internal yang diperoleh dari proses maupun hasil pekerjaan (Latham, 2021; Mangkunegara, 2021). Dorongan ini membuat individu merasa tertarik dan terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik karena adanya rasa tanggung jawab dan keinginan pribadi untuk berprestasi, tanpa bergantung pada imbalan eksternal (Sutrisno, 2021).

Menurut Deci & Ryan (2021), motivasi kerja intrinsik dapat dikategorikan menjadi lima jenis utama, yaitu: a) motivasi berbasis kompetensi, di mana individu merasa terdorong ketika mampu menguasai tugas tertentu; b) motivasi berbasis otonomi, yang muncul saat individu memiliki kebebasan dalam mengelola pekerjaannya; c) motivasi berbasis keterkaitan sosial, yang timbul dari perasaan dihargai dan terhubung dengan lingkungan kerja; d) motivasi berbasis otonomi dalam pengambilan keputusan, ketika individu merasa memiliki kendali penuh atas tugas dan tanggung jawabnya; e) serta motivasi berbasis penemuan dan rasa ingin tahu, yang mendorong eksplorasi, kreativitas, dan kepuasan saat memahami hal baru.

Menurut Motowidlo (2019) kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas serta peran pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya, dengan memperhatikan dan memenuhi standar, target, serta ketentuan

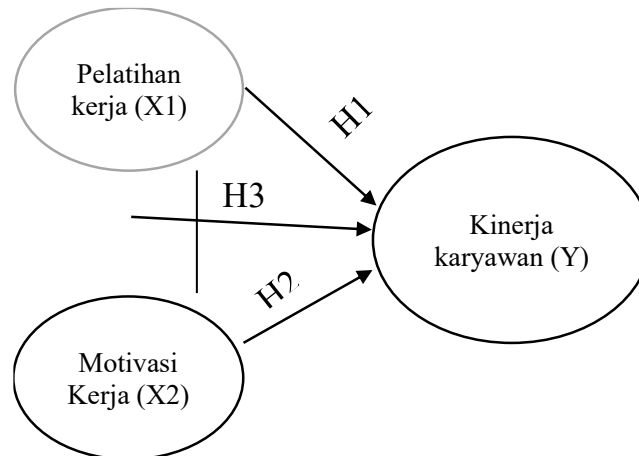
yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan kinerja mencakup lima aspek utama, yaitu meningkatkan efektivitas organisasi dengan memastikan individu dan tim mencapai target yang telah ditetapkan; meningkatkan produktivitas dan efisiensi melalui optimalisasi sumber daya; meningkatkan kualitas kerja agar produk dan layanan memenuhi standar tinggi; mendorong pengembangan kompetensi sumber daya manusia; serta meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada kepuasan, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Latham 2021).

Menurut Borman & Motowidlo (2019), kinerja terdiri dari tiga elemen utama, yaitu perilaku teknis, kontekstual, dan proaktif. Perilaku teknis mencakup pelaksanaan tugas inti yang menuntut keahlian spesifik, ketepatan, kecepatan, dan kualitas sesuai dengan standar organisasi. Perilaku kontekstual mencerminkan kontribusi individu terhadap terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan efisien, seperti membantu rekan kerja, mematuhi aturan, serta menunjukkan sikap positif dan partisipatif dalam aktivitas organisasi. Sementara itu, kinerja proaktif merujuk pada inisiatif dan kemampuan beradaptasi individu dalam menghadapi perubahan, termasuk upaya dalam mengidentifikasi dan menerapkan metode yang lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, sehingga mampu memberikan kontribusi tambahan bagi organisasi.

Penilaian kinerja memiliki beragam manfaat strategis bagi organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Borman & Motowidlo (2019). Melalui proses penilaian ini, organisasi dapat mengenali potensi dan keterbatasan setiap individu, sehingga memungkinkan perancangan program pelatihan yang terarah dan relevan guna mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Selain itu, penilaian kinerja membantu memastikan bahwa setiap individu dan unit kerja beroperasi sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Penilaian yang dilakukan secara objektif dan adil juga dapat meningkatkan rasa dihargai di kalangan karyawan, mendorong motivasi dan kepuasan kerja yang berdampak positif terhadap loyalitas. Di samping itu, hasil penilaian menjadi dasar penting dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti promosi, pemberian insentif, dan penempatan posisi strategis.

Lebih lanjut, Latham (2021) menyebutkan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Kemampuan teknis dan non-teknis merupakan elemen utama yang menentukan pencapaian hasil kerja, di mana pelatihan berperan penting dalam pengembangan keterampilan tersebut. Motivasi, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan eksternal, memengaruhi tingkat usaha dan konsistensi individu dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung aspek psikologis dan sosial, turut mendorong produktivitas. Selain itu, kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan teladan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Terakhir, ketersediaan sumber daya yang memadai seperti alat, informasi, dan dukungan organisasi merupakan prasyarat penting untuk mencapai kinerja.

Paradigma berikut digunakan sebagai landasan dalam menganalisis studi kasus ini, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sales PT XYZ.



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sales PT. XYZ

Merujuk pada paradigma penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis-hipotesis berikut dirumuskan sebagai dasar dalam pelaksanaan penelitian ini:

- H1: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja sales PT. XYZ
- H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sales PT. XYZ
- H3: Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja sales PT. XYZ

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini, dengan jenis penelitian yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Adapun variabel bebas terdiri atas pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2), sementara variabel terikat yang dianalisis adalah kinerja sales (Y). Variabel pelatihan (X1) diukur melalui tujuh dimensi, yaitu: metode pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, fasilitas pelatihan, evaluasi pelatihan, jenis pelatihan dan materi pelatihan, yang masing-masing mewakili aspek penting dalam efektivitas program pelatihan karyawan. Variabel motivasi kerja (X2) diukur melalui empat subdimensi, yaitu: pengembangan diri, perasaan pencapaian, perasaan kompetensi, dan kepuasan diri. Sedangkan variabel kinerja sales (Y) terdiri dari tiga subdimensi, yaitu: kinerja kuantitatif, kinerja kualitatif, dan kinerja berbasis perilaku.

Peneliti menetapkan wawancara, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi sebagai teknik untuk mengumpulkan data. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 40 orang, yang terdiri atas 39 tenaga sales sebagai subjek pengukuran untuk variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2), serta satu atasan langsung yang berperan sebagai penilai terhadap variabel kinerja (Y). Pengukuran terhadap variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja sales dilakukan menggunakan skala *semantic differential*, yang menghasilkan data interval dan memungkinkan peneliti untuk mengukur persepsi responden secara kuantitatif berdasarkan spektrum penilaian dari sangat negatif hingga sangat positif. Pada skala ini, nilai 1 menunjukkan persepsi sangat negatif, nilai 3 bersifat netral, dan nilai 5 menggambarkan persepsi sangat positif terhadap suatu pernyataan.

Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden, instrumen penelitian terlebih dahulu melalui tahap pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan serta konsistensinya. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (α), dan penentuan tingkat reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai α dengan nilai r_{tabel} . Pernyataan dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,60$. Analisis data dilakukan secara komputerisasi menggunakan SPSS versi 27. Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas diterapkan sebagai bagian dari analisis asumsi klasik dalam penelitian

ini. Sebagai alat untuk menguji hipotesis, digunakan uji t dan uji F guna mengetahui sejauh mana variabel independen memberikan kontribusi terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Dalam analisis deskriptif, kriteria yang digunakan bertujuan guna memberikan Gambaran yang jelas serta komprehensif terkait dengan hubungan antar variabel yang diteliti, Sementara kriteria untuk melaksanakan analisis deskriptif seperti di bawah ini:

Tabel 5
Kriteria Sikap Responden Mengenai Pembinaan Pelatihan , Kerja, dan Kinerja Sales

INTERVAL	PELATIHAN	MOTIVASI KERJA	KINERJA SALES
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Efektif	Sangat Rendah	Sangat Kurang
1,81 – 2,60	Tidak Efektif	Rendah	Kurang
2,61 – 3,40	Cukup Efektif	Sedang	Cukup
3,41 – 4,20	Efektif	Tinggi	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Efektif	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah melewati tahap pengujian kualitas yang mencakup evaluasi validitas serta reliabilitas guna memastikan keabsahan dan konsistensi pengukuran. Dalam proses analisis, koefisien determinasi digunakan sebagai indikator untuk menilai sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Apabila nilai R^2 yang diperoleh relatif kecil atau mendekati nol, hal tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan fluktuasi variabel terikat tergolong rendah atau terbatas. Sementara, nilai R^2 yang tinggi menjadi indikasi bahwasannya variabel tidak terikat mampu menerangkan variasi variabel terikat dengan baik. Di bawah ini pedoman interpretasi dari koefisien determinasi

Tabel 6.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT PENGARUH
<20%	Pengaruh Sangat Lemah
20% - 39%	Pengaruh Lemah
40% - 59%	Pengaruh Sedang
60% - 79%	Pengaruh Kuat
80% - 100%	Pengaruh Sangat Kuat

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada masing-masing variabel Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja *Sales* dinilai valid sebab nilai rhitung mengindikasikan validitas yang memadai rhitung > rtabel (0,267).

b. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel, maka didapat hasil yaitu:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rtabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,929	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,800	0,60	Reliabel
Kinerja Sales (Y)	0,831	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 5 diatas diketahui bahwa semua item dinyatakan reliabel, kaena nilai *Cronbach's Alpha* > Rtabel (0,60). Pendekatan analisis data yang diterapkan dalam

penelitian ini mencakup metode deskriptif dan asosiatif. Untuk menjawab permasalahan penelitian nomor satu hingga tiga, digunakan teknik deskriptif kuantitatif yang berfokus pada penilaian sikap responden terhadap masing-masing variabel yang dianalisis.

Untuk menjawab Ridentifikasi masalah ke-4 menggunakan asosiatif kuantitatif dengan pengujian analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi, dengan rumus sebagai berikut:

- a. Analisis regresi linear

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

- b. Koefisien determinasi

$$R^2 = \frac{SSR}{SS\ Total}$$

Sebelum melaksanakan analisis regresi linear berganda, diperlukan pemenuhan terhadap asumsi-asumsi klasik yang menjadi prasyarat kelayakan model, yang penjelasannya disampaikan sebagai berikut:

Uji asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Nilai signifikansi sebesar 0,200 yang diperoleh dari hasil uji normalitas terhadap data variabel pelatihan dan motivasi kerja pada kinerja sales PT XYZ Kota Cimahi menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal, dengan nilai yang lebih tinggi dari batas signifikansi 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Dari pengujian multikolinearitas di atas terhadap variabel pelatihan dan motivasi kerja dalam hubungannya dengan kinerja sales PT XYZ Kota Cimahi, diperoleh nilai VIF sebesar 1,001 (di bawah batas 10,00) dan nilai *tolerance* sebesar 1,942 (di atas 0,10). Indikasinya gejala multikolinearitas tidak ditemukan, sehingga mendorong pada kesimpulan bahwa tidak ditemukan hubungan korelasi yang signifikan antar variabel bebas dalam model regresi yang dianalisis.

c. Uji Heteroskedastisitas

Diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,879 untuk pelatihan dan 0,351 untuk motivasi kerja, yang keduanya melebihi ambang batas 0,05 yang menandakan bahwa gejala-gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan pada penelitian ini sehingga mengarah pada kesimpulan bahwa varians residual antar pengamatan bersifat konstan atau homogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tanggapan Responden terhadap Pelatihan pada Sales PT XYZ Cimahi

Untuk mengetahui kategori kriteria dari variabel pelatihan pada tim sales PT XYZ Kota Cimahi, dilakukan perhitungan terhadap nilai total rata-rata, yang disajikan pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Total Rata-rata Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Pelatihan

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Jenis Pelatihan	3,96	Sesuai
Materi Pelatihan	3,86	Sesuai
Metode Pelatihan	3,77	Sesuai
Instruktur Pelatihan	3,83	Sesuai
Peserta Pelatihan	3,87	Siap
Fasilitas Pelatihan	3,97	Nyaman
Evaluasi Pelatihan	4,22	Sangat Manfaat
Total iSkor Rata-Rataii	(3,96 + 3,86 + 3,77 + 3,83 + 3,87 + 3,97 + 4,22)/7 = 3,93	
Pelatihan	Efektif	

Sumber: kuesioner, diolah kembali, 2025

Merujuk pada informasi yang tersaji dalam Tabel 8, komponen evaluasi pelatihan memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,22, yang diklasifikasikan dalam kategori sangat bermanfaat. Capaian ini mengindikasikan bahwa para responden menilai aspek evaluasi sebagai elemen krusial dalam pelaksanaan pelatihan bagi tim penjualan PT XYZ di Kota Cimahi. Di sisi lain, subvariabel yang mencakup metode pelatihan mencatatkan skor rata-rata paling rendah, yakni sebesar 3,77, dengan klasifikasi berada pada tingkat sesuai. Meskipun tergolong tinggi, aspek metode pelatihan tetap memerlukan penyempurnaan untuk mendorong tercapainya hasil pelatihan yang lebih maksimal. Secara keseluruhan, rata-rata agregat dari seluruh indikator pelatihan yang diberikan kepada tim sales perusahaan tersebut berada pada angka 3,93, yang masuk dalam kategori efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan bagi tim sales di perusahaan tersebut telah berjalan dengan cukup efektif.

2. Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja Sales PT XYZ Cimahi

Untuk mengetahui kategori kriteria dari variabel motivasi kerja pada tim sales PT XYZ Kota Cimahi, dilakukan perhitungan terhadap nilai total rata-rata, yang disajikan pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9
Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Pengembangan Diri	4,23	Sangat Tinggi
Perasaan Pencapaian	4,27	Sangat Tinggi
Perasaan Kompetensi	4,10	Tinggi
Kepuasan Diri	3,82	Tinggi
Total Skor Rata-Rata	(4,23 + 4,27 + 4,10 + 3,82)/4 = 4,11	
Motivasi Kerja	Tinggi	

Sumber: kuesioner, diolah kembali, 2025

Berdasarkan data pada tabel tersebut, subkomponen perasaan atas pencapaian menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,27, yang diklasifikasikan dalam kategori sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden menilai perasaan pencapaian sebagai faktor yang sangat signifikan dalam membentuk motivasi kerja pada tim sales PT XYZ Kota Cimahi. Di sisi lain, subvariabel kepuasan diri menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,82, yang tetap berada dalam kategori tinggi. Namun demikian, aspek tersebut tetap perlu diperhatikan secara lebih serius guna mendorong peningkatan yang lebih maksimal. Secara keseluruhan, rata-rata total seluruh subvariabel motivasi kerja mencapai angka 4,11 yang tergolong dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa motivasi kerja tim sales PT XYZ Kota Cimahi berada pada tingkat yang baik.

Hasil temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik ketika dianalisis secara individual maupun dalam keterkaitan bersama dengan variabel lain. Sebagaimana yang telah ditunjukkan dalam penelitian Hermawan & Lestari (2024) dan Lesmana & Abdurahman (2024), motivasi kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lain seperti Kurniawan et al. (2023), Kansa & Wibowo (2024), serta Sanggapan et al. (2025) juga menguatkan temuan tersebut, yang secara umum membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap prestasi dan efektivitas kerja karyawan dalam lingkungan organisasi.

3. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Sales PT XYZ Cimahi

Untuk mengetahui kategori kriteria dari variabel kinerja sales pada tim sales PT XYZ Kota Cimahi, dilakukan perhitungan terhadap nilai total rata-rata, yang disajikan pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10

Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja		
SUB IVARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Kinerja Kuantitatif	4,10	Mampu
Kinerja Kualitatif	4,15	Mampu
Kinerja Berbasis Perilaku	4,13	Mampu
Total Skor Rata-Rata	$(4,10 + 4,15 + 4,13)/3 = 4,13$	
Motivasi Kerja	Baik	

Sumber: kuesioner, diolah kembali, 2025

Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,15 tercatat pada indikator kinerja kualitatif, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 7, dan nilai tersebut berada dalam klasifikasi kategori mampu. Nilai ini mencerminkan bahwa responden menilai kinerja kualitatif sebagai komponen yang sangat krusial dalam kinerja tim sales PT XYZ Kota Cimahi. Sementara itu, subvariabel kinerja kuantitatif menunjukkan nilai rata-rata terendah, yakni 4,10, yang juga berada dalam kategori mampu. Meskipun masih tergolong tinggi, aspek kinerja kuantitatif perlu mendapatkan perhatian lebih untuk dioptimalkan. Secara keseluruhan, rata-rata total seluruh subvariabel kinerja mencapai 4,13, yang diklasifikasikan dalam kategori baik, mengindikasikan bahwa kinerja tim sales PT XYZ Kota Cimahi berada pada tingkat yang memuaskan.

4. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Kinerja Sales PT XYZ Cimahi

Untuk mengevaluasi pengaruh variabel pelatihan serta motivasi kerja terhadap performa tenaga pemasaran pada PT XYZ di Kota Cimahi, penelitian ini mengimplementasikan teknik regresi linier berganda sebagai alat analisis utama. Model statistik ini dipilih karena mampu menghasilkan estimasi parameter yang bersifat tidak bias dan efisien, sesuai dengan prinsip *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), dengan prasyarat terpenuhinya kriteria dalam metode *Ordinary Least Squares* (OLS). Prosedur pengujian asumsi dasar regresi yang diterapkan merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Ghazali (2018), yang meliputi pemeriksaan terhadap sebaran residual (uji normalitas), hubungan antar variabel bebas (uji multikolinearitas) serta kestabilan varians error (uji heteroskedastisitas) agar diperoleh model analisis yang valid dan dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11
Analisis Regresi Linier Berganda

COEFFICIENTS ^A				
Standardized Coefficients				
Model		Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	3.430		2.063
	Pelatihan	.063	.330	2.310
	Motivasi Kerja	.131	.521	3.644

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: kuesioner, diolah kembali, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 7,079 + 0,330 X_1 + 0,521 X_2$$

- Koefisien regresi variabel pelatihan (X₁) sebesar 0,330 memperlihatkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, pengaruh yang ditunjukkan dapat dikategorikan sebagai **lemah**.
- Variabel motivasi kerja (X₂) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,521 yang mengindikasikan hubungan yang bersifat positif. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja diperkirakan akan mendorong peningkatan kinerja sebesar 52,1%. Besarnya pengaruh tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat **sedang**.

Tabel 12
Koefisien Determinasi (R²)

MODEL SUMMARY ^B				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788a	.621	.600	2.369

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: kuesioner, diolah kembali, 2025

Hasil analisis yang diperoleh melalui aplikasi SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,621 atau 62,1%. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien determinasi, angka ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang **kuat** terhadap kinerja sales di PT XYZ Kota Cimahi. Sementara itu, 37,9% sebagai sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	7.079	3.430		2.063
	Pelatihan	.146	.063	.330	2.310
	Motivasi Kerja	.478	.131	.521	3.644

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: kuesioner, diolah kembali, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *t*, peningkatan kinerja sales di PT XYZ Kota Cimahi terbukti secara signifikan dipengaruhi oleh pelatihan yang telah diberikan. Hal ini dibuktikan melalui nilai *t hitung* sebesar 2,310 yang melebihi nilai *t tabel* (1,688298), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027 yang berada di bawah batas 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) dinyatakan gugur, sementara hipotesis alternatif (H_1) dapat diterima. Dengan kata lain, pelatihan yang diselenggarakan perusahaan secara nyata telah memberikan kontribusi positif terhadap kinerja tenaga penjual. Sementara itu, variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan. Motivasi kerja memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja, sebagaimana tercermin dalam nilai *t hitung* sebesar 3,644, yang lebih tinggi dari *t tabel* (1,688298), serta tingkat signifikansi sebesar 0,010 yang juga berada di bawah batas signifikansi 0,05. Maka, hipotesis alternatif kedua (H_2) diterima dan H_0 ditolak. Artinya, dorongan kerja yang berasal dari dalam diri karyawan telah terbukti lebih berperan dalam meningkatkan performa kerja dibandingkan pelatihan yang mereka terima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14
Uji Simultan (Uji F)

Model Summary ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.878	2	165.439	29.470	.000 ^b
	Residual	202.097	36	5.614		
	Total	532.974	38			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

c.

Sumber: kuesioner, diolah kembali, 2025

Pengujian simultan (uji F) dilakukan untuk mengkaji secara menyeluruh pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga penjualan di PT XYZ Kota Cimahi. Hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26 menunjukkan bahwa perubahan dalam variabel pelatihan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabilitas yang terjadi pada kinerja sales perusahaan tersebut. Nilai *Fhitung* yang diperoleh sebesar 29,470 diketahui lebih tinggi dibandingkan *Ftabel* sebesar 3,259, disertai tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja tenaga penjualan pada PT XYZ Kota Cimahi.

PENUTUP

Simpulan

Setelah melalui proses analisis dan interpretasi data mengenai peran pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja sales di PT XYZ Kota Cimahi, diperoleh sejumlah kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan persepsi responden, pelaksanaan program pengembangan kompetensi untuk tim penjualan PT XYZ Kota Cimahi dinilai berada pada tingkat keberfungsian yang tinggi. Aspek penilaian akhir pelatihan mencatat skor rerata tertinggi sebesar 4,22, yang masuk dalam klasifikasi sangat berdampak **positif**. Sebaliknya, komponen strategi penyampaian pelatihan memperoleh skor terendah yakni 3,77, meskipun masih berada dalam batas penilaian yang relevan dan layak.

2. Berdasarkan hasil pengukuran, tingkat dorongan kerja internal yang dirasakan oleh tenaga penjualan PT XYZ Kota Cimahi dikategorikan berada pada level **tinggi**. Indikator capaian individu terhadap target atau prestasi kerja menjadi aspek yang memperoleh nilai rerata tertinggi sebesar 4,27, yang mengindikasikan tingkat sangat tinggi dalam motivasi kerja. Sementara itu, unsur kepuasan psikologis terhadap pekerjaan tercatat sebagai dimensi dengan perolehan skor terendah, yakni 3,82, meskipun masih berada dalam batasan klasifikasi motivasi yang tinggi.
3. Penilaian terhadap tingkat produktivitas tenaga penjual di PT XYZ Kota Cimahi secara umum menunjukkan bahwa performa mereka berada pada kategori **baik**. Di antara seluruh aspek yang dianalisis, dimensi kualitas pelaksanaan kerja (kinerja kualitatif) memperoleh nilai rerata tertinggi sebesar 4,15, yang mengindikasikan kemampuan kerja yang memadai dan terstandar. Sebaliknya, indikator pencapaian berbasis volume output (kinerja kuantitatif) mencatat skor terendah dengan rata-rata 4,10, meskipun masih termasuk dalam klasifikasi kompetensi kerja yang layak.
4. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja *sales* PT XYZ Kota Cimahi baik secara parsial maupun simultan:
 - a. Pengaruh pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja *Sales* PT XYZ Kota Cimahi.
 - b. Pengaruh motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja *Sales* PT XYZ Kota Cimahi.
 - c. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja *Sales* PT XYZ Kota Cimahi dan termasuk kedalam kriteria Pengaruh Tinggi atau kuat.

Saran

Mengacu pada temuan utama dalam studi ini, peneliti merumuskan sejumlah arahan konseptual yang dapat dimanfaatkan sebagai landasan dalam pengembangan riset lanjutan, sekaligus menjadi referensi strategis bagi manajemen PT XYZ Cimahi dalam merancang keputusan kebijakan yang berkaitan dengan optimalisasi pelatihan, peningkatan motivasi kerja, serta penguatan kinerja tenaga penjualan. Rekomendasi yang dimaksud dijabarkan sebagai berikut:

1. Saran untuk PT. XYZ Cimahi
 - a. Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel pelatihan pada Tabel 4.8, meskipun secara keseluruhan pelatihan dinilai efektif dengan total skor rata-rata 3,93, terdapat beberapa aspek yang masih dapat ditingkatkan, seperti metode pelatihan yang memiliki skor relatif lebih rendah. Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, PT XYZ Cimahi dapat mempertimbangkan untuk memperbarui metode pelatihan dengan mengintegrasikan teknologi modern seperti e-learning atau simulasi interaktif. Hal ini akan membuat pelatihan lebih menarik dan mudah dipahami oleh peserta. Selain itu, evaluasi pelatihan yang memiliki skor tertinggi dapat dijadikan contoh untuk mengembangkan aspek lain, seperti meningkatkan kualitas materi dan fasilitas pelatihan agar lebih nyaman dan bermanfaat. Dengan demikian, peserta pelatihan akan lebih siap dan termotivasi, sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai secara optimal.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara umum sudah tinggi, tapi masih ada bagian yang bisa ditingkatkan. *sales* merasa puas dengan pengembangan diri dan pencapaian kerja, namun kepuasan diri masih perlu diperbaiki. Perusahaan bisa melakukan beberapa langkah sederhana seperti memberikan pelatihan tambahan, memberikan apresiasi lebih sering, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Dengan cara ini, karyawan akan semakin termotivasi dan bekerja lebih produktif. Perusahaan juga perlu memastikan

sistem penghargaan berjalan adil agar semua karyawan merasa dihargai. Langkah-langkah ini cukup mudah dilakukan tetapi bisa memberikan dampak besar bagi peningkatan kinerja perusahaan.

- c. Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel kinerja pada Tabel 4.17, secara keseluruhan kinerja *sales* PT XYZ Cimahi tergolong baik dengan total skor rata-rata 4,13. Sub variabel kinerja kualitatif mencatat skor tertinggi, diikuti oleh kinerja berbasis perilaku dan kinerja kuantitatif. Hal ini menunjukkan bahwa *sales* tidak hanya mampu memenuhi target secara kuantitas, tetapi juga berkontribusi melalui kualitas kerja dan perilaku positif di lingkungan kerja. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang sudah baik ini, perusahaan dapat memberikan pelatihan lanjutan yang berfokus pada pengembangan keterampilan spesifik, serta memperkuat sistem reward yang mengapresiasi pencapaian baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun kontribusi perilaku. Dengan demikian, motivasi dan produktivitas *sales* dapat terus terjaga, mendorong pertumbuhan perusahaan ke arah yang lebih positif.
2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya
- Untuk pengembangan penelitian lebih lanjut, disarankan agar studi mendatang dapat memperluas cakupan dengan melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, termasuk karyawan dari berbagai departemen atau bahkan cabang perusahaan lain, guna meningkatkan validitas dan generalisasi temuan. Penelitian juga dapat diperkaya dengan menambahkan variabel-variabel baru seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem remunerasi yang mungkin berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja *sales*. Pendekatan metodologis dapat ditingkatkan dengan mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau focus group discussion, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik tentang dinamika di balik data angka. Selain itu, penelitian longitudinal akan sangat bermanfaat untuk mengamati perkembangan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Aspek implementasi program juga perlu dieksplorasi lebih jauh, khususnya dalam mengevaluasi efektivitas pelatihan, sistem reward, atau kebijakan perusahaan yang telah diterapkan. Tidak kalah penting, pemanfaatan teknologi modern seperti analisis data berbasis AI atau platform digital dalam proses penelitian dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan efisien. Terakhir, studi komparatif antar generasi atau dengan perusahaan sejenis dapat memberikan wawasan berharga untuk menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih tepat sasaran. Dengan memperhatikan berbagai aspek ini, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan bagi pengembangan teori maupun praktik manajemen sumber daya manusia di PT XYZ Cimahi

DAFTAR PUSTAKA

- Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, 187–204.
- Baldwin, T. T. (2019). Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research. *Personnel Psychology*, 1–30.
- Brown, R., & Johnson, P. (2019). Corporate Training and Development: Concepts and Practices. *Journal of Business Education*, 24(1), 55–69.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.

- Fitria, R. R., & Lestari, D. (2024). Pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. XYZ. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 4447-4455.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2022). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2022). Analisis Regresi Berganda dan Koefisien Determinasi dalam Penelitian. *Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–60.
- Hadi, S. (2020). Metodologi Penelitian. Andi Offset.
- Hasibuan, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, N. (2019). Evaluasi Program Pelatihan Karyawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 34–45.
- Judge, S. P. (2019). Perilaku Organisasi. Pearson.
- Kumar, R. (2020). Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners. SAGE Publications.
- Kuncoro, M. (2020). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi (Edisi ke-4). UPP STIM YKPN.
- Luthans, F. (2022). Organizational Behavior (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Maslow, A. H. (2022). Motivation and Personality (3rd ed.). Harper & Row.
- Massie, R. T. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645.
- McClelland, D. C. (2022). The Achieving Society. Princeton University Press.
- Mustaffa, A., & Chavda, R. (2019). Content Development for Technical Training Programs in the Modern Workplace. *International Journal of Training and Development*, 23(1), 42–56.
- Nurjaya, R. (2022). Kinerja Karyawan dalam Organisasi. *Manajemen dan Organisasi*, 5(1), 45–60.
- Podolny, J., & McGuire, M. C. (2019). Training Programs and Employee Development: A Review of Organizational Perspectives. *Journal of Human Resource Development*, 31(2), 77–88.
- Prasetyo, B. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen dan Organisasi*, 90–101.

- Rahman, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Ilmu Manajemen*, 123–135.
- Ramakrishnan, T. S. (2018). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Reza, M. R. (2018). The Influence of Situational Leadership, Organizational Culture and Training on Employee Performance and Work Motivation of Millennial Generation at the Inspection Office of BRI Malang. *Social and Humanity Study*, 21(2), 89–95.
- Rivai, V. D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2019). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 74–101.
- Sandewa, F. (2022). Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 97–110.
- Skinner, B. F. (2022). *The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis*. B.F. Skinner Foundation.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.