



## Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Indojoya Perkasa Jakarta Utara

**Marwah Nurinayah**

Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi penulis: [Inayahmarwah1@gmail.com](mailto:Inayahmarwah1@gmail.com)

**Irwin Ananta Vidada**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Seno Sudarmono Hadi**

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: [seno.ssh@bsi.ac.id](mailto:seno.ssh@bsi.ac.id)

**Abstract.** *This research was conducted to determine the effect of training and motivation on the performance quality of the security guard division employees at PT. Citra Indojoya Perkasa, North Jakarta. This research is a type of causal research that implements a statistical quantitative approach. The research sample consisted of thirty employees working in the security guard division. The Likert scale questionnaire was used in this study. The findings from this study reveal that training and motivation have a positive and significant impact on the quality of employee performance in the security division of PT. Citra Indojoya Perkasa in North Jakarta. The results of testing the hypothesis explained that on the performance training variable, the value of  $t_{count} (10.058) > t_{table} (2.052)$  with a significance level of Training (X1) on the quality of employee performance (Y) was  $0.001 < 0.05$ . Therefore,  $H_0$  is rejected ( $H_a$  is accepted), which indicates that performance training has a positive and significant impact on performance quality. Likewise, on the motivational variable, the value of  $t_{count} (3.657) > t_{table} (2.052)$  the significance level of motivation (X2) on the quality of employee performance (Y) is  $0.001 < 0.05$ . Therefore,  $H_0$  is rejected ( $H_a$  is accepted), which indicates that motivation also has a positive and significant effect on the quality of employee performance.*

**Keywords:** *Training, Motivation, Quality of Employee Performance*

**Abstrak.** Pada Penelitian ini di lakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kualitas kinerja karyawan divisi satpam pada PT. Citra Indojoya Perkasa Jakarta Utara. Penelitian ini adalah jenis penelitian kausal yang mengimplementasikan pendekatan kuantitatif statistik. Sampel penelitian ini terdiri dari tiga puluh karyawan yang bekerja di divisi satpam. Kuesioner skala Likert digunakan dalam penelitian ini. Penemuan dari pendalaman ini mengungkap bahwa pelatihan dan motivasi berdampak positif dan signifikan atas kualitas kinerja karyawan di divisi satpam PT. Citra Indojoya Perkasa di Jakarta Utara. Hasil pengujian hipotesis memaparkan bila pada variabel pelatihan kinerja, nilai  $t_{hitung} (10,058) > t_{tabel} (2,052)$  dengan tingkat signifikansi Pelatihan (X1) terhadap Kualitas kinerja karyawan (Y) sejumlah  $0,001 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), yang mengindikasikan bahwa pelatihan kinerja berdampak positif dan signifikan atas kualitas kinerja. Demikian pula, pada variabel motivasi, nilai thitung  $t_{hitung} (3,657) > t_{tabel} (2,052)$  tingkat signifikansi motivasi (X2) terhadap Kualitas kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,001 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), yang mengindikasikan bahwa motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan atas kualitas kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi, Kualitas Kinerja Karyawan

## LATAR BELAKANG

Salah satu cabang dari PT. Citra Indojoya Perkasa di Jl. Terusan Bandengan No.C/3, Kec. Penjaringan, Jakarta Utara merupakan perusahaan *outsourcing* yang bersifat produktif menjalankan proses pelatihan dan motivasi yang di kelola langsung oleh sumberdaya yang telah dibentuk perusahaan tersebut.

*Outsourcing* adalah karyawan yang berstatus kontrak yang di sediakan oleh perusahaan penyedia jasa. Berkaitan dengan peran PT. Citra Indojoya Perkasa sebagai badan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*) memiliki 142 tenaga *outsourcing* yang terdiri dari: Satpam, *Driver*, dan *Cleaning Servis*. jumlah tenaga kerja *outsourcing* semua pelayanan jasa pada PT. Citra Indojoya Perkasa periode 2022 sebanyak 142 yang terdiri dari 120 orang pada pelayanan jasa satpam, 12 orang pada pelayanan jasa *driver*, dan 10 orang pada pelayanan jasa *cleaning servis* , tentunya dengan memiliki tenaga kerja sebanyak 142 orang pada semua pelayanan jasa PT. Citra Indojoya Perkasa diwajibkan dapat mengurus sumber daya manusianya dengan baik dan tepat tentunya serta pemberlakuan pelatihan dan motivasi yang matang dan tepat dari masing-masing ketiga pelayanan jasa, sehingga terciptalah sumberdaya manusia yang memiliki kinerja yang berkualitas dan tidak mengecewakan *client*, motivasi sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan karna apabila karyawan sering di motivasi mereka akan termotivasi untuk menjadi lebih produktif dan bekerja lebih baik dari sebelum nya, pelatihan juga tidak kalah pentingnya sebab pelatihan membentuk *intrinstik* maupun *ektrinstik* seseorang, dan bila karyawan termotivasi dan mendapatkan pelatihan yang tepat maka kualitas kinerja karyawan juga akan baik.

Menurut informasi yang di dapat peneliti dari HRD PT. Citra Indojoya Perkasa melalui sesi wawancara bahwasanya masih terdapat beberapa kekurangan dari masing-masing ketiga pelayanan jasa, namun peneliti tertarik untuk mendalami salah satu pelayanan jasa yang ada pada PT. Citra Indojoya Perkasa, adapun pelayanan jasa tersebut adalah pelayanan jasa satpam karna pelayanan jasa satpam memiliki paling banyak hal yang perlu di evaluasi lagi seperti : terdapat satpam yang sering telat masuk, berpakaian tidak rapih, bersikap buruk terhadap *customer*, dan pelanggaran SOP lainnya, oleh karna itu di adakanlah pelatihan dan motivasi terhadap satpam PT. Citra Indojoya Perkasa yang di harapkan mampu memperbaiki kualitas kinerja pada divisi satpam, adapun pelatihan yang dilakukan memakai metode *Vestibule School* dan *Vestibule School* pada seluruh pelatihan baik pelatihan fisik maupun pelatihan SOP. Adapun pelatihan fisik yang di

jalankan ialah: senam, beladiri, peraturan baris-berbaris (PBB), dan itu semua memakai metode *Vestibule School* atau memakai pelatih-pelatih khusus (*staff specialist*). Sedangkan pelatihan SOP yang di jalankan ialah : melatih bagaimana cara melayani nasabah/customer dengan memuaskan (*customer excellent*), kedisiplinan, kerapihan atribut serta penampilan, dan itu semua memakai metode *Vestibule School* dimana atasan sendiri lah yang menjadi instruktur dalam pelatihan tersebut. Menurut laporan kehadiran pelatihan divisi satpan selama 3 bulan terakhir pada tahun 2022 sebagai berikut :

**Tabel 1. Laporan Kehadiran**

Bulan	Jumlah Hadir
Oktober	43 Karyawan
November	50 Karyawan
Desember	65 Karyawan

Sumber : Data internal perusahaan, 2023

Adapun alasan dari karyawan tidak mengikuti pelatihan yaitu sedang bekerja, terkena musibah, dan tanpa keterangan (malas). Jika 3 kali berturut-turut tidak mengikuti pelatihan maka akan di berikan teguran secara langsung dan bila masih saja tidak mengikuti maka karyawan tersebut akan di gantikan dengan karyawan lain, karena pada dasarnya kualitas yang diharapkan oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing* adalah kualitas kinerja karyawan yang telah melalui pelatihan-pelatihan untuk menunjang pekerjaan yang akan dilakukan. Sedangkan pada motivasi menggunakan dua jenis yaitu balas jasa (bonus) yang di berikan pada karyawan dengan kinerja yang memuaskan, dan nasihat berisi masukan guna memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi jenis motivasi ini di berikan saat pelatihan SOP, dan pada saat karyawan bertemu dengan atasan.

### **Pelatihan**

Menurut (iskandar, 2021) pentingnya pelatihan dan pendidikan secara rutin tidak dapat diabaikan sebagai upaya mengembangkan potensi serta kemampuan sumber daya manusia. Dalam era kemajuan teknologi yang cepat, organisasi perlu terus beradaptasi dan menggunakan peralatan baru untuk tetap kompetitif. Dengan melakukan pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi. Menurut (Reza et al., 2018) Metode yang paling tepat dalam memacu peningkatan kualitas serta kompetensi sumber daya manusia dalam perusahaan adalah dengan pemberian pelatihan kepada karyawan.

Namun menurut (Prabu, 2017) Pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan penjabaran para ahli diatas mengenai pengertian dari pelatihan, maka peneliti menyimpulkan bahwasanya pelatihan berupa sebuah kegiatan yang diperuntukkan bagi karyawan guna menghasilkan peningkatan kualitas dan standar sumber daya manusia pada perusahaan, dilakukan upaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas tenaga kerja yang tersedia di lingkungan organisasi tersebut. Menurut (Prabu, 2017) Indikator pelatihan meliputi :

a. Tujuan Pelatihan

Pelatihan diberikan kepada peserta untuk membantu mereka meningkatkan keterampilan kerja mereka dan menjadi lebih sadar akan tugas yang harus mereka selesaikan.

b. Materi

Materi yang diajarkan mencakup topik-topik seperti etika, penulisan esai, disiplin kerja, manajemen kerja, psikologi kerja, korespondensi kerja, serta pelaporan kerja.

c. Metode yang diterapkan

Dalam pelatihan ini, metode yang diaplikasikan yakni pendekatan partisipatif, termasuk diskusi kelompok, seminar, latihan, demonstrasi, dan permainan,

d. Peserta

Untuk dapat mengikuti pelatihan ini, peserta harus memenuhi kualifikasi tertentu, termasuk memiliki status karyawan tetap dan mendapatkan rekomendasi dari atasan.

e. Pelatih

Persyaratan kualifikasi harus dipenuhi oleh pelatih atau instruktur yang memberikan pelatihan yang meliputi memiliki keahlian dalam materi pelatihan, kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi peserta, serta menerapkan metode partisipatif dalam penyampaian materi.

## **Motivasi**

Motivasi berupa sebuah kemampuan yang muncul atas adanya inisiatif diri sendiri guna melakukan Tindakan demi meraih tujuan tertentu. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Afandi, 2018) Motivasi ialah sebuah keinginan yang berasal dari diri individu, alasannya karna terinspirasi, tersemangati sehingga hasil yang didapatkan baik. Namun mengacu pada (veriyadna, 2021) Motivasi ini adalah tanggung jawab manajer untuk

menggunakan pengaruh atas orang lain atau karyawan. Motivasi melibatkan tindakan yang mempengaruhi orang lain agar mereka dapat berperilaku secara konsisten.

Berdasarkan dari penjabaran penelitian terdahulu mengenai motivasi, peneliti mengambil kesimpulan motivasi adalah sebuah keinginan yang berasal dari diri individu untuk mencapai tujuan dan tugas bagi manajer untuk mengarahkan karyawannya menuju tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menurut (Afandi, 2018) indikator motivasi antara lain:

- a. Balas jasa, segala bentuk kompensasi berupa barang, jasa, atau uang yang dilimpahkan terhadap karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan pada organisasi.
- b. Kondisi kerja, kondisi lingkungan kerja di perusahaan di mana para karyawan melakukan pekerjaan dan terlibat dalam aktivitas di lingkungan tersebut.
- c. Fasilitas kerja, berbagai hal yang ada di dalam perusahaan yang memberi manfaat serta kenyamanan bagi karyawan, baik berkenaan dengan pekerjaan mereka ataupun guna kelancaran menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka.
- d. Prestasi kerja, pencapaian yang diharapkan oleh semua individu dalam menjalankan tugas pekerjaan, namun, ukurannya mungkin berbeda untuk setiap individu karena perbedaan antar manusia.
- e. Pekerjaan itu sendiri, pegawai yang melakukan pekerjaan secara mandiri dapat menjadi sumber motivasi bagi pegawai lainnya.

### **Kualitas Kerja**

Berdasarkan pada penelitian terdahulu mengenai kualitas kerja menurut ( Agustina, 2021) yang dimaksud kualitas kerja menggambarkan perilaku yang termanifestasi dalam suatu kegiatan yang sesuai dengan harapan yang telah disepakati sebelumnya. Namun menurut (Afandi, 2018) Kualitas kinerja adalah pencapaian seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dan tidak melanggar etika dan hukum. Sedangkan menurut (veriyadna, 2021) kinerja merupakan elemen penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menjadi faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Dari pemaparan para ahli diatas mengenai pengertian kualitas kinerja, maka penulis menyimpulkan Kualitas kinerja mencerminkan perilaku yang konsisten dalam suatu kegiatan yang terkait dengan produk, proses, jasa, manusia, serta lingkungan. Kualitas kinerja ini mampu memenuhi hingga melampaui harapan, dan menjadi faktor utama yang berkontribusi dalam memacu peningkatan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Afandi, 2018) maka sejumlah indikator kualitas kinerja yaitu :

- a. Kualitas hasil kerja  
Segala sesuatu yang diukur melalui efektifitas pekerjaan seorang karyawan
- b. Kuantitas  
Setiap satuan ukuran yang berkaitan dengan jumlah hasil kerja dapat diwakili melalui bentuk angka maupun nilai numerik lain.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Sebuah kemampuan karyawan terkait pelaksanaan tugas tanpa membuang waktu, biaya, maupun tenaga
- d. Disiplin kerja  
Ketaatan terhadap hukum serta peraturan yang berlaku.
- e. Inisiatif  
Kemampuan guna membuat keputusan serta bertindak dengan tepat tanpa perlu diarahkan.
- f. Ketelitian  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kinerja guna menetapkan apakah tujuan telah tercapai atau belum.
- g. Kepemimpinan  
Proses di mana seorang pemimpin memengaruhi atau memberikan teladan bagii para pengikutnya guna mewujudkan tujuan organisasi.
- h. Kejujuran  
Menjadi bentuk karakteristik manusia yang sukar diimplementasikan.
- i. Kreativitas.  
Proses mental yang menyertakan timbulnya ide-ide atau konsep-konsep

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, desain penelitian adalah penelitian kuantitatif. Merujuk pada penelitian terdahulu. Populasi didalam penelitian ini ialah seluruh karyawan divisi satpam di PT. Citra Indojoya Peirkasa yang berjumlah 120 orang. Sampel yang peneliti ambil ialah divisi satpam yang PT. Citra Indojoya Peirkasa miliki yang berjumlah 30 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Validitas Pelatihan (X1)**

No. item	r-tabel	r-hitung	Kategori
1	0,361	0,785	Valid
2	0,361	0,742	Valid
3	0,361	0,770	Valid
4	0,361	0,763	Valid
5	0,361	0,602	Valid
6	0,361	0,816	Valid

Sumber : Data Olahan (2023)

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Validitas Motivasi (X2)**

No. item	r-tabel	r-hitung	Kategori
1	0,361	0,379	Valid
2	0,361	0,589	Valid
3	0,361	0,769	Valid
4	0,361	0,661	Valid
5	0,361	0,661	Valid
6	0,361	0,710	Valid
7	0,361	0,631	Valid
8	0,361	0,520	Valid

Sumber : Data Olahan (2023)

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Validitas Kualitas Kinerja (Y)**

No. item	r-tabel	r-hitung	Kategori
1	0,361	0,861	Valid
2	0,361	0,725	Valid
3	0,361	0,802	Valid
4	0,361	0,679	Valid
5	0,361	0,719	Valid
6	0,361	0,762	Valid
7	0,361	0,824	Valid
8	0,361	0,663	Valid
9	0,361	0,779	Valid
10	0,361	0,591	Valid

Sumber : Data Olahan (2023)

Dari hasil pengujian Validitas variabel Pelatihan, Motivasi, dan Kualitas Kinerja Karyawan diatas bisa diketahui bila seluruh r hitung > r tabel.

Dengan demikian keseluruhan item pernyataan dapat dikatakan valid dan pernyataan dalam angket sudah mampu menggambarkan indikator setiap variabel.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	6

Sumber : Data Olahan (2023)

Setelah dilakukannya pengujian pada seluruh item pernyataan di variabel Pelatihan diperoleh *Cronbach Alpha* > 0,06 yakni berjumlah 0,841. Dengan ini dinyatakan bahwa angket terhadap penelitian ini reliabel serta bisa dijadikan bahan penelitian

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Motivasi (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	8

Sumber : Data Olahan (2023)

Setelah dilakukannya pengujian pada seluruh item pernyataan di variabel Motivasi diperoleh *Cronbach Alpha* > 0,60 yakni senilai 0,739. Dengan ini dinyatakan bahwa angket terhadap penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan bahan penelitian.



**3. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 7. Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.316	4.579		.287	.776
	X1	1.548	.204	.863	7.589	<.001
	X2	.041	.130	.036	.314	.756

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan (2023)

**4. Uji T**

**Tabel 8. Hasil Uji T Pelatihan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.683	4.355		.386	.702
	Pelatihan	1.587	.158	.885	10.058	<.001

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan (2023)

**Tabel 9. Hasil Uji T Motivasi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.175	6.365		3.484	.002
	Motivasi	.648	.177	.568	3.657	<.001

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan (2023)

## 5. Uji F

**Tabel 10. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397.224	2	198.612	48.999	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	109.442	27	4.053		
	Total	506.667	29			

Sumber : Olahan Data (2023)

Merujuk pada perhitungan diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $48,999 > F_{tabel}$  3,35 pada taraf signifikansi 0,001. Nilai signifikansi ini  $< 0,05$  sehingga bisa diketahui bila variabel pelatihan X1 dan motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan pada karyawan divisi satpam PT. Citra Indojoya Perkasa Jakarta Utara

## 6. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.768	2.01331
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Karyawan				

Sumber : Olahan Data (2023)

Dengan interpretasi koefisien diatas maka nilai pada  $R^2 = 0,784$  berada pada pengaruh kuat, dengan ini dapat dinyatakan bila variabel bebas pelatihan dan motivasi menghadirkan pengaruh signifikan pada variabel terikat kualitas kinerja karyawan sejumlah 78,4%. Sementara itu, sejumlah 21,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial (uji t) terkait pengaruh pelatihan terhadap kualitas kinerja karyawan, didapatkan hasil yakni  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $(10.058) > (2,052)$ , dan nilai signifikansi pelatihan  $0,01 < 0,05$ . Ini menandakan bila terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara pelatihan dan kualitas kinerja karyawan, dengan adanya pelatihan kerja maka karyawan pada divisi satpam mendapatkan pengalaman dan pembelajaran terkait SOP pada perusahaan PT. Citra Indojaya Perkasa, dengan di adakan pelatihan ini dapat meminimalisir kesalahan kerja dan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada pelayanan jasa satpam PT. Citra Indojaya Perkasa.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Veriyadna, 2021) memiliki kesamaan yaitu dinyatakan terbukti bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan

## **2. Pengaruh motivasi terhadap kualitas kinerja karyawan**

Mengacu pada hasil uji parsial (uji t) terkait pengaruh motivasi terhadap kualitas kinerja karyawan, dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $3,657 > 2,052$  dengan nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Hasil tersebut menandakan bila ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kualitas kinerja karyawan pelayanan jasa satpam PT. Citra Indojaya Perkasa Jakarta Utara. Dengan adanya motivasi karyawan pada divisi satpam dapat menjadi pemacu dalam memunculkan semangat guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan pelayanan jasa satpam di PT. Citra Indojaya Perkasa Jakarta Utara.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Azizi, 2022) memiliki kesamaan yaitu dinyatakan terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kualitas Kinerja Karyawan**

Merujuk pada hasil pengujian, dapat disimpulkan bila variabel pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} 48,999 > F_{tabel} 3,35$  berarti  $H_0$  ditolak. Maka sebab itu, bisa diketahui bila variabel pelatihan dan motivasi mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Pengadaan program pelatihan dan motivasi yang tepat dan efektif akan mampu memperbaiki dan meningkatkan sikap karyawan pada pelayanan jasa satpam menjadi ramah, disiplin, dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai SOP PT. Citra Indojaya Perkasa.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Saluy et al., 2019) memiliki kesamaan yaitu dinyatakan terbukti bahwa Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh pelatihan dan motivasi pada kualitas kinerja PT. Citra Indojoya Perkasa di Jakarta Utara, maka dapat diambil sejumlah kesimpulan berikut:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara pengaruh dengan kualitas kinerja karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa Jakarta Utara
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi dengan kualitas kinerja karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa Jakarta Utara
3. Terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara pengaruh dan motivasi dengan kualitas kinerja karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa Jakarta Utara

Dengan demikian bisa dinyatakan bila kualitas kinerja karyawan ditentukan oleh pelatihan kerja dan motivasi. Melalui implementasi program pelatihan dan motivasi yang sesuai dan efektif, dapat meningkatkan disiplin kinerja karyawan di pelayanan jasa satpam, dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai SOP PT. Citra Indojoya Perkasa Jakarta Utara.

## DAFTAR REFERENSI

- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dwi Agustina. (2021). *Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Bengkel Auto Dakar PONOROGO Sskripsi*.
- iskandar. (2021). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau*.
- Muhammad Azizi. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO)MEDAN*.
- rahmat veriyadna. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustri dan Perdagangan PROVINSI SUMATERA UTARA*.
- Reza, M., Rofiaty, R., & Djazuli, A. (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*. 21(2).
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel di Makosek Hanudnas I. *Journal of Management and Business Review*, 16(1), 87–109. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i1.151>
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.