

PENGARUH PELATIHAN, KOMUNIKASI KERJA, MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KENDI PALLET ARINDO LAMPUNG

Fahri Dzaki Maulana¹, Lukmanul Hakim^{2*}, A.K. Yohanson³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
E-mail: 2212110062.2212110062@mail.darmajaya.ac.id¹,
lukmanulhakim@darmajaya.ac.id²

Abstract

This study aims to analyze the effect of job training, work communication, and work motivation on employee performance at PT Kendi Pallet Arindo Lampung. This research employs a quantitative approach using a survey method involving all 31 employees as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed by multiple linear regression. The results show that job training has a negative and significant effect on employee performance, while work communication and work motivation have positive and significant effects. Simultaneously, all variables significantly influence employee performance, with work motivation identified as the most dominant factor. The findings highlight the importance of enhancing work motivation and communication effectiveness, as well as the need to evaluate training programs to better align with job requirements.

Keywords: Job Training, Work Communication, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangan sektor industri manufaktur menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan produktif guna mempertahankan daya saing organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai target operasional dan kualitas produksi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah dan berkelanjutan, terutama melalui penguatan aspek pelatihan kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan (Widodo & Yandi, 2022).

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT Kendi Pallet Arindo Lampung 2024

No.	Unit	Jabatan	Jumlah	Nilai Interval Kinerja	Kinerja Karyawan
1.	Wakil Manajemen	Manajerial	1	9,0	Baik
2.	Manajemen Mutu	Manajerial	2	8,8	Baik
3.	Manajemen Teknis	Manajerial	3	8,7	Cukup
4.	Keuangan	Manajerial/Staff	2	8,8	Baik
5.	Pj. Gudang	Karyawan Tetap	1	8,7	Cukup
6.	Pj. Produksi	Karyawan Tetap	3	8,7	Cukup
7.	Pj. Kiln Dry	Karyawan Tetap	2	8,7	Cukup
8.	Operasional Gudang	Karyawan Tetap	6	7,5	Cukup

9.	Produksi	Karyawan Tetap	10	6,9	Cukup
10.	Kebersihan	Karyawan Tetap	1	7,0	Cukup
Jumlah			31		

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT Kendi Pallet Arindo menunjukkan bahwa dari total 31 karyawan, terdapat variasi tingkat kinerja antarbagian. Karyawan pada posisi manajerial seperti wakil manajemen, manajemen mutu, dan bagian keuangan memperoleh nilai kinerja rata-rata antara 8,8 hingga 9,0 yang termasuk dalam kategori “Baik”, sedangkan beberapa bagian lain seperti manajemen teknis, penanggung jawab produksi, gudang, dan kiln dry berada pada nilai rata-rata 8,7 dengan kategori “Cukup”. Adapun karyawan di bagian operasional gudang, produksi, dan kebersihan memperoleh nilai kinerja yang relatif lebih rendah, yaitu 6,9 hingga 7,5, yang juga dikategorikan “Cukup” berdasarkan indeks mutu kinerja perusahaan

Perspektif kajian manajemen sumber daya manusia, pelatihan kerja merupakan bentuk investasi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan yang dirancang secara sistematis dan sesuai kebutuhan kerja terbukti mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan secara signifikan (Yohanson et al., 2022). Tanpa pelatihan yang memadai, karyawan akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Komunikasi kerja memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Komunikasi kerja yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang jelas antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan, sehingga meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan koordinasi tim. Penelitian Anwar dan Anas (2021) menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam organisasi yang memiliki proses kerja saling bergantung.

Motivasi kerja juga menjadi faktor krusial yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian Silaen et al. (2021) serta Prasetyo dan Hakim et al. (2025) menyatakan bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan tingkat motivasi rendah, karena adanya dorongan internal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Hasil penelitian terdahulu yang relevan menunjukkan bahwa pelatihan, komunikasi kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Agusta et al. (2025) dan Aniva et al. (2025) membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, Choir et al. (2021) menegaskan bahwa komunikasi kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, perbedaan objek, karakteristik perusahaan, dan kondisi kerja menunjukkan bahwa pengujian ulang variabel-variabel tersebut masih relevan untuk dilakukan, khususnya pada sektor manufaktur berskala menengah

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kendi Pallet Arindo Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis regresi linier berganda guna menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab

pertanyaan riset, yaitu: 1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kendi Pallet Arindo Lampung?; 2. Apakah Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kendi Pallet Arindo Lampung?; 3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kendi Pallet Arindo Lampung?; 4. Apakah Pelatihan, Komunikasi Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kendi Pallet Arindo Lampung?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antar variabel secara objektif melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu meneliti hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan model penelitian yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2022).

Pelatihan

Afandi (2018:128) pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu menjalankan pekerjaan secara lebih efektif. Pelatihan yang tepat akan meningkatkan kompetensi teknis dan nonteknis karyawan, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan kerja (Yohanson et al., 2022). Penelitian Agusta et al. (2025) dan Aniva et al. (2025) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pelatihan membantu mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi operasional. Menurut Afandi (2018:137) ada beberapa indikator pelatihan yaitu Instruktur, Materi, Metode, Peralatan, dan Sertifikat.

Komunikasi Kerja

Busro (2018:207) Komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media. Komunikasi kerja merupakan proses pertukaran informasi, instruksi, dan umpan balik antara anggota organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Komunikasi yang efektif memungkinkan koordinasi kerja berjalan optimal dan meminimalkan terjadinya miskomunikasi yang dapat menghambat kinerja (Anwar & Anas, 2021). Dalam organisasi manufaktur, komunikasi kerja berperan penting dalam menyampaikan standar kerja, prosedur operasional, serta penyelesaian masalah di lapangan. Penelitian Choir et al. (2021) menunjukkan bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lainnya. Menurut Afandi (2018:64) indikator komunikasi kerja meliputi Bijaksana, Kesopanan, Kata yang tepat, dan Bahasa yang sopan dan halus.

Motivasi Kerja

Buyung (2022:31) motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi serta

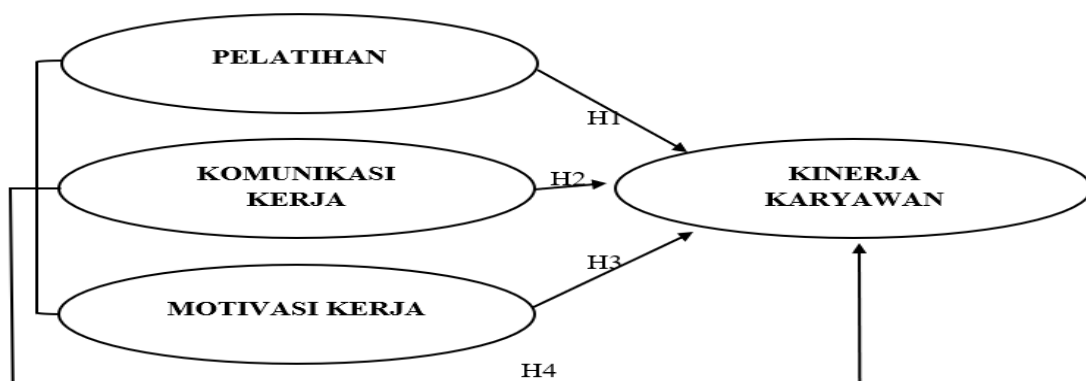
memenuhi dorongan diri sendiri. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi kemauan karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan komitmen kerja yang lebih baik (Silaen et al., 2021). Prasetyo dan Hakim et al. (2025) menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan, karena motivasi menjadi faktor pendorong utama dalam mengarahkan perilaku kerja ke arah pencapaian hasil yang optimal. Adapun indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Afandi (2018:29) yaitu Prestasi Kerja, Pengakuan dari atasan, dan Pekerjaan itu sendiri.

Kinerja Karyawan

Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan Perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama (Busro, 2018). Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan karena secara langsung memengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Studi empiris menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam aspek pelatihan, komunikasi, dan motivasi kerja (Yohanson et al., 2022). Menurut Afandi (2018:89) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketelitian Kerja, dan Kretivitas Kerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa Pelatihan, Komunikasi Kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengembangan Hipotesis

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kendi Pallet Arindo Lampung

H2: Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kendi Pallet Arindo Lampung

H3: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kendi Pallet Arindo Lampung

H4: Pelatihan, Komunikasi Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kendi Pallet Arindo Lampung

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kendi Pallet Arindo Lampung yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden, mengingat jumlah populasi relatif kecil.

Data pendukung diperoleh melalui studi kepustakaan dengan mengkaji buku dan jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Pengujian kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan data yang digunakan dalam analisis. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Sebelum pengujian hipotesis, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan linearitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini menggunakan empat variabel indikator, yaitu Pelatihan (X1), Komunikasi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini memiliki persamaan regresi dan dilakukan menggunakan program SPSS. Berikut adalah hasil analisis persamaan regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + e$$

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33,887	13,616		2,489	0,019
Pelatihan	-0,945	0,360	-0,184	-2,622	0,014
Komunikasi Kerja	0,354	0,127	0,436	2,780	0,010
Motivasi Kerja	0,621	0,182	0,542	3,415	0,002

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 2 di atas menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar 0.945 bernilai negatif (-), Komunikasi Kerja (X2) adalah sebesar 0.354 bernilai positif (+) dan Motivasi Kerja (X3) adalah sebesar 0,621 bernilai positif (+).

Uji t (Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a		T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		
1 (Constant)	33,887	13,616	2,489	0,019
Pelatihan	-0,945	0,360	-2,622	0,014
Komunikasi Kerja	0,354	0,127	2,780	0,010
Motivasi Kerja	0,621	0,182	3,415	0,002

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 3 menjelaskan bahwa Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Kendi Pallet Arindo Lampung, Nilai t hitung > nilai t tabel atau $2.622 > 1.699$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Kendi Pallet Arindo Lampung.; Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Kendi Pallet Arindo Lampung, Nilai t hitung > nilai t tabel atau $2.780 > 1.699$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Kendi Pallet Arindo Lampung.; Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Kendi Pallet Arindo Lampung, Nilai t hitung > nilai t tabel atau $3.415 > 1.699$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Kendi Pallet Arindo Lampung.

Uji F (Simultan)

Uji F simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji F) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310,792	3	103,597	62,768	,000 ^b
	Residual	44,563	27	1,650		
	Total	355,355	30			

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 4 menjelaskan bahwa pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh Sig F $0.000 < 0.05$ dengan F hitung $(62,768) > F$ tabel $(3,354)$. Ini berarti kualitas Pelatihan (X1), Komunikasi Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Kendi Pallet Arindo Lampung. Dengan demikian hipotesis dinyatakan diterima dengan kata lain menerima hipotesis (H_a) dan menolak hipotesis (H_o).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor pelatihan, komunikasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan tugas kerja meningkatkan kompetensi teknis maupun non-teknis karyawan, sehingga mendukung pencapaian target kerja secara lebih efektif, akan tetapi disarankan agar pelatihan dirancang secara partisipatif bersama karyawan, disesuaikan dengan kebutuhan spesifik lini kerja, dan diintegrasikan dengan sistem penilaian kinerja serta insentif yang memadai.
2. Komunikasi kerja turut memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Arus informasi yang jelas, terbuka, dan dua arah antara manajemen dan karyawan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas.
3. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, terbukti menjadi faktor dominan yang paling kuat pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi menunjukkan inisiatif, ketekunan, serta komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.
4. Secara simultan, ketiga variabel independen pelatihan, komunikasi kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan di PT Kendi Pallet Arindo Lampung, yang menunjukkan bahwa pendekatan menyeluruh dan terpadu dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk peningkatan performa organisasi.

REFRENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Agusta, A., Ruslan, M., & Mardjuni, S. (2025). Analisis kompetensi kerja dan pelatihan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Kendari. *Indonesian Journal of Business and Management*.
- Aniva, N., Asmadi, I., & Haryoni, B. (2025). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*.
- Anwar, I. K., & Anas, M. (2021). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Padma. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Buyung. (2022). *Manajemen motivasi kerja*. Alfabeta.

- Choir, M., Damayanti, E., & Suyono, J. (2021). The effect of work communication and work motivation on employee performance at PT Catur Mitra Sejati Sentosa. *Journal of Management and Business*.
- Prasetyo, A., & Hakim, L. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Eduonomika*.
- Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi, dan motivasi (literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*.
- Yohanson, A. K., Hakim, L., & Wijaya, Y. (2022). Kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung dilihat dari disiplin kerja dan pelatihan kerja. *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*.