

Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT RVS

Nabilah Aprilia

e-mail: 21012010023@student.upnjatim.ac.id

Endang Iryanti

e-mail: endang.ma@upnjatim.ac.id

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran
Jawa Timur)

ABSTRAK: Kemajuan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja maksimal para karyawannya, tingkat produktivitas yang optimal, serta mutu sumber daya manusia yang handal. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Studi ini melibatkan seluruh tenaga kerja yang berjumlah 55 orang di PT RVS sebagai subjek penelitian, dengan menerapkan teknik sampling jenuh dalam pemilihan responden karena jumlah populasi yang relatif kecil. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh partisipan, dengan menggunakan skala Likert dengan rentang 1 hingga 5 untuk pengukuran variabel. Teknik analisis data dilakukan dengan dukungan perangkat lunak melalui metode statistik Partial Least Square (PLS). Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara signifikan memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini adalah memberikan rekomendasi praktis kepada manajemen PT RVS untuk mengintensifkan program pelatihan yang relevan dan memperkuat sistem insentif berbasis motivasi guna mempertahankan serta meningkatkan performa kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci – Pelatihan, Pengalaman, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT: The progress of a company is strongly determined by the maximum performance of its employees, optimal productivity levels, and the quality of reliable human resources. This research aims to evaluate the extent to which job training, work experience, and work motivation contribute to the improvement of employee performance. This study involved all employees, totaling 55 people at PT RVS, as research subjects, applying a saturated sampling technique in selecting respondents due to the relatively small population size. The approach used in this study is a quantitative approach with a survey method. Primary data was obtained by distributing questionnaires directly to all participants, using a Likert scale with a range of 1 to 5 for variable measurement. Data analysis technique was performed with software support using the Partial Least Square (PLS) statistical method. The research findings indicate that job training, work experience, and work motivation significantly have a positive contribution to improving employee performance. The implication of this research is to provide practical recommendations to the management of PT RVS to intensify relevant training programs and strengthen the motivation-based incentive system to maintain and continuously enhance work performance.

Keywords – Training, Experience, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Globalisasi dan dinamika persaingan bisnis yang ketat menuntut perusahaan mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal untuk meningkatkan daya saing. Dalam konteks ini, Kinerja Karyawan menjadi tolok ukur utama keberhasilan perusahaan, yang dipengaruhi oleh serangkaian faktor internal dan eksternal. Secara internal, kapabilitas karyawan ditingkatkan melalui Pelatihan yang terstruktur, yang bertujuan mentransfer pengetahuan dan keterampilan spesifik. Efektivitas pelatihan ini kemudian diperkuat oleh Pengalaman kerja yang terakumulasi, mengubah pengetahuan menjadi keahlian praktis. Namun, pendorong utama yang mengaktivasi kapabilitas ini adalah Motivasi, yakni dorongan psikologis yang memastikan karyawan mengerahkan upaya maksimal untuk mencapai target kinerja. Dengan demikian, artikel ini berargumen bahwa sinergi antara pelatihan, pengalaman, dan motivasi merupakan prasyarat fundamental dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

Penelitian terdahulu telah memberikan pemahaman yang kuat mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan, termasuk motivasi dan keterampilan teknis (Agustin & Sirajuddin, 2024) dan (Hartati *et al.*, 2021), penelitian terdahulu cenderung berfokus pada industri manufaktur modern atau jasa. Oleh karena itu, originalitas dan keterbaruan penelitian ini terletak pada analisis mendalam mengenai implementasi motivasi dan pembinaan rutin pada konteks spesifik industri anyaman, khususnya di PT RVS. Industri manufaktur anyaman memiliki karakteristik unik, terkait dengan ketergantungan pada keterampilan manual yang diwariskan dan struktur kerja padat karya yang berbeda signifikan dari industri umum. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengeksplorasi secara komprehensif bagaimana faktor pelatihan kerja, pengalaman, dan motivasi kerja secara aktual memengaruhi capaian produksi di lingkungan PT RVS. Selain itu, studi ini juga memberikan validasi model kinerja terbaru yang diterapkan dalam industri manufaktur kerajinan tangan, yang sangat relevan dengan dinamika bisnis tahun 2025.

Lingkungan industri, seperti yang dijalankan oleh PT RVS yang memproduksi anyaman, keterampilan teknis sangat dibutuhkan dalam proses produksinya. Penilaian karyawan dalam konteks perusahaan ini menitikberatkan pada capaian produksi yang telah ditargetkan. Hartati *et al.* (2021) menekankan bahwa pencapaian tersebut menjadi tolok ukur utama dalam menilai efektivitas kerja pegawai. Sahyadi *et al.* (2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan tercermin dari hasil kerja yang diukur baik dari segi mutu maupun jumlah, sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan.

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tarigan & Harahap (2024) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan berbagai metode dan teknik khusus. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan SDM, rendahnya motivasi dan semangat kerja karyawan disebabkan oleh kurangnya pengalaman, yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan program pelatihan dan pendampingan yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Syifana (2024) menyatakan bahwa pengalaman kerja mencakup durasi seseorang bekerja serta sejauh mana ia mampu memahami, menguasai, dan melaksanakan tugas dengan maksimal. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pimpinan SDM PT RVS, pelatihan yang hanya dilakukan setahun sekali dinilai kurang efektif, karena membatasi kesempatan karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan.

Hidayah *et al.* (2025) untuk meningkatkan motivasi kerja, hal yang perlu diperhatikan dapat memberikan dukungan penuh terhadap pengembangan potensi karyawan. Utomo & Liana (2024) menekankan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja, karena dorongan yang kuat dapat membangkitkan semangat dan inspirasi karyawan untuk

memberikan kinerja terbaik. Hasil wawancara dengan pimpinan SDM mengungkapkan bahwa rendahnya motivasi kerja di perusahaan ini dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap gaji serta tekanan yang terus-menerus untuk mencapai target, yang akhirnya menghambat semangat kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengalaman, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT RVS, serta mengidentifikasi variabel yang paling berpengaruh. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan pelatihan, pengalaman, dan motivasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Syesilia & Arif (2021) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan berdasarkan tanggung jawab, yang dipengaruhi oleh keterampilan, kondisi tempat kerja, fasilitas, serta hubungan sosial di lingkungan kerja. Menurut Liliana & Kadang (2021) kinerja atau pencapaian kerja merujuk pada hasil yang dapat diukur dan dinilai berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan, mencerminkan tingkat efisiensi, produktivitas, serta kualitas kerja dalam jangka waktu tertentu, yang secara keseluruhan mendukung kesuksesan perusahaan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja, menurut Ardiansyah & Adiwati (2024) merupakan aktivitas yang dirancang untuk memperkaya wawasan, mengasah keterampilan, serta memperkuat kemampuan dalam pengambilan keputusan, guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas pekerjaan. Menurut Rahmawan & Adiwati (2021) pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang menggunakan berbagai teknik untuk mengasah kemampuan individu atau kelompok, agar mereka lebih siap dalam menangani pekerjaan, tantangan, serta perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kerja secara maksimal.

Pengalaman Kerja

Maliki & Rini (2024) menyatakan bahwa pengalaman kerja melibatkan pembelajaran yang diperoleh dari berbagai kejadian dalam hidup, yang pada akhirnya membentuk wawasan dan kebijaksanaan seseorang. Sahyadi *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja memiliki peranan krusial dalam memengaruhi performa individu, yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan dan visi organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Larasati & Iryanti (2024) motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat individu bekerja dengan semangat, rajin, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya, dengan tujuan untuk memenuhi harapan sekaligus mendukung pencapaian tujuan dan visi perusahaan. Menurut Maharani & Adiwati (2022) motivasi kerja adalah suatu cara yang memberikan inspirasi, semangat, dan bantuan kepada karyawan, sehingga mereka merasa didorong oleh pimpinan, kolega, serta suasana kerja dalam menjalankan kewajiban mereka.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dilandasi oleh Teori Modal Manusia (Schultz, 2020), yang memandang pelatihan sebagai investasi yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Pelatihan Kerja yang didefinisikan sebagai program sistematis untuk pengembangan teknis (WP & Andi, 2024), secara logis akan meningkatkan efektivitas kerja. Bukti empiris dari Maidarti *et al.* (2022) mendukung alur ini dengan menunjukkan dampak positif pelatihan pada kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- H1: Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT RVS.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berlandaskan pada Teori Modal Manusia (Schultz, 2020). Teori ini menegaskan bahwa Pengalaman Kerja merupakan investasi yang meningkatkan wawasan, keahlian, dan kapasitas karyawan (Arumaningtyas & Putranto, 2024). Akumulasi pengalaman secara logis akan mengarah pada peningkatan efektivitas dan kemampuan kerja. Dukungan empiris dari Sari *et al.* (2024) mengindikasikan bahwa pengalaman kerja memang memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

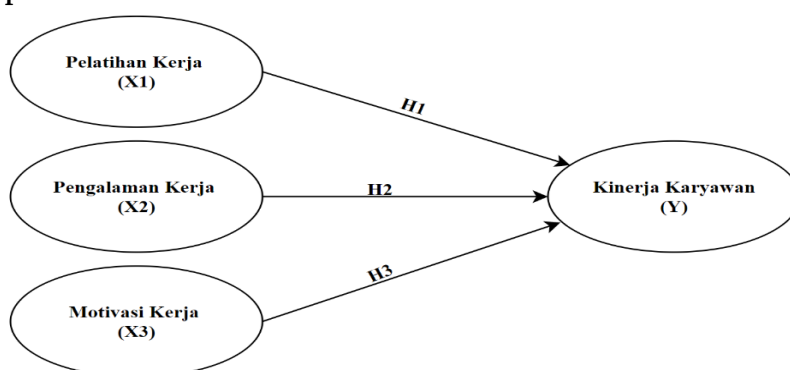
- H2: Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT RVS.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan didasarkan pada Teori Harapan (Wigfield & Eccles, 2020), yang menyatakan bahwa dorongan internal Motivasi Kerja untuk mencapai sasaran (Fitriani *et al.*, 2024) adalah penentu utama effort kerja. Semakin tinggi motivasi, semakin besar usaha, yang menghasilkan peningkatan kinerja. Secara empiris, Wulanda *et al.* (2024) menguatkan hal ini, menunjukkan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesisnya adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- H3: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT RVS.

Kerangka Konseptual



Sumber: Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan survei. Subjek penelitian ini adalah seluruh 55 karyawan PT RVS, yang juga bertindak sebagai responden. Mereka memiliki karakteristik tertentu dan berinteraksi langsung dengan sistem informasi yang diteliti. Objek penelitiannya Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Jawaban responden diukur menggunakan *Skala Likert* (nilai 1 hingga 5). Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan perangkat lunak *Partial Least Square* (PLS).

Prosedur analisis data, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang diolah menggunakan perangkat lunak *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Proses analisis data dibagi menjadi dua tahapan utama. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*), yang mencakup uji *validitas konvergen*, *validitas diskriminan*, dan *reliabilitas komposit* untuk memastikan instrumen dan indikator memenuhi syarat. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*), yang melibatkan pengujian koefisien jalur *path*. Hasil pengujian hipotesis ini kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai interaksi dan pengaruh variabel-variabel tersebut.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, pendekatan pengukuran dapat dilakukan dengan memanfaatkan variabel eksogen yang memiliki indikator reflektif, seperti Pelatihan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), yang berperan dalam memengaruhi variabel *endogen* yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Outer Loadings

Tabel 1. *Outer Loadings* (Mean,STDEV,T-Values,P-Values)

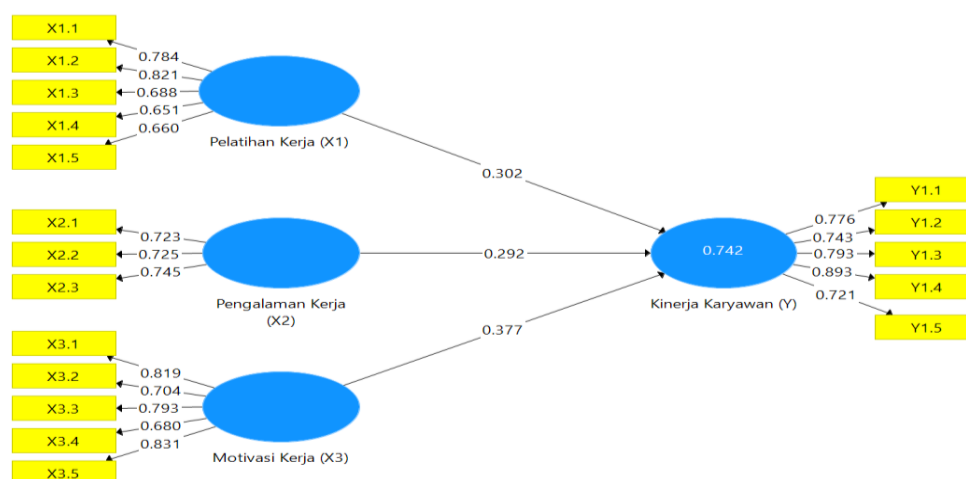
| | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics (O/STDEV)</i> | <i>P Values</i> |
|-------------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| X1.1 <- Pelatihan Kerja (X1) | 0,784 | 0,791 | 0,085 | 9,220 | 0,000 |
| X1.2 <- Pelatihan Kerja (X1) | 0,821 | 0,827 | 0,048 | 17,141 | 0,000 |
| X1.3 <- Pelatihan Kerja (X1) | 0,688 | 0,684 | 0,139 | 4,943 | 0,000 |
| X1.4 <- Pelatihan Kerja (X1) | 0,651 | 0,637 | 0,147 | 4,436 | 0,000 |
| X1.5 <- Pelatihan Kerja (X1) | 0,660 | 0,661 | 0,145 | 4,556 | 0,000 |
| X2.1 <- Pengalaman Kerja (X2) | 0,723 | 0,728 | 0,101 | 7,193 | 0,000 |
| X2.2 <- Pengalaman Kerja (X2) | 0,725 | 0,719 | 0,124 | 5,832 | 0,000 |
| X2.3 <- Pengalaman Kerja (X2) | 0,745 | 0,750 | 0,084 | 8,829 | 0,000 |
| X3.1 <- Motivasi Kerja (X3) | 0,819 | 0,819 | 0,054 | 15,186 | 0,000 |

| | | | | | |
|--|-------|-------|-------|--------|-------|
| X3.2 <- Motivasi Kerja (X3) | 0,704 | 0,713 | 0,101 | 6,958 | 0,000 |
| X3.3 <- Motivasi Kerja (X3) | 0,793 | 0,792 | 0,072 | 11,074 | 0,000 |
| X3.4 <- Motivasi Kerja (X3) | 0,680 | 0,681 | 0,116 | 5,859 | 0,000 |
| X3.5 <- Motivasi Kerja (X3) | 0,831 | 0,829 | 0,054 | 15,370 | 0,000 |
| Y1.1 <- Kinerja Karyawan (Y) | 0,776 | 0,775 | 0,073 | 10,681 | 0,000 |
| Y1.2 <- Kinerja Karyawan (Y) | 0,743 | 0,739 | 0,066 | 11,268 | 0,000 |
| Y1.3 <- Kinerja Karyawan (Y) | 0,793 | 0,792 | 0,066 | 11,970 | 0,000 |
| Y1.4 <- Kinerja Karyawan (Y) | 0,893 | 0,890 | 0,034 | 26,253 | 0,000 |
| Y1.5 <- Kinerja Karyawan (Y) | 0,721 | 0,717 | 0,073 | 9,881 | 0,000 |

Sumber: Data diolah 2025, SmartPLS

Berdasarkan Tabel 1. hasil analisis terhadap nilai *Factor Loading*, *T-Statistic*, *P-Values*, dan *Cross Loading*, seluruh indikator reflektif pada variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan validitas yang memadai, karena memiliki nilai *loading* di atas 0,50, *T-Statistic* lebih dari 1,96, serta *P-Values* kurang dari 0,05, dan *loading* tertinggi berada pada variabel yang diwakilinya, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Model PLS



Sumber: Data diolah 2025, SmartPLS

Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Output PLS

Berdasarkan Gambar 2. *output PLS*, indikator dengan faktor *loading* tertinggi pada masing-masing variabel adalah Peserta (X1.1) untuk Pelatihan Kerja (0,821), Lama Waktu atau Masa Kerja (X2.3) untuk Pengalaman Kerja (0,745), Keberhasilan (X3.5) untuk Motivasi Kerja (0,831), dan

Kuantitas Kerja (Y1.4) untuk Kinerja Karyawan (0,893), yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut paling mewakili variabel laten masing-masing.

R-Square

Tabel 2. R Square

| | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|-----------------------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,742 | 0,727 |

Sumber: Data diolah 2025, SmartPLS

Berdasarkan Tabel 2. model penelitian ini menunjukkan nilai *R Square* (*R*²) sebesar 0,742 untuk variabel Kinerja Karyawan, artinya Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja bersama-sama menjelaskan 74,2% variasi kinerja, sementara 25,8% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Predictive Relevance (Q2)

Berdasarkan Tabel 2. tingkat kecocokan model dalam penelitian ini dinyatakan baik berdasarkan nilai *Q2* sebesar 0,742, yang menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang relevan dan kuat, karena nilai *Q2* lebih dari nol, hal ini mengindikasikan bahwa model struktural mampu memperkirakan data observasi dan parameter secara akurat sesuai dengan kriteria *predictive relevance*.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Path Coefficients (Mean,STDEV,T-Values,P-Values)

| | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics (O/STDEV)</i> | <i>P Values</i> |
|---|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Pelatihan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0,302 | 0,301 | 0,122 | 2,484 | 0,013 |
| Pengalaman Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0,292 | 0,289 | 0,136 | 2,140 | 0,033 |
| Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0,377 | 0,381 | 0,132 | 2,867 | 0,004 |

Sumber: Data diolah 2025, SmartPLS

Berdasarkan Tabel 3. hasil analisis terhadap ketiga hipotesis menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pelatihan Kerja (X1) memiliki koefisien jalur sebesar 0,302, *T-statistik* 2,484, dan *P-value* 0,013, membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) signifikan. Pengalaman Kerja (X2) menunjukkan koefisien jalur 0,292, *T-statistik* 2,140, dan *P-value* 0,033, yang juga mendukung hipotesis kedua (H2). Sementara itu, Motivasi Kerja (X3) dengan koefisien jalur 0,377, *T-statistik* 2,867, dan *P-value* 0,004, turut membuktikan kebenaran hipotesis ketiga (H3). Seluruh hasil tersebut mengindikasikan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara signifikan menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT RVS, yang berarti Hipotesis Pertama diterima. Interpretasi ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas dan efektivitas program pelatihan secara langsung meningkatkan output dan performa karyawan, sebuah temuan yang sejalan dengan studi sebelumnya oleh Rohimah *et al.* (2022) yang menggarisbawahi peran vital pelatihan sebagai prediktor kinerja. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa indikator Peserta (X1.2) menjadi yang paling dominan dengan *loading factor* 0.821.

Hal ini menginterpretasikan secara spesifik bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada kualitas individu yang menjadi peserta, di mana peserta dengan bekal dan motivasi yang kuat akan memaksimalkan hasil program. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya harus berinvestasi pada materi pelatihan, tetapi juga pada proses seleksi peserta yang tepat untuk mengoptimalkan peningkatan kinerja, sesuai dengan pandangan Hartati *et al.* (2021) yang menekankan pentingnya faktor internal dalam mendorong kinerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT RVS. Temuan ini secara kuat mengindikasikan bahwa akumulasi waktu dan variasi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan telah berhasil membangun human capital yang esensial, sehingga menghasilkan output kinerja yang superior. Bukti empiris ini sejalan dengan penelitian Herawati *et al.* (2024) di PT Smart Tbk Tanah Laut Mill dan studi Hartati *et al.* (2021) di PT Danamas Insan Kreasi Andalan, yang keduanya menegaskan konsistensi hubungan antara pengalaman dan peningkatan kinerja. Secara spesifik, indikator Lama Waktu/Masa Kerja (X2.3) menjadi dimensi paling dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0.745.

Nilai ini menunjukkan bahwa durasi pengalaman kerja merupakan prediktor kunci. Karyawan yang telah lama bekerja memiliki pemahaman kontekstual yang mendalam mengenai sistem, budaya, dan tantangan operasional unik PT RVS, yang memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan yang lebih tepat dan efisien. Dengan demikian, interpretasi hasil ini mendukung diterimanya hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT RVS, sebuah temuan yang secara kuat mendukung hipotesis yang telah dirumuskan. Interpretasi ini menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Temuan ini konsisten dengan literatur terdahulu, sebagaimana diperkuat oleh Ratnasari *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa motivasi, pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan di departemen produksi. Dukungan serupa juga ditemukan oleh Safitri & Wahdiniawati (2023) dalam penelitian mereka di PT Liong Indotasa Bogor, yang menyimpulkan bahwa motivasi memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Secara spesifik, indikator Keberhasilan (*achievement*) (X3.5) adalah yang paling dominan dalam variabel Motivasi Kerja dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,821.

Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan internal untuk mencapai prestasi merupakan pendorong utama dan paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini. Oleh karena itu, penting bagi PT RVS untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif yang secara aktif mendorong pencapaian dan pertumbuhan karir sebagai strategi kunci untuk memaksimalkan keberhasilan dan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Hasil analisis penelitian ini menggunakan *SmartPLS* menunjukkan bahwa pelatihan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja, meskipun frekuensinya saat ini masih rendah. Implikasinya manajemen harus segera meningkatkan frekuensi dan durasi program pelatihan untuk memaksimalkan dampak positif ini. Mengingat keterlibatan aktif peserta menjadi faktor utama keberhasilan, pelatihan di masa mendatang harus diubah dari format pasif menjadi lebih interaktif, praktis, dan relevan dengan tugas sehari-hari karyawan, seperti simulasi atau studi kasus nyata. Ini akan memastikan investasi waktu dan sumber daya dalam pelatihan menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.

Pengalaman kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja, di mana karyawan dengan pengalaman kurang dari lima tahun menunjukkan semangat dan kemampuan adaptasi yang baik. Implikasi perusahaan harus memanfaatkan potensi adaptif dari kelompok karyawan ini melalui sistem pembinaan dan penugasan yang lebih strategis. Ini mencakup implementasi program mentoring formal yang menghubungkan karyawan berpengalaman dengan junior, serta memberikan penugasan yang menantang namun sesuai dengan fase pengalaman mereka. Dengan dukungan dan penugasan yang tepat, karyawan muda ini dapat lebih maksimal dalam berkontribusi dan mempercepat pertumbuhan profesional mereka di dalam perusahaan.

Motivasi kerja adalah faktor penting lainnya, dengan faktor pencapaian (*achievement*) sebagai motivator utama karyawan. Namun, kendala seperti gaji yang kurang memadai dan komunikasi internal yang belum efektif menjadi penghambat serius. Implikasi manajemen perlu melakukan evaluasi komprehensif terhadap struktur gaji dan tunjangan untuk memastikan tingkat kompensasi menjadi kompetitif dan adil, sehingga tidak lagi menjadi faktor demotivasi. Selain itu, perbaikan mendesak pada saluran dan transparansi komunikasi internal harus dilakukan untuk mengatasi friksi, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, dan memungkinkan faktor pencapaian menjadi pendorong kinerja yang tidak terganggu.

Kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Secara spesifik, temuan menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif, pemanfaatan pengalaman kerja untuk pengembangan karir, serta pemberian motivasi yang tepat seperti insentif dan komunikasi yang baik, merupakan faktor-faktor kunci yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi terpadu dari aspek-aspek tersebut sangat penting dalam membentuk tingkat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D., & Sirajuddin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Deli Kapuas di Kabupaten Tangerang. *Journal of Economic Academic*, 1(2), 352–362.
- Ardiansyah, D. C., & Adiwati, M. R. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Integra Indocabinet Sidoarjo. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(6), 2237–2246. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i6.6457>

- Arumaningtyas, S. S., & Putranto, A. T. (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Cipta Persada Bekasi Jawa Barat. *Jurnal Menara Sumber Daya Manusia*, 1(2), 96–109.
- Fitriani, Laekkeng, M., Kamidin, M., & Mahmud, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MPC Vetindo Pratama Makassar. *Journal Of Social Science Research*, 4(5), 8029–8039.
- Hartati, S. G., Ginting, S. V., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan Medan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 1–17.
- Herawati, A. S., Ariani, G. M. G., Nurhayati, N., & Purboyo. (2024). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill. *YUME : Journal of Management*, 7(3), 599–607.
- Hidayah, N., Pertiwi, T. K., & Rini, H. P. (2025). Job Design And Transformational Leadership In Enhancing Employee Performance At The Population And Civil Registration Office Of Surabaya City Through Work Motivation. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 1105–1116.
- Larasati, A., & Iryanti, E. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentral Global Energi. *Musytari*, 6(12), 1–15.
- Liliana, P. F., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godrej Indonesia Di Jakarta Timur. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 435. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11890>
- Maharani, A., & Adiwati, M. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Millenium Pharmacon International TBK. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 856–864.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Maliki, D. O., & Rini, H. P. (2024). Pengaruh Self Efficacy dan Pengalaman Magang MSIB Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Manajemen UPN “Veteran” Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 1397–1411. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4604>
- Rahmawan, R. R., & Adiwati, M. R. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Rahman (Sidotopo Wetan, Surabaya). *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 5(2), 791–803. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2584>
- Ratnasari, S. L., Saragih, L., Munzir, T., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2022). The Effect of Training, Motivation, Career Development, and Job Satisfaction on the Performance of Production Department Employees. *International Conference on Business Management and Accounting*, 1(1), 269–275.
- Rohimah, A. N., Fayzhall, M., Napitupulu, B. B. J., & Asbari, M. (2022). The Effect of Job Training, Performance Assessment, and Work Motivation on the Performance of Production Division Employees at PT Rinnai Indonesia (Case Study of the Gas Valve Division). *Universal Journal of Science and Technology*, 1(2), 54–63.
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176–184. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.850>
- Sahyadi, M. A., Marliani, S., & Juliawaty, J. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Environmental Product Declaration PT Pindo Deli 1 Karawang. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 129–141.

- Sari, A. R., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Fajar Putra Plasindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4633–4647.
- Schultz, T. W. (2020). *Investment in Human Capital*. In *The Human Capital Approach* (pp. 5-30). Routledge.
- Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2), 126–140. <https://doi.org/10.38156/imka.v1i2.81>
- Syifana, A. A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Tanjung Perak Surabaya* [Skripsi]. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- Tarigan, R. A., & Harahap, L. M. (2024). *Pengaruh Pelatihan, K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM (Palm Oil Mill)*. 7(7), 1–6.
- Utomo, R. R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Politama Pakindo. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1694–1703. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11781>
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2020). *Expectancy-Value Theory of Achievement Motivation*. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101884.
- WP, M. R., & Andi, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Factory 3 Bagian Cutting pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2994–3004.
- Wulanda, N., Sari, P. I., & Krisdayanti, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Minanga Group Pabrik Sei Enai Mill (SENM). *Jurnal Ekonomika*, 17(1), 1–13.