



Psikotes: Jurnal Ilmu Psikologi, Komunikasi, dan Kesehatan Masyarakat
Vol. 3 No.1 Maret 2026

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV JAYA BERSAMA CABANG PURWOKERTO**

Angga Bayu Dofiansyah, Dyah Supriatin
Universitas Perwira Purbalingga, Indonesia
Corresponding E-mail: anggadofiansyah@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by the problem of lack of training for employees causing no development, and lack of work motivation because the company does not give appreciation to employees, as well as job promotions that are less objective to employees. This study aims to analyze the effect of training, work motivation, and job promotions on employee performance at CV Jaya Bersama Purwokerto branch. The research method used is a quantitative method. The population of this study was all employees of CV Jaya Bersama Purwokerto branch, totaling 34 people using saturated samples. The results of the study indicate that the training variable has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation also has a positive and significant effect on performance, Job promotions are proven to have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination of 0.051 means that this research variable has a 51% effect on employee performance and the remaining 49% is influenced by other factors not examined in this study. The conclusion of this study is that the Influence of Training, Work Motivation, and Job Promotion is an important factor in improving employee performance at CV Jaya Bersama Purwokerto branch.

Keywords: *Communication For Development, Empowerment Communication, Social Conflict*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC- BY International license. E-ISSN: 3032-2421, DOI: 10.59548/ps.v3i1.604

Pendahuluan

Usaha distributor memainkan peran penting dalam menjaga kelancaran rantai pasokan antara produsen dan konsumen pada era persaingan bisnis yang semakin ketat. Distributor memastikan bahwa produk pabrikan dapat didistribusikan secara efektif ke berbagai area pemasaran. Perusahaan distributor dapat meningkatkan penjualan, efisiensi logistik, dan kepuasan pelanggan dengan menggunakan strategi distribusi yang tepat (Arlicia & Ashari, 2023). CV Jaya Bersama cabang Purwokerto merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor, seperti makanan *snack*, kosmetik, perlengkapan bayi dan sembako. Makanan ringan yang tersedia yaitu *Happy Time*, *Good Time*, Pisang Coklat. Selain itu, kosmetik yang tersedia adalah merk *Hanasui*, *Scarlett*. Tersedia berbagai varian hanasui seperti hanasui *body sleming gel*, hanasui *body spa* dan hanasui *naturgo peel off mask*. Perlengkapan bayi berupa sabun mandi, bedak bayi, dan botol susu. Selain itu, ada juga sembako yaitu berupa minyak, dan mie instan.

CV Jaya Bersama adalah distributor tangan pertama yang mendapatkan produk dari para *supplier* yang langsung dari pabrik dan menjual atau mendistribusikannya ke berbagai *type outlet*, seperti grosir, semi grosir dan retail. Kebutuhan akan barang konsumsi sehari-hari seperti *snack*, kosmetik, perlengkapan bayi, dan sembako terus meningkat di era modern. Dengan permintaan yang terus meningkat dan gaya hidup yang semakin praktis, ada peluang bisnis yang menjanjikan di bidang distribusi. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (Nurasnita & Harahap, 2019).

Untuk meraih apa yang diinginkan, maka perusahaan perlu memiliki alat penggerak utama yaitu karyawan yang memiliki kinerja yang baik, disiplin waktu serta menjalankan *job desk*-nya dengan bertanggung jawab (Mohd. Iqbal Fazliawinata & Heriyani, 2021). Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti hanya mengangkat 3 faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan objek penelitian, yaitu pelatihan, motivasi kerja dan promosi jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan di CV Jaya Bersama cabang Purwokerto dengan operation manager, teridentifikasi adanya permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang belum mencapai tujuan atau target dalam perusahaan. Selain itu dalam wawancara tersebut, dipaparkan juga pelatihan dan motivasi kerja menjadi masalah dalam kinerja pegawai, hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan menyebabkan kemampuan kerja karyawan tidak ada perkembangan, sehingga banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan instruksi serta sistem manajemen

yang belum stabil. dan masih kurangnya semangat karyawan dalam menjalankan pelatihan (*training*) yang diberikan sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerjanya.

Tabel 1. Kinerja Kayawan

Bulan	Kinerja %	Target %	Keterangan
Januari	82,06	95	Belum Memenuhi
Februari	80,79	95	Belum Memenuhi
Maret	80,30	95	Belum Memenuhi
April	83,65	95	Belum Memenuhi
Mei	81,00	95	Belum Memenuhi
Juni	82,00	95	Belum Memenuhi
Juli	84,50	95	Belum Memenuhi
Agustus	87,00	95	Belum Memenuhi
September	79,69	95	Belum Memenuhi
Oktober	85,80	95	Belum Memenuhi
November	82,00	95	Belum Memenuhi
Desember	82,50	95	Belum Memenuhi
Rata rata		82,75%	

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan di tahun 2024 di CV Jaya Bersama cabang Purwokerto mengalami fluktuatif yaitu naik dan turun. Kinerja karyawan masih belum mampu mencapai target perusahaan walaupun sudah termasuk dalam kategori baik, karena target perusahaan maksimal di persentase 95%. Sehingga masih perlu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut (Widayanti et al., 2017). Metode kuantitatif yaitu metode pengujian teori atau konsep- konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistic. Penelitian ini dilakukan pada CV Jaya Bersama Cabang Purwokerto yang beralamat di Jl. Gerilya No.21, Gandasuli, Karangpucung, Kec. Purwokerto Sel., Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53142.

Serta penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan sistematis yang dimulai bulan Januari sampai dengan bulan Oktober 2025. Proses dimulai dari bulan Januari Dimana pada bulan januari sampai dengan bulan September merupakan penyusunan proposal dan pra penelitian untuk mencari data yang diperlukan untuk menyusun

proposal. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang terdapat pada CV Jaya Bersama Cabang Purwokerto yang berjumlah 34 orang. Serta Sampel yang digunakan pada penelitian yaitu menggunakan seluruh karyawan CV Jaya Bersama Cabnag Purwokerto. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Non Probability* sampling, yaitu dengan sampling jenuh atau sampel yang digunakan menggunakan seluruh populasi. Pengambilan teknik ini dikarenakan jumlah total populasi yang relevan terbatas, maka lebih efektif untuk mengambil semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi: 1. Uji Instrumen terdiri dari; (a) Uji Validitas, (b) Uji Reliabilitas. 2. Analisis Deskriptif. 3. Uji Asumsi Klasik terdiri dari; (a) Uji Normalitas, (b) Uji Heteroskedastisitas, (c) Uji Multikolinearitas. 4. Analisis Regresi Berganda terdiri dari; (a) Uji T, (b) Uji F, (c) Koefisien Determinasi (R-Square).

Hasil dan Pembahasan

A. Uji instrumen

Tabel 2. Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	Y.1	0,840	0,3440	Valid
		Y.2	0,851	0,3440	Valid
		Y.3	0,875	0,3440	Valid
		Y.4	0,762	0,3440	Valid
		Y.5	0,769	0,3440	Valid
		Y.6	0,686	0,3440	Valid
2	Pelatihan	X1.1	0,880	0,3440	Valid
		X1.2	0,903	0,3440	Valid
		X1.3	0,839	0,3440	Valid
		X1.4	0,831	0,3440	Valid
		X1.5	0,789	0,3440	Valid
3	Motivasi Kerja	X2.1	0,876	0,3440	Valid
		X2.2	0,832	0,3440	Valid

4		X2.3	0,819	0,3440	Valid
		X2.4	0,832	0,3440	Valid
		X2.5	0,886	0,3440	Valid
	Promosi Jabatan	X3.1	0,837	0,3440	Valid
		X3.2	0,830	0,3440	Valid
		X3.3	0,869	0,3440	Valid
		X3.4	0,896	0,3440	Valid
		X3.5	0,896	0,3440	Valid
		X3.6	0,860	0,3440	Valid
		X3.7	0,697	0,3440	Valid
		X3.8	0,661	0,3440	Valid
		X3.9	0,661	0,3440	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Data uji validitas diatas menjelaskan bahwa nilai validitas pernyataan pada variabel kinerja karyawan, pelatihan, motivasi kerja dan promosi jabatan seluruhnya valid karena pada nilai validitas lebih besar dari r table (0,3340) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dikatakan valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,883	<i>Reliable</i>
2	Pelatihan	0,902	<i>Reliable</i>
3	Motivasi Kerja	0,903	<i>Reliable</i>
4	Promosi Jabatan	0,930	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Tabel data uji reliabilitas di atas menjelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* nilai reliabilitas sudah memadai karena pada variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0, 883 >

0,6 maka dikatakan reliabel, variabel pelatihan (X1) yaitu $0,902 > 0,6$ maka dikatakan reliabel, variabel motivasi kerja (X2) yaitu $0,903 > 0,6$ maka dikatakan reliabel dan variabel promosi jabatan (X3) yaitu $0,930 > 0,6$ maka dikatakan reliabel. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel dapat dinyatakan instrumen adalah terpercaya atau reliabel.

B. Analisis Deskriptif

Tabel 4. Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	34	24	30	27	2.427
Pelatihan	34	20	25	23	1.045
Motivasi Kerja	34	20	25	22	2.139
Promosi Jabatan	34	36	45	41	3.575

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa kinerja karyawan nilai minimum sebesar 24, nilai maximum sebesar 30, nilai mean sebesar 27 dan standar deviasi 2.427. Pelatihan nilai minimum 20, nilai maksimum 25, nilai mean 23 dan standar deviasi sebesar 2.045. Motivasi kerja nilai minimum 20, nilai maximum 25, nilai mean 22 serta nilai standar deviasi sebesar 2.139. promosi jabatan nilai minimum 36, nilai maximum 45, nilai mean 41 serta nilai standar deviasi sebesar 3.575. Semakin besar nilai standar deviasi maka semakin beragam nilai-nilai pada item atau semakin tidak akurat dengan mean, sebaliknya semakin kecil nilai standar deviasi maka semakin serupa nilai-nilai pada item atau semakin akurat dengan mean.

C. Uji Asumsi Klasik

Tabel 5.
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63509039
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.102
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Tabel Kolmogorov-Smirnov menjelaskan bahwa didapatkan nilai signifikan sebesar 0,193 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 6.
Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.574	3.104		.525	.603
	Pelatihan	-.050	.096	-.094	-.522	.605
	Motivasi Kerja	-.125	.094	.245	-1.340	.190
	Promosi Jabatan	.088	.055	.287	1.587	.123

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Tabel uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa dalam analisis regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikan variabel pelatihan sebesar $0,605 > 0,05$, variabel motivasi kerja sebesar $0,190 > 0,05$ dan variabel promosi jabatan sebesar $0,123 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas sangat jelas menunjukkan jika tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen dikarenakan nilai signifikan lebih dari 0,05.

Tabel 7.
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Pelatihan	.916	1.092
	Motivasi Kerja	.883	1.133
	Promosi Jabatan	.902	1.109

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Tabel uji multikolinearitas bahwa pada variabel pelatihan memiliki nilai tolerance sebesar $0,916 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,092 < 10$, variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,883 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,133 < 10$, variabel promosi jabatan memiliki nilai tolerance sebesar $0,902 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,109 < 10$. Dari masing masing variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan variabel pelatihan, motivasi kerja dan promosi jabatan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

Analisis regresi berganda

Tabel 8.
Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-.633	4.755		-.133	.895
	Disiplin Kerja	.410	.152	.345	2.688	.012
	Motivasi Kerja	.464	.149	.409	3.124	.004
	Pelatihan Kerja	.195	.088	.287	2.213	.035
Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai koefisien variabel independen setiap satuan, maka akan mempengaruhi perubahan variabel dependen sebesar satu satuan.

Tabel 9.
Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Sig t	Keterangan
Pelatihan	2,688	2,042	0,012	Diterima
Motivasi Kerja	3.124	2,042	0,004	Diterima
Promosi Jabatan	2.213	2,042	0,035	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

1) Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t variabel pelatihan (X1) didapatkan t hitung sebesar 2,688 dengan nilai signifikan t sebesar 0,012. T tabel yang diperoleh dari ($df=n-k-1$, $df=34-3-1$) 2,042. Dengan demikian nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,688 > 2,042$). Kemudian nilai signifikan $t < \text{dari } 0,05$

(0,012 < 0,05). Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan secara parsial variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) didapatkan t hitung sebesar 3,124 dengan nilai signifikan t sebesar 0,004. T tabel yang diperoleh dari ($df=n-k-1$, $df=34-3-1$) 2,042. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (3,124 > 2,042). Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 (0,004 < 0,05). Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Promosi Jabatan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t variabel promosi jabatan (X3) didapatkan t hitung sebesar 2,213 dengan nilai signifikan t sebesar 0,035. T tabel yang diperoleh dari ($df=n-k-1$, $df=34-3-1$) 2,042. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (2,213 > 2,042). Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 (0,035 < 0,05). Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan secara parsial variabel promosi jabatan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10.

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	106.244	3	35.415	12.042	.000 ^b
Residual	88.226	30	2.941		
Total	194.471	33			

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Tabel uji F (uji simultan) di atas menjelaskan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai f hitung sebesar 12.042 sedangkan nilai f tabel diperoleh $df=n-k-1$ ($df=34-3-1=30$) 3,92 serta nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut < 0,05. Maka dari analisis uji f tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen yaitu pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan promosi jabatan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 11.
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.501	1.71490

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Tabel koefisien determinasi di atas menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,546. Hal ini menunjukkan bahwa 0,546 atau 54,6% kinerja karyawan CV Jaya Bersama Purwokerto termasuk dalam kategori sedang dalam arti tidak terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi, dipengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan promosi jabatan (X_3). Sementara sisanya yaitu 46,4% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh pelatihan terhadap karyawan

Hasil uji t variabel pelatihan (X_1) didapatkan t hitung sebesar 2,688 dengan nilai signifikan t sebesar 0,012. T tabel yang diperoleh dari ($df=n-k-1$, $df=34-3-1$) 2,042. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (2,688 > 2,042). Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 (0,012 < 0,05). maka hipotesis (H_1) penelitian ini diterima dengan hasil secara parsial variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) CV Jaya Bersama Cabang Purwokerto. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wardani, 2021).

Pelatihan harus dilakukan secara berkala agar karyawan dapat terus mengasah kemampuan, ketrampilan, serta mendapatkan pengetahuan baru yang relevan dengan perkembangan. Melalui pelatihan yang teratur, karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka, sehingga dapat berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t variabel motivasi kerja (X_2) didapatkan t hitung sebesar 3,124 dengan nilai signifikan t sebesar 0,004. T tabel yang diperoleh dari ($df=n-k-1$, $df=34-3-1$) 2,042. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (3,124 > 2,042). Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 (0,004 < 0,05). Maka hipotesis (H_2) penelitian ini diterima dengan hasil secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) CV Jaya Bersama Cabang Purwokerto. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Basyid, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan para karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Jaya Bersama Cabang Purwokerto. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tingkat kinerja mereka akan menurun apabila tidak adanya apresiasi atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.

3. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t variabel promosi jabatan (X3) didapatkan t hitung sebesar 2,213 dengan nilai signifikan t sebesar 0,035. T tabel yang diperoleh dari ($df=n-k-1$, $df=34-3-1$) 2,042. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel ($2,213 > 2,042$). Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 ($0,035 < 0,05$). Maka hipotesis (H3) penelitian ini diterima dengan hasil secara parsial variabel promosi jabatan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV Jaya Bersama Cabang Purwokerto. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rofiq Noorman Haryadi et al., 2022). Promosi jabatan terbukti menjadi salah satu bentuk penghargaan yang sangat penting bagi karyawan karena memberikan peluang pengembangan karier, peningkatan tanggung jawab serta pengakuan atas kompetensi yang dimiliki. Ketika kesempatan promosi diberikan secara objektif dan transparan, karyawan CV Jaya Bersama Cabang Purwokerto menunjukkan motivasi yang lebih tinggi untuk mengikuti pelatihan, mengembangkan kemampuan serta meningkatkan kualitas kerja mereka.

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah peneliti uraikan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Jaya Bersama Cabang Purwokerto. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh hasil pengujian dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,688 > 2,042$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pentingnya pelatihan kerja, terutama dalam hal infrastruktur dan menjelaskan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami, pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan dampak yang dirasakan karyawan CV Jaya Bersama Cabang Purwokerto.

2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Jaya Bersama Cabang Purwokerto. Hal ini dibuktikan Melalui analisis regresi yang diperoleh hasil pengujian dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan nilai t

hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,124 > 2,042$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Tingkat kinerja mereka akan menurun apabila tidak adanya dorongan atau motivasi seperti apresiasi atau penghargaan.

3. Secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Jaya Bersama Cabang Purwokerto. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh hasil pengujian dengan nilai signifikan $0,035 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,213 > 2,042$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan salah satu bentuk penghargaan sangat penting bagi karyawan CV Jaya Bersama Cabang Purwokerto, karena memberikan peluang pengembangan karier, peningkatan tanggung jawab serta pengakuan atas kompetensi yang mereka miliki.

Keterbatasan penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh yang disebabkan oleh ketiga variabel pada penelitian ini masih relatif sedang tidak terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi. Dengan adanya pengaruh maka masih perlu dikembangkan lagi pengaruhnya dengan teknik sampling yang berbeda.
2. Keterbatasan pengetahuan peneliti terhadap topik tertentu, serta keterbatasan waktu, tenaga untuk pengumpulan data secara lebih luas.
3. Penelitian ini hanya menggunakan data dari hasil kuesioner, pengukuran data penelitian menggunakan kuesioner mempunyai beberapa kelemahan diantaranya yaitu kuesioner sering kali menggunakan pertanyaan tertutup yang membatasi jawaban responden pada pilihan yang telah ditentukan, ini dapat mengabaikan nuansa dan detail yang lebih dalam dari pendapat atau pengalaman responden.

SARAN

1. Pelatihan di CV Jaya Bersama cabang Purwokerto sebaiknya tidak hanya dilakukan sekali, tetapi secara berkelanjutan (*continuously*). Pelatihan yang rutin akan menjaga dan memperbarui kompetensi karyawan sesuai perkembangan pekerjaan, sehingga kemampuan tetap relevan dan kinerja tetap optimal.
2. Pentingnya meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta pemberian umpan balik yang rutin juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Promosi jabatan sebaiknya tidak hanya didasarkan pada lamanya masa kerja, tetapi harus mempertimbangkan prestasi kerja dan kinerja. Dengan ini perusahaan dapat memastikan bahwa jabatan diisi oleh orang yang tepat sehingga kontribusinya terhadap kinerja organisasi lebih maksimal.

4. Bagi para peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitiannya pada variabel-variabel lainnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

Daftar Pustaka

- Arlicia, F. I., & Ashari, M. H. (2023). Pendampingan Pendirian Badan Usaha CV (Commanditaire Vennootschap) di Kantor Notaris Adeline Wijaya, S.H., M.Kn. *Parta: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.38043/parta.v4i1.4229>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Mohd. Iqbal Fazliawinata, & Heriyani. (2021). Pengaruh Motivasi, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia.Tbk KC Jambi. *Journal of Applied Accounting And Business*, 3(1), 9–16. <https://doi.org/10.37338/jaab.v3i1.67>
- Nurasnita, N., & Harahap, L. M. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Sumut. *Jurnal PLANS : Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 112. <https://doi.org/10.24114/plans.v13i2.13314>
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- Wardani, E. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Electronic City Cabang Bsd Tangerang. *Niagawan*, 10(1), 30. <https://doi.org/10.24114/niaga.v10i1.20182>
- Widayanti, W., Sartono, S., & Nurjannah, N. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Borneo Group Kendari). *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 46. <https://doi.org/10.52423/bujab.v2i1.9478>