

Pengaruh Pelatihan dan *Hypnomotivation* terhadap Kinerja Karyawan

Akhmad Adam Maulana¹⁾, Riswan Yunida²⁾, Rini Amelia³⁾

^{1, 2, 3} Jurusan Administrasi Bisnis, Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri
Banjarmasin

email: adammlna.1601@gmail.com¹, riswan@poliban.ac.id², rini.amelia@poliban.ac.id³

Abstract

The objectives of this study are: (1) To determine whether training and hypnomotivation have a significant simultaneous effect on employee performance among AS Academy training participants; (2) To determine whether training has a significant partial effect on employee performance among AS Academy training participants; and (3) To determine whether hypnomotivation has a significant partial effect on employee performance among AS Academy training participants. This study employed a quantitative descriptive statistical method, with data collected through questionnaires distributed via Google Forms to 109 participants and analyzed using IBM SPSS. The results show that: (1) Training and hypnomotivation have a significant simultaneous effect on employee performance among AS Academy training participants; (2) Training has a significant partial effect on employee performance; and (3) Hypnomotivation has a significant partial effect on the performance of AS Academy training participants.

Keywords: training, hypnomotivation, employee performance, human resource management

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu (1) Untuk mengetahui apakah pelatihan dan *hypnomotivation* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada peserta pelatihan AS Academy; (2) Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada peserta pelatihan AS Academy; (3) Untuk mengetahui apakah *hypnomotivation* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada peserta pelatihan AS Academy. Metode penelitian ini, yaitu kuantitatif-statistik deskriptif dengan penyebaran questionnaire melalui Google Forms kepada 109 orang peserta yang kemudian diolah menggunakan IBM SPSS. Hasil penelitian ini, yaitu (1) pelatihan dan *hypnomotivation* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada peserta pelatihan AS Academy; (2) pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan padapeserta pelatihan AS Academy; (3) *hypnomotivation* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja peserta pelatihan AS Academy.

Kata Kunci: pelatihan, hypnomotivation, Kinerja Karyawan, MSDM.

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial dalam menjamin keberlanjutan dan kinerja organisasi. SDM yang berkualitas dan termotivasi tidak hanya menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka pendek, tetapi juga menjadi penentu keunggulan bersaing jangka panjang (Salju, 2023). Oleh sebab itu, pelatihan dan pengembangan motivasi kerja menjadi bagian penting dari strategi peningkatan kinerja karyawan. Di antara berbagai metode peningkatan motivasi, *hypnomotivation* kini mulai menarik perhatian karena menggabungkan pendekatan psikologis dan pelatihan mental untuk memperkuat semangat kerja individu.

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi teknis dan perilaku kerja karyawan. Menurut Akmal and Masriah (2024), pelatihan yang terencana dan terarah mampu

memperbaiki keterampilan dan efisiensi kerja sehingga berdampak positif terhadap produktivitas. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan rasa percaya diri dan kesiapan individu menghadapi tantangan pekerjaan (Salju, 2023). Namun, pelatihan teknis saja sering kali belum cukup tanpa dukungan motivasi intrinsik yang kuat. Dalam hal ini, pendekatan *hypnomotivation* dapat menjadi solusi, karena melalui pemberian sugesti positif, individu didorong untuk mengubah pola pikir, meningkatkan konsentrasi, dan memperkuat keyakinan terhadap potensi diri (Sapada et al., 2023).

AS Academy Banjarmasin sebagai lembaga pelatihan profesional telah melaksanakan berbagai program pelatihan berbasis *soft skills* seperti *public speaking*, *digital marketing*, dan *hypnomotivation*. Namun, efektivitas sinergi antara pelatihan dan *hypnomotivation* terhadap peningkatan kinerja karyawan belum banyak dikaji secara empiris. Hal ini menjadi celah penelitian yang relevan untuk ditelusuri guna memahami sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan performa peserta pelatihan. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Untuk mengetahui dan menganalisa apakah pelatihan dan hypnomotivation berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada peserta pelatihan di AS Academy.
- (2) Untuk mengetahui dan menganalisa Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada peserta pelatihan di AS Academy.
- (3) Untuk mengetahui dan menganalisa Apakah hypnomotivation berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada peserta pelatihan di AS Academy.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, terutama terkait integrasi antara aspek pelatihan dan motivasi berbasis psikologis dalam model peningkatan kinerja. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi lembaga pelatihan dan perusahaan dalam merancang program pengembangan SDM yang komprehensif tidak hanya berorientasi pada keterampilan teknis, tetapi juga penguatan aspek psikologis dan motivasional karyawan. Dengan demikian, penelitian ini berperan strategis dalam memberikan solusi nyata untuk peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja di dunia industri.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap individu dalam rangka mencapai kinerja optimal. Menurut Saefullah et al. (2022), pelatihan bertujuan memperbaiki kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya agar lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang tepat sasaran dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Di lingkungan organisasi, pelatihan tidak hanya menambah kompetensi teknis tetapi juga menumbuhkan kepercayaan diri dan kesiapan menghadapi perubahan (Rahma et al., 2021). Hasil penelitian dari Qoyum (2021) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor jasa.

Hypnomotivation

Hypnomotivation merupakan pendekatan psikologis yang menggabungkan teknik hipnosis dengan motivasi untuk menanamkan sugesti positif dalam alam bawah sadar individu. Tujuannya adalah membentuk pola pikir produktif, meningkatkan semangat, dan mengoptimalkan potensi diri. Pendekatan ini efektif untuk meningkatkan motivasi belajar dan kinerja melalui penguatan mental dan fokus (Sapada et al., 2023). Penelitian Sunarsi et al. (2020) membuktikan bahwa penggunaan *hypnomotivation* berpengaruh terhadap peningkatan motivasi untuk lebih disiplin, fokus, dan konsistensi dalam mencapai target kerja. Dengan

demikian, *hypnomotivation* dapat berperan sebagai strategi pendukung dalam pengembangan SDM yang berorientasi pada performa.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Rahma et al., 2021). Kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian kuantitatif, tetapi juga kualitas kerja, kedisiplinan, dan inisiatif. Menurut Syarifah and Farida (2021), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa peningkatan motivasi intrinsik dan pelatihan yang efektif mampu memperkuat kinerja individu dan kolektif. Selain itu, indikator pengukuran kinerja umumnya mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta tanggung jawab (Zakly Raka Agda et al., 2025).

Hubungan Antarvariabel

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang erat antara pelatihan, motivasi, dan kinerja. Qoyum (2021) menemukan bahwa kombinasi antara pelatihan yang baik dan peningkatan motivasi mampu mempercepat transfer pengetahuan dalam organisasi. Selain itu, penelitian Ariyanto (2023) menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor publik. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa pelatihan dan *hypnomotivation* berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di AS Academy Banjarmasin.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan terikat, di mana pelatihan (X1) dan *hypnomotivation* (X2) diduga memiliki pengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan dan *hypnomotivation* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3: *Hypnomotivation* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode statistik deskriptif dan inferensial, bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan *hypnomotivation* terhadap kinerja karyawan pada peserta pelatihan di AS Academy Banjarmasin. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik untuk memperoleh hubungan antarvariabel (Purwanza et al., 2014).

Objek penelitian ini adalah peserta pelatihan di AS Academy Banjarmasin, yaitu lembaga pelatihan yang bergerak di bidang pengembangan *soft skills* dan motivasi kerja. Penelitian dilakukan selama periode Januari–Maret 2024, dengan fokus pada pelatihan *public speaking* dan *hypnomotivation* yang diberikan kepada peserta dari berbagai latar belakang profesi. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh peserta pelatihan AS Academy yang telah mengikuti program pelatihan selama tahun 2023. Berdasarkan data administrasi lembaga, terdapat 150 peserta aktif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria responden yang telah mengikuti minimal dua sesi pelatihan. Jumlah sampel akhir yang dianalisis sebanyak 109 responden, sesuai dengan data yang diperoleh melalui kuesioner daring.

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner Google Form serta data sekunder berupa dokumentasi kegiatan pelatihan dan arsip internal AS Academy. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, observasi, dan wawancara ringan untuk memperkuat konteks analisis. Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama:

- (1) Variabel Independen (X1): Pelatihan, yaitu upaya sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja peserta pelatihan.
- (2) Variabel Independen (X2): Hypnomotivation, yaitu teknik motivasi berbasis sugesti positif untuk memperkuat semangat dan kepercayaan diri peserta.
- (3) Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan, yang mencerminkan efektivitas kerja peserta setelah mengikuti pelatihan.

Setiap variabel diukur dengan indikator-indikator yang disusun berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 25. Tahapan analisis meliputi:

- (1) Uji Validitas dan Reliabilitas, untuk memastikan keandalan dan konsistensi instrumen penelitian.
- (2) Uji Asumsi Klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), guna memastikan data memenuhi syarat analisis regresi.
- (3) Analisis Regresi Linear Berganda, untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial antara pelatihan, *hypnomotivation*, dan kinerja karyawan.
- (4) Uji F dan Uji t, digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari 109 responden, mayoritas peserta pelatihan adalah perempuan (60%) dengan rentang usia 21–30 tahun (55%). Sebagian besar responden berstatus belum menikah dan bekerja di sektor jasa dan pendidikan. Karakteristik ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan AS Academy didominasi oleh generasi muda yang memiliki minat tinggi terhadap pengembangan diri dan karier profesional.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (0,1889), yang berarti seluruh indikator valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7 untuk seluruh variabel, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

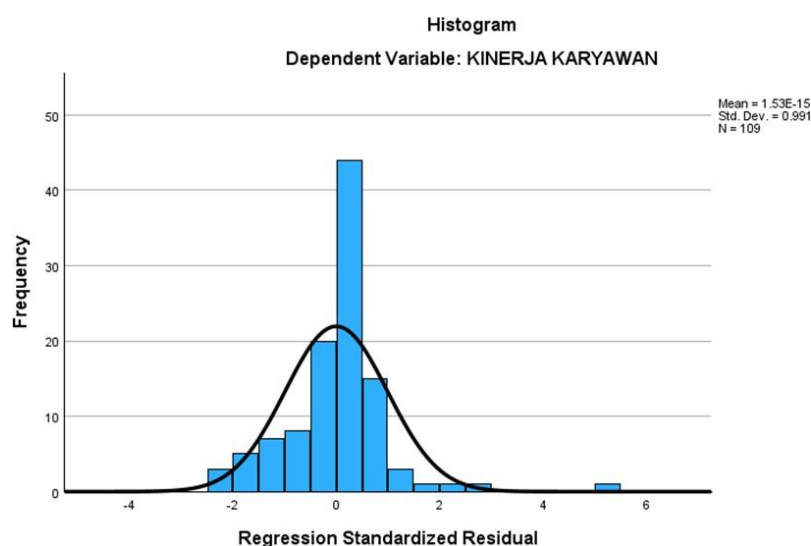
Variabel Penelitian	Butir (Item)	Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,855	Valid	0,873	Reliabel
	X1.2	0,870	Valid		
	X1.3	0,783	Valid		
	X1.4	0,893	Valid		
	X2.1	0,857	Valid		
	X2.2	0,831	Valid		

Hypnomotivation	X _{2.3}	0,876	Valid	0,868	Reliabel
	X _{2.4}	0,825	Valid		
Kinerja Karyawan	Y1	0,809	Valid	0,890	Reliabel
	Y2	0,795	Valid		
	Y3	0,873	Valid		
	Y4	0,854	Valid		
	Y5	0,843	Valid		

Sumber: Hasil Uji Statistik IBM SPSS *Statistics* 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan histogram pada gambar 1, terlihat grafik mengikuti distribusi normal yaitu terbentuknya kurva lonceng yang simetris. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas dengan Histogram
Sumber: Hasil Uji Statistik IBM SPSS *Statistics* 2024

Uji multikolinearitas pada Tabel 2 memperlihatkan nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1, menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan pola penyebaran data yang acak, menandakan tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,401	2,492	Bebas Multikolinearitas
Hypnomotivation (X ₂)	0,401	2,492	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Hasil Uji Statistik IBM SPSS *Statistics* 2024

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4.971 + 0,315 + 0,544 + e$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan *hypnomotivation* (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,661 berarti bahwa 66,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan *hypnomotivation*, sedangkan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Tabel 3 menunjukkan hasil uji regresi linier berganda.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	T_{hitung}	Sig	$r_{partial}$	r_{partia_1}
Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X_1)	0,315	3.525	-0,001	0,324	0,104
	Hypno motivation (X_2)	0,544	6.096	-0,001	0,509	0,259
Konstanta = 4.971 $R = 0,813^a$ $R\ Square = 0,661$ Adjusted $R\ Square = 0,654$			$F_{hitung} = 103.235$ $Sig\ F = -0,001^b$ $F_{tabel} = 3,08$ $T_{tabel} = 1,65$ $SEE = 1,655$			

Sumber: Hasil Uji Statistik IBM SPSS *Statistics* 2024

Uji Parsial (t) dan Simultan (F)

Berdasarkan Tabel 4, variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,525 yang lebih besar dari t_{tabel} (1,65) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pelatihan yang diterima peserta, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan. Nilai $r_{partial}^2$ sebesar 0,104 menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan terhadap kinerja sebesar 10,4% secara parsial.

Sementara itu, variabel Hypnomotivation (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,096 > 1,65 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai $r_{partial}^2$ sebesar 0,259 menandakan bahwa *hypnomotivation* memberikan kontribusi sebesar 25,9% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4 Hasil Uji T

Variabel Bebas	t_{hitung}	Sig	t_{tabel}	Perbandingan	$r_{partial}$	$r_{partial}^2$	Keterangan
Pelatihan (X_1)	3,525	-0,001	1,65	$T_{hitung} > T_{tabel}$	0,324	0,104	Berpengaruh
Hypnomotivation (X_2)	6,096	-0,001	1,65	$T_{hitung} > T_{tabel}$	0,509	0,259	Berpengaruh

Sumber: Hasil Uji Statistik IBM SPSS *Statistics* 2024

Berdasarkan hasil uji simultan pada Tabel 5, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 103,235 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,08 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan *Hypnomotivation* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, kombinasi kedua faktor tersebut mampu menjelaskan variasi peningkatan kinerja peserta pelatihan di AS Academy Banjarmasin.

Nilai R Square sebesar 0,661 mengindikasikan bahwa sebesar 66,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan *hypnomotivation*, sementara 33,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,654 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup kuat dan dapat dipercaya dalam memprediksi hubungan antarvariabel.

Tabel 5 Hasil Uji F

Variabel Bebas	F_{hitung}	Sig	F_{tabel}	Perbandingan	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
Pelatihan (X_1)	103,235	0,001 ^b	3,08	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,661	0,654	Berpengaruh
Hypnomotivation (X_2)							

Sumber: Hasil Uji Statistik IBM SPSS *Statistics* 2024

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan dan Hypnomotivation secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $103,235 > F_{tabel}$ 3,08 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Hypnomotivation (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai R Square sebesar 0,661 mengindikasikan bahwa sebesar 66,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 33,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Temuan ini mengonfirmasi hipotesis pertama (H1) bahwa pelatihan dan *hypnomotivation* secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Secara teoritis, hasil ini mendukung pandangan Rahma et al. (2021) bahwa pelatihan yang terstruktur dapat memperbaiki perilaku kerja dan meningkatkan produktivitas. Sementara itu, dukungan motivasional yang diperoleh melalui *hypnomotivation* memperkuat aspek psikologis karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Sapada et al., 2023). Dengan demikian, penggabungan kedua pendekatan ini menghasilkan sinergi positif dalam membentuk SDM yang kompeten dan termotivasi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,525 > t_{tabel}$ 1,65 dengan $sig = 0,001 < 0,05$, sehingga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai $r_{partial^2}$ sebesar 0,104 menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi sebesar 10,4% terhadap peningkatan kinerja karyawan secara parsial.

Pelatihan di AS Academy Banjarmasin dirancang untuk meningkatkan kemampuan komunikasi, kepercayaan diri, dan profesionalisme peserta. Hasil ini sejalan dengan penelitian

terdahulu yang menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap performa pegawai karena membantu mereka menguasai keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan kerja (Ariyanto, 2023). Dalam konteks penelitian ini, pelatihan tidak hanya memperkuat kompetensi teknis, tetapi juga membentuk perilaku kerja positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan kolaboratif.

Secara praktis, hasil ini menegaskan pentingnya perencanaan program pelatihan berbasis kebutuhan (*training needs analysis*) agar tujuan peningkatan kinerja dapat tercapai secara optimal. Pelatihan yang relevan, interaktif, dan kontekstual dapat memberikan dampak jangka panjang terhadap produktivitas dan loyalitas peserta pelatihan.

Pengaruh Hypnomotivation terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Hypnomotivation (X_2) memiliki nilai *t*-hitung sebesar 6,096 > *t*-tabel 1,65 dengan $\text{sig} = 0,001 < 0,05$, yang berarti *hypnomotivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai r^2 sebesar 0,259 mengindikasikan bahwa *hypnomotivation* berkontribusi sebesar 25,9% terhadap peningkatan kinerja, lebih tinggi dibandingkan pengaruh pelatihan.

Temuan ini mengonfirmasi hipotesis ketiga (H3) dan memperkuat hasil penelitian Sapada et al. (2023) serta Sunarsi et al. (2020) yang membuktikan bahwa *hypnomotivation* efektif dalam meningkatkan semangat, disiplin, dan fokus kerja melalui penguatan sugesti positif terhadap alam bawah sadar. Pendekatan ini membantu individu mengelola stres kerja, memperbaiki mindset, dan meningkatkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Dari hasil dan pembahasan, secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan pentingnya integrasi antara pengembangan kompetensi teknis dan aspek psikologis dalam peningkatan kinerja. Secara praktis, hasil ini menjadi dasar bagi lembaga pelatihan atau organisasi untuk mengimplementasikan strategi pelatihan yang dipadukan dengan *hypnomotivation* guna menciptakan tenaga kerja yang unggul, produktif, dan berdaya saing tinggi.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

- (1) Pelatihan dan *Hypnomotivation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan peserta pelatihan di AS Academy Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja peserta pelatihan.
- (2) Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan yang sistematis, relevan dengan kebutuhan kerja, dan disertai umpan balik efektif terbukti meningkatkan kemampuan teknis dan perilaku kerja peserta.
- (3) Hypnomotivation secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini memberikan dampak yang lebih kuat dibanding pelatihan, karena mampu meningkatkan semangat, fokus, serta kepercayaan diri melalui sugesti positif dan penguatan mental.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan pentingnya integrasi antara pengembangan kompetensi teknis dan aspek psikologis dalam peningkatan kinerja. Secara praktis, hasil ini menjadi dasar bagi lembaga pelatihan atau organisasi untuk mengimplementasikan strategi pelatihan yang dipadukan dengan *hypnomotivation* guna menciptakan tenaga kerja yang unggul, produktif, dan berdaya saing tinggi.

Saran

- (1) Bagi Lembaga Pelatihan (AS Academy), disarankan untuk mempertahankan dan mengembangkan program pelatihan berbasis kebutuhan peserta, serta mengintegrasikan metode *hypnomotivation* secara rutin untuk memperkuat aspek motivasional dan kepercayaan diri peserta.
 - (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan memperluas variabel penelitian dengan menambahkan faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta menggunakan pendekatan mixed methods untuk menggali data kualitatif yang lebih mendalam.
- Bagi Dunia Pendidikan Vokasi, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam merancang model pembelajaran berbasis pelatihan dan motivasi bawah sadar untuk meningkatkan performa mahasiswa atau peserta didik di bidang keterampilan profesional.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, M., Masriah, I., 2024. *Manajemen Kerja (Teori dan Praktik)*. Eureka Media Aksara, Purbalingga.
- Ariyanto, A., 2023. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 8, 143. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.932>
- Purwanza, S.W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y.R., Hudang, A.K., Darwin, Sayekti, S.P., Nugrohowardhani, R.L.K.R., Amruddin, Hardiyani, T., Tondok, S.B., Prisusanti, R.D., 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Media Sains Indonesia, Bandung.
- Qoyum, D.H.R., 2021. PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia KC. Bandar Lampung Kedaton). IAIN Metro.
- Rahma, D., Astuti, Y., Sy, M.E., Hafcar, M., Muhammad, N., Diwa, R., Aditty, H., Kurniawan, B., Dimas, T., Raharjo, S., Romdhoni, L., Wafiyuddin, M., Mahdi, B., Fahmi, M., Royhan, H., Iqbal, M., Haris, A., Karya, C.N., 2021. *Manajemen Kerja*. Nata Karya, Ponorogo.
- Saefullah, E., Siti Annisa Wahdiniawati, B., Wahdaniah, Ms., Abdurohim, M., 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Transformasi Digital)*. Eureka Media Aksara, Purbalingga.
- Salju, 2023. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)* 3.
- Sapada, E., Asmalinda, W., Adhe Bianggo Naue, D., 2023. Peningkatan Motivasi Belajar Mahasiswa Menggunakan Metode Hypnomotivation. *Jurnal Abdikemas* 5. <https://doi.org/10.36086/j.abdikemas.v5i1>
- Sunarsi, D., Maddinsyah, A., Ahidin, U., Roswendi, A.S., Supriadi, D., 2020. Implementasi Hypnotherapy dalam Meningkatkan Motivasi. *JPM (Jurnal Pemberdayaan Masyarakat)* 5, 499–506. <https://doi.org/10.21067/jpm.v5i2.4186>
- Syarifah, I., Farida, S.E., 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara, Purbalingga.
- Zakly Raka Agda, S., Utomo, P., Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda, S., 2025. ANALISIS KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI USAHA JASA SERVICE AC (BERSAUDARA). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 9, 1280–1293.