

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WONDER TREND INDONESIA

INFLUENCE OF MOTIVATION AND TRAINING TOWARD PT WONDER TREND INDONESIA EMPLOYEE PERFORMANCE

Erwin¹, Suhardi²

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam^{1,2}

email: pb160910187@upbatam.ac.id

Abstrak: Studi penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia. Data karyawan yang digunakan dalam pengambilan data ini adalah karyawan PT Wonder Trend Indonesia yang berlokasi di Kota Batam. PT Wonder Trend Indonesia merupakan perusahaan yang berlokasi di Kota Batam - Kepulauan Riau, yang bergerak di bidang manufaktur kertas bekas. Pengaruh motivasi dalam pelatihan dalam studi penelitian ini berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada jumlah bubuk kertas kering dan persentase kadar sampah yang di daur ulang, setiap karyawan membutuhkan motivasi dari dalam ataupun luar serta pelatihan yang bermutu, dengan tujuan proses daur ulang bisa dilaksanakan dengan baik dan lancar. Studi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam studi penelitian ini yaitu 105 responden, yang diambil dengan sampling jenuh. Metode pengujian data yang di gunakan dalam studi penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Alat pengujian data dalam studi penelitian ini dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25. Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, serta motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja karyawan; Motivasi; Pelatihan

Abstract: *This research study was conducted with the aim to determine the effect of motivation and training on employee performance at PT Wonder Trend Indonesia. Employee data used in the data collection is PT Wonder Trend Indonesia employees, located in Batam City. PT Wonder Trend Indonesia is a company located in Batam City – Riau Islands, which engaged in manufacturing wastepaper. The effect of motivation and training affects employee performance. This matters based on the recycled dry pulp amount and impurities percentage. Therefore, every employee needs motivation from inside or outside as well as quality training, with the aim that the recycling process can be carried out properly and smoothly. This research study use quantity approach. The sample used in this research study was 105 respondents, whis were taken with saturated sampling. Data testing methods used in this research study are multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, classic assumption test, coefficient of determintation test, and hypothesis test. The data testing tools in this research study were assisted with SPSS (*Statistical Product and Service Soltution*) version 25. The test results showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance, training had a positive and significant effect on employee performance, and motivation and training had a positive and significant on employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Motivation; Training.*

PENDAHULUAN

Untuk dapat bertahan di era globalisasi ini yang persaingannya semakin ketat itu memaksa perusahaan untuk menjadi yang terbaik dari yang baik. Salah satu upaya yang ditempuh agar perusahaan dapat tumbuh berkembang dan menjadi yang terbaik, adalah dengan meningkatkan keunggulan bersaing (daya saing). (Suhardi; Syaifullah, 2017). Setiap instansi membutuhkan karyawan atau tenaga kerja yang unggul untuk mencapai tujuan. Karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki setiap perusahaan dan juga merupakan bagian yang menentukan keberhasilan perusahaan sehingga karyawan dituntut untuk menjadi individu dengan kinerja yang unggul, berkualitas dan ahli dalam bidangnya. Kinerja setiap karyawan bervariasi dari satu karyawan ke karyawan lainnya, hal ini dikarenakan kinerja karyawan bersifat individual.

Pengukuran kinerja karyawan didasarkan pada standar yang di tetapkan perusahaan. Kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dengan kemampuan dan tindakan dalam kondisi tertentu. Dalam rangka menciptakan

kinerja yang tinggi, anda perlu mengoptimalkan pekerjaan anda, dan potensi penggunaan karyawan harus memberikan kontribusi positif bagi pengembangan perusahaan (Sembiring, 2020).

Dorongan dari dalam diri sendiri ataupun dari pihak luar yang mampu menimbulkan semangat seseorang individu dalam melakukan suatu kegiatan yaitu motivasi. Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia, yaitu untuk mengambil tindakan, berpikir bahwa tindakan itu dapat memberikan apa yang dibutuhkan atau diharapkan. Oleh karena itu, jika interaksi seseorang dengan orang lain atau lingkungan dapat mendorongnya untuk melakukannya, maka akan ada motivasi (Erica, Suryani, Hoiriah, & Vidada, 2020).

Selain motivasi, salah satu aspek terkait yang mampu mempengaruhi kinerja juga yaitu pelatihan. Dikutip dari Marjaya & Pasaribu (2019) pelatihan adalah salah satu metode yang menunjang karyawan ke arah yang lebih profesional sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang spesifik. Pelatihan adalah lembaga pendidikan yang di sediakan untuk karyawan, dimana karyawan bisa mempelajari keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap-sikap atau perilaku spesifik terkait pekerjaan.

Pelatihan berguna untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja melalui pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan (Gultom, Wati, Sinaga, & Putri, 2019). Dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Laia (2019) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) dan motivasi kerja merupakan salah satu proses untuk mengembangkan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan ialah salah satu kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Wonder Trend Indonesia merupakan perusahaan yang berlokasi di Kota Batam - Kepulauan Riau, yang bergerak di bidang manufaktur kertas bekas. Adapun kertas bekas yang berupa kardus bekas, koran bekas, majalah bekas, dan berbagai jenis kertas lainnya yang diproses dengan cara di daur ulang (*recycle*) massal menggunakan mesin. Kertas bekas tersebut dijadikan bahan mentah berupa bubur kertas kering (*dry pulp*) yang kemudian akan di ekspor lagi untuk diolah kembali menjadi bahan jadi.

Belakangan ini proses daur ulang (*recycle*) PT Wonder Trend Indonesia mulai mengalami permasalahan berupa persentase kadar sampah (*impurities*) yang selalu melebihi standar persentase yang ditentukan perusahaan serta jumlah bubur kertas kering (*dry pulp*) yang di daur ulang (*recycle*) selalu kurang dari *target* yang ditentukan perusahaan. Berikut ini adalah data presentase kadar sampah (*impurities*) dan data jumlah bubur kertas kering (*dry pulp*) selama 6 bulan terakhir seperti yang di tunjukan di bawah ini:

KAJIAN TEORI

Motivasi

Dikutip dari Hasibuan (2011: 95) tenaga pendorong yang menginspirasi gairah seorang individu untuk bekerja, membuat mereka ingin berkolaborasi, berkontribusi secara efektif dan terkonsolidasi dengan semua kekuatan dan upaya untuk mendapatkan kepuasan disebut motivasi, sedangkan menurut Sutrisno (2013: 109) motivasi merupakan tenaga pendorong seorang untuk melaksanakan kegiatan yang spesifik, motivasi kerap diartikan sebagai faktor yang pendorong seseorang. Dalam pandangan Mangkunegara (2014: 61) mengungkapkan motivasi merupakan energi pendorong yang memungkinkan karyawan untuk dibimbing atau dirancang untuk meraih sasaran yang di tetapkan instansi. Ditarik sebuah kesimpulan bahwa motivasi adalah keadaan psikologis yang muncul dalam bentuk kekuatan pendorong dari dalam maupun luar diri seseorang. Kekuatan pendorong ini membuat seseorang untuk bertindak dalam berkolaborasi dan berkontribusi untuk mendapatkan kepuasan.

Tujuan dan Jenis-jenis Motivasi

Tujuan motivasi ialah mendorong hasrat dan gairah karyawan, meninggikan kepuasan dan moral karyawan, meninggikan daya guna karyawan, menjunjung tinggi kesetiaan dan konsistensi karyawan, meninggikan disiplin dan merendahkan tingkat ketidakhadiran karyawan, memaksimalkan penyediaan karyawan, membentuk atmosfer dan ikatan kerja yang baik, meninggikan produktivitas dan keterlibatan karyawan, peningkatan kemakmuran karyawan dan meninggikan kesadaran karyawan akan kewajiban terkait tugasnya. Jenis-jenis motivasi ialah motivasi positif, motivasi negatif, motivasi eksternal (dari luar) dan motivasi internal (dari dalam).

Indikator Motivasi

Indikator motivasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Hasibuan, 2011: 105) yaitu:

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan
3. Kebutuhan Sosial

4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pelatihan

Pendapat Rivai & Sagala (2011: 212) dimana pelatihan ialah suatu tahapan teratur yang memperbaiki perilaku karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan instansi. Pelatihan melibatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas saat ini, sedangkan menurut Bangun (2012: 201) kaidah mempertahankan atau meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk bekerja secara efektif yaitu pelatihan. Proses pelatihan memiliki keterikatan dengan berbagai tujuan organisasi dan pelatihan juga ditujukan pada pengembangan dengan berbagai tujuan organisasi dan pelatihan juga ditujukan pada pengembangan karyawan, baik dalam bidang kecakapan, pelatihan juga ditujukan pada pengembangan karyawan, baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap karyawan, baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. (Suhardi, 2015). Ditarik sebuah kesimpulan bahwa pelatihan merupakan serangkaian kegiatan pembelajaran atau pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok. Bertujuan untuk mempelajari materi-materi yang mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian serta berperilaku profesional.

Tujuan dan Jenis-jenis Pelatihan

Tujuan pelatihan ialah produktivitas kerja, efisiensi, kerusakan, kecelakaan, pelayanan, moral, karier, balas jasa dan konsumen. Jenis-jenis pelatihan ialah pelatihan dalam kerja (*on the job training*), magang (*apprenticeship*), pelatihan di luar kerja (*of-the-job-training*), pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*) dan simulasi kerja (*job simulation*).

Indikator Pelatihan

Indikator Pelatihan pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Mangkunegara, 2013: 62), yaitu:

1. Jenis Pelatihan
2. Tujuan Pelatihan
3. Materi Pelatihan
4. Metode yang di gunakan
5. Waktu (Banyaknya Sesi)

Kinerja

Dalam pandangan Hasibuan (2012: 34) mengemukakan kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang di berikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu, sedangkan menurut (Kaswan, 2012: 187) kinerja adalah tingkat penyelesaian seseorang dalam suatu periode waktu tertentu secara keseluruhan. *Employee performance is the level of success of an employee/group of people in carrying out a task or activity that is charged to him according to his responsibilities with the expected results.* (Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, 2018). Di tarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja ialah prestasi kerja, baik dalam bentuk kualitas atau kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang atau individu dalam bentuk fisik atau non-fisik, saat menyelesaikan tugas atau kewajiban tertentu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah keterampilan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Indikator Kinerja

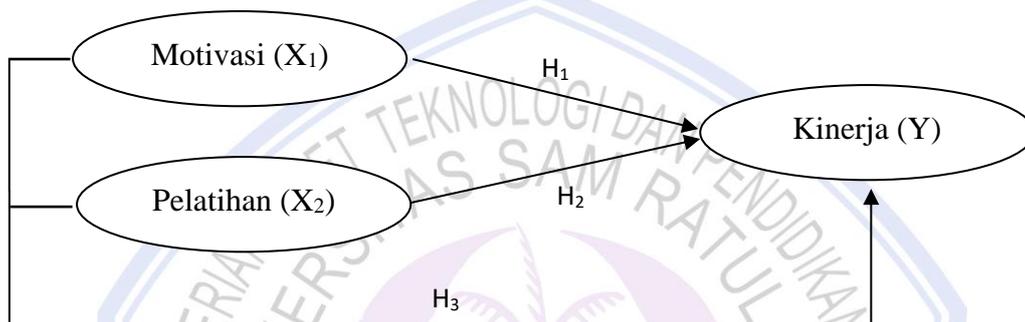
Indikator Kinerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Robin (2006) dalam (Diana; Suhardi, 2019) yaitu:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purwati & Satria, 2017), (Patmawati & Realize, 2018), (Laia, 2019) dan (Afif & Dudija, 2019) menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan pelatihan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan mengenai variabel kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sujatmiko & Realize, 2018) menarik kesimpulan bahwa variabel motivasi dan disiplin secara parsial maupun simultan mempengaruhi secara signifikan mengenai variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2019) berkesimpulan variabel kompensasi dan motivasi secara parsial maupun simultan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suratman, 2019), penelitian ini menarik sebuah kesimpulan variabel motivasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Firwish & Suhardi, 2020) dan (Mali, 2020) menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa variabel motivasi, disiplin dan kompensasi secara parsial maupun simultan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan, 2020

Hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wonder Trend Indonesia

H₂ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wonder Trend Indonesia

H₃ : Motivasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wonder Trend Indonesia

METODE PENELITIAN

Studi penelitian ini, terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu Motivasi (X₁) dan Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja (Y). Studi penelitian ini memanfaatkan *non-probability sampling*, teknik pengambilan sampling jenuh, teknik yang menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yaitu penyebaran kuesioner, kuesioner adalah pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden. Alat pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.

Pengujian validitas adalah membandingkan nilai r_{hitung} yang di banding nilai r_{tabel} , sesuai derajat bebas ($n-2$) dan pada nilai signifikansi 0.05 (uji 2 sisi). Jika ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dapat disimpulkan pernyataan tersebut berkorelasi signifikan dan di nyatakan valid sebagaimana tabel 1, 2 dan tabel 3. Dan, Reliabilitas memperlihatkan sejauh manakah instrumen dapat diandalkan, dijadikan aparat penghimpun data. Semakin tinggi reliabilitas instrumen, semakin jauh instrumen tersebut dapat diandalkan (reliabel). Parameter reliabel atau tidaknya instrumen dapat di lihat dari perbedaan antara nilai *alpha* dan nilai koefisien reliabilitas. Jika nilai *alpha* > 0,6 data tersebut dinyatakan reliabel, sebagaimana tabel 4.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X₁)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,757	0,3610	Valid
X1_2	0,728	0,3610	Valid
X1_3	0,751	0,3610	Valid
X1_4	0,771	0,3610	Valid
X1_5	0,728	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Pengolahan dengan SPSS Versi 25)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X₂)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,794	0,3610	Valid
X2_2	0,757	0,3610	Valid
X2_3	0,720	0,3610	Valid
X2_4	0,750	0,3610	Valid
X2_5	0,711	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Pengolahan dengan SPSS Versi 25)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y_1	0,853	0,3610	Valid
Y_2	0,763	0,3610	Valid
Y_3	0,837	0,3610	Valid
Y_4	0,819	0,3610	Valid
Y_5	0,778	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Pengolahan dengan SPSS Versi 25)

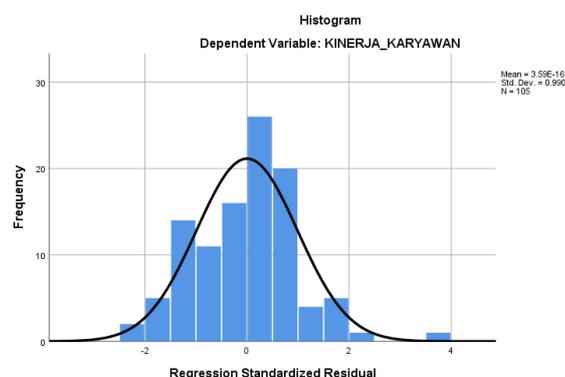
Sesuai dengan tabel yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($>0,3610$).

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

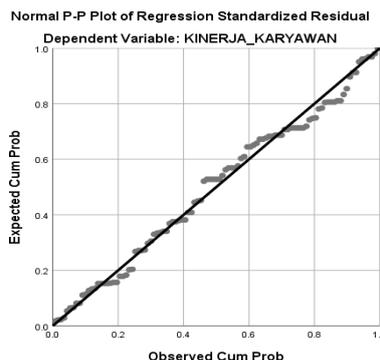
No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan	Kriteria
1	Motivasi	0,801	Reliabel	Sangat Tinggi
2	Pelatihan	0,801	Reliabel	Sangat Tinggi
3	Kinerja Karyawan	0,869	Reliabel	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Pengolahan dengan SPSS Versi 25)

Sesuai dengan tabel 4 ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa instrumen ini reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha's* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6.

**Gambar 2** Histogram Regression Residual

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Pengolahan dengan SPSS Versi 25)



Gambar 3 Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized
 Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Pengolahan dengan SPSS Versi 25)

Tabel 5 Kolmogorov-Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24770776
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.064
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Pengolahan dengan SPSS Versi 25)

Sesuai dengan gambar histogram dan tabel yang ditampilkan di atas, nilai signifikansinya (Asym. Sig.2-tailed) yaitu 0,200. Hal ini menandakan nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa data yang di uji telah berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	2.145	1.304		1.645	0.103		
1 MOTIVASI	0.489	0.09	0.469	5.454	0	0.549	1.823
PELATIHAN	0.38	0.089	0.367	4.265	0	0.549	1.823

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Pengolahan dengan SPSS Versi 25)

Sesuai dengan tabel yang ditampilkan, terlihat nilai *tolerance* yang di hasilkan yaitu 0,549 dan nilai VIF yang dihasilkan yaitu 1,823. Hal ini menandakan nilai *tolerance* yang di hasilkan lebih besar sama dengan 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan lebih kecil dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model yang diuji tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.671	0.774		-0.867	0.388
1 MOTIVASI	0.029	0.053	0.072	0.55	0.584
PELATIHAN	0.063	0.053	0.156	1.196	0.234

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Pengolahan dengan SPSS Versi 25)

Sesuai dengan tabel yang ditampilkan, terlihat nilai signifikansi variabel motivasi (X_1) yaitu 0,584 dan nilai signifikansi variabel pelatihan (X_2) yaitu 0,234. Hal ini menandakan kedua nilai signifikansi yang di hasilkan lebih besar sama dengan nilai α -nya (0,05). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa model yang diuji tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.145	1.304		1.645	0.103
1 MOTIVASI	0.489	0.09	0.469	5.454	0
PELATIHAN	0.38	0.089	0.367	4.265	0

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Pengolahan dengan SPSS Versi 25)

$$Y = 2,145 + 0,489X_1 + 0,380X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi yang di peroleh dari hasil perhitungan SPSS di atas, maka hasil persamaan regresi tersebut dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 2,145 mendeterminasikan apabila variabel motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) bernilai 2,145.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) adalah 0,489 yang merupakan nilai positif. Hal ini menunjukkan apabila nilai variabel motivasi (X_1) semakin tinggi, variabel kinerja karyawan (Y) juga semakin tinggi. Apabila variabel motivasi (X_1) meningkat sebesar 1 poin atau 1%, variabel kinerja karyawan (Y) juga meningkat sebesar 0,489.
3. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) adalah 0,380 yang merupakan nilai positif. Hal ini menunjukkan apabila nilai variabel pelatihan (X_2) semakin tinggi, variabel kinerja karyawan (Y) juga semakin tinggi. Apabila variabel pelatihan (X_2) meningkat sebesar 1 poin atau 1%, variabel kinerja karyawan (Y) juga meningkat sebesar 0,380.

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	0.586	0.578	1.26

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, MOTIVASI

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Pengolahan dengan SPSS Versi 25)

Berdasarkan tabel 9, didapat nilai (R^2) yang dihasilkan yaitu 0,586 atau sebesar 58,6%. Hal ini menandakan variabel motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) dalam model regresi ini mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58,6%, sedangkan sisa 41,4% di pengaruhi variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 10 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.145	1.304		1.645	0.103
1	MOTIVASI	0.489	0.09	0.469	5.454	0
	PELATIHAN	0.38	0.089	0.367	4.265	0

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Pengolahan dengan SPSS Versi 25)

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} dari variabel motivasi yaitu positif 5,454. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} dari variabel pelatihan yaitu positif 4,265.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	229.086	2	114.543	72.162	.000 ^b
1	Residual	161.905	102	1.587		
	Total	390.99	104			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, MOTIVASI

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Pengolahan dengan SPSS Versi 25)

Berdasarkan tabel 11, menunjukkan variabel independen (bebas) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (terikat). Karena nilai F_{hitung} sebesar 72,126 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,09 dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai sig 0,05. Oleh karena itu disimpulkan motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji t pada tabel 4.18 dengan nilai t_{hitung} 5,454 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,65993 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari sig 0,05. Hasil uji ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia diterima. Hal ini dikarenakan PT Wonder Trend Indonesia menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan gaji pokok yang diterima sesuai dengan kewajiban yang dimiliki karyawan PT Wonder Trend Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firwish & Suhardi, 2020) bahwa hasil penelitiannya menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, pemberian motivasi berupa kenaikan gaji, pemberian tunjangan dan penghargaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian, dari hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji t dengan nilai t_{hitung} 4,265 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,65993 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari sig 0,05. Hasil uji ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia dapat diterima. Hal ini dikarenakan karyawan PT Wonder Trend Indonesia mengikuti jenis pelatihan yang sesuai dengan golongan pekerjaannya dan materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan pelatihan yang diikuti karyawan PT Wonder Trend Indonesia. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Laia, 2019) dengan hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pemberian pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dan sesuai dengan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji F dengan nilai F_{hitung} 72,126 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,09 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari sig 0,05. Hasil uji ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia di terima. Hal ini dikarenakan kualitas kerja yang dimiliki karyawan PT

Wonder Trend Indonesia berkontribusi besar pada perusahaan dan setiap pekerjaan diawasi dengan baik oleh pimpinan PT Wonder Trend Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Afif & Dudija, 2019) dengan hasil penelitian motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa pemberian pelatihan dan motivasi secara bersamaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Simpulan yang didapat pada penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Wonder Trend Indonesia.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Wonder Trend Indonesia.
3. Motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Wonder Trend Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, L. S., & Dudija, N. (2019). Influence of Work Motivation and Training Toward Employee Performance in the Directorate of Human and General Resources of Pt . Pos, 6(3), 5627–5631.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Diana; Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya. *Scientia*, 1(1), 41–50.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4 No. 1 April 2020, IV(1), 53.
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 265–277.
- Gultom, D. F., Wati, W., Sinaga, J., & Putri, D. A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Tanjung Moraw Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 137–144.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Laia, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 2(1), 2684–9747.
- Mali, V. M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FLUID SCIENCES BATAM. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 114–123. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.60>
- Mangkunegara, A. . A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650> homepage:
- Patmawati, D., & Realize. (2018). the Effect of Motivation and Discipline Toward Performance of Employee on Pt Sempurna Readymix Concrete. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(2), 133–142. <https://doi.org/10.31846/jae.v6i2.74>
- Purwati, A. A., & Satria, H. (2017). THE EFFECT OF RECRUITMENT, MOTIVATION, AND JOB TRAINING TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. SKALA SPORT PEKANBARU. *PROCURATIO*, 5(4), 418–429. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
- Siagian, M. (2019). Analisis kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt kansai indo warna. *Jurnal Elektronik Rekaman*, 3(3), 299–310.
- Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, I. A. B. (2018). The Effect Of Competence , Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In Life Insurance Companies In Batam City. *Archives of Business Research*, 6(10), 295–307.
- Suhardi; Syaifullah. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap

- Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau. *Benefita*, 2(1), 55–71.
- Suhardi. (2015). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Coopetition*, 6(1), 1–8.
- Sujatmiko, W. A., & Realize, R. (2018). Effect of Motivation and Discipline on Employees Performance of Pt. Cipta Catur Mahkota. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(3), 244–252. <https://doi.org/10.31846/jae.v6i3.96>
- Suratman. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Mega Baja. *Jurnal Investasi*, 5(2), 42–61. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.28>.

