
Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Retailindo Perkasa (Divisi Penjualan)

Hermawan¹, Anggi Auryn Santosa²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

E-mail : hermawan10120283@digitechuniversity.ac.id¹,
anggiauryn@digitechuniversity.ac.id²

ABSTRACT

In the sales division of PT Artha Retailindo Perkasa, the purpose of this study is to ascertain the impact of motivation and training on worker performance. With a sampling strategy of complete sampling (census) of all PT ARP sales staff, a questionnaire was given to 80 samples for this associative quantitative study. This research employs validity and reliability tests for testing instruments, descriptive analysis for data analysis, and classic assumption tests such as heteroscedasticity, multicollinearity, and normality tests. Along with hypothesis testing (t and F tests) and study of the coefficient of determination (R²), these tests are also utilized in multiple linear regression analysis. First, training improves performance (t-count = 4.805, regression coefficient = 0.504), second, motivation improves performance (t-count = 5.349, regression coefficient = 0.453), and third, training and motivation both improve performance (F = 50.361, p = 0.001). (4) With a tailored R square value of 0.555, we can see that training and motivation significantly impact performance; extra variables account for the remaining 44.5% of the variance, leaving us with a 55.5% independent variable-dependent variable relationship.

Keywords: Training, Motivation, Job Performance

ABSTRAK

Menelaah bagaimana divisi penjualan PT Artha Retailindo Perkasa merespons insentif dan peluang pengembangan profesional menjadi kekuatan pendorong di balik penelitian ini. Dengan strategi pengambilan sampel full sampling (sensus) terhadap seluruh staf penjualan PT ARP, kuesioner diberikan kepada 80 sampel untuk penelitian kuantitatif asosiatif ini. Uji asumsi klasik seperti uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas, analisis deskriptif, serta uji reliabilitas dan validitas instrumen digunakan dalam penelitian ini. Selain uji hipotesis (menggunakan uji t dan F), uji ini juga digunakan dalam analisis regresi linier berganda, analisis R², dan prosedur serupa lainnya. Menurut temuan penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja (t-hitung = 4,805, koefisien regresi = 0,504), (2) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja (t-hitung = 5,349, koefisien regresi = 0,453), dan (3) pengaruh gabungan pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja (F = 50,361, p = 0,001). Keempat, nilai adjust R-squared sebesar 0,555 yang berarti variabel independen hanya mampu menjelaskan 55,5% variasi variabel dependen; 44,5% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor yang bukan merupakan bagian

dari model penelitian ini, yang menunjukkan seberapa ekstensif pelatihan yang diberikan. , dan dorongan intrinsik memengaruhi keluaran.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis baik yang beroperasi di sektor manufaktur, layanan, maupun sektor lainnya, memiliki fokus yang serupa yaitu mencapai profit ataupun keuntungan. dalam meraih keuntungan tersebut, penting untuk menjalankan proses produksi yang melibatkan tenaga manusia sebagai penggerak utama yang bertugas merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengontrol jalannya proses produksi (Prahendratno *et al.*, 2023). Adapun keterlibatan manusia sebagai sumber daya di dalam perusahaan atau organisasi telah mengalami perkembangan sejalan dengan perubahan organisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi. karenanya, fungsi sumber daya manusia amat berpengaruh terhadap perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Putri & Astuti (2022) di dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa walaupun teknologi bisa sangat canggih dan luar biasa, tanpa dukungan dan kontribusi dari sumber daya manusia yang berkualitas sebagai penggeraknya, proses tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang optimal.

Sedarmayanti (2017), menegaskan bahwa pentingnya sumber daya manusia bagi keberadaan organisasi atau bisnis sangatlah besar. Suatu organisasi atau perusahaan akan dapat tumbuh secara efektif jika sumber daya manusianya berdisiplin, bermoral, loyal, dan produktif. Sebaliknya, jika sumber daya manusia di dalam perusahaan bersifat statis, memiliki moralitas rendah, rentan terhadap

praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, hal ini akan membahayakan kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Karena itu, penting bagi dunia usaha untuk memikirkan secara serius cara mereka menggunakan sumber daya manusianya, karena bukan hanya menjadi kunci keberhasilan organisasi, tetapi juga merupakan aset yang harus terus dikembangkan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Susan (2019) Hal ini menunjukkan bagaimana manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan sumber inspirasi utama, baik itu perusahaan maupun institusi. maka dari itu, pemimpin suatu organisasi atau perusahaan harus berusaha untuk terus mengembangkan juga meningkatkan sumber daya manusia agar berkualitas baik. Tentu saja hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja yang merupakan tujuan utama organisasi.

Kinerja adalah hasil atau pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja adalah hasil kerja yang nyata. Sementara itu, Mangkunegara (2016) menegaskan bahwa kinerja seorang pegawai diukur dari kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikan sehubungan dengan penugasan yang diberikan kepadanya. Karena pegawai merupakan manusia yang kebutuhan dan keinginannya tidak terbatas, maka kinerja pegawai dalam suatu perusahaan cenderung menurun, kinerja

mereka cenderung menurun seiring berjalannya waktu. Ketika keinginan dan kebutuhan karyawan tidak terpenuhi di lingkungan perusahaan, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja mereka (Ilham, 2020). Maka dari itu perlu adanya tindakan yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam upaya mempertahankan serta meningkatkan produktivitas karyawan salah satunya melalui pelatihan serta pemberian motivasi. Hal ini sejalan dengan sudut pandang yang diungkapkan oleh Silaen et al., (2021). Dia mengatakan itu menginspirasi anggota staf, menawarkan pelatihan, dan membayar mereka secara adil semuanya dapat membantu meningkatkan kinerja. Penegasan ini sejalan dengan teori Robbins (2002), yang menekankan bahwa penentu utama prestasi adalah kesempatan, keterampilan, dan motivasi. Pendapat lain dari Chatab (2007) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komponen utama yaitu kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi.

Dalam konteks pembahasan mengenai permasalahan ataupun hal mengenai kinerja karyawan, peneliti telah melakukan riset pada satu perusahaan yaitu terhadap PT Artha Retailindo Perkasa. Sebagai perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang perdagangan, Salah satu komponen terpenting yang berperan penting sebagai aset yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi adalah tenaga kerja. Padahal, PT Artha Retailindo Perkasa telah melakukan pengelolaan sumber daya manusianya dengan baik. Namun, karyawan tetap merupakan manusia yang dapat mengalami penurunan kinerja seiring berjalannya waktu. Berdasarkan dari hasil

pengamatan yang dilakukan ditemukan beberapa fakta terkait kinerja karyawan di PT Artha Retailindo Perkasa yaitu kurangnya pengetahuan karyawan mengenai kebutuhan pelanggan dan persaingan di pasar. Beberapa karyawan teridentifikasi kesulitan dalam menjelaskan serta menawarkan produk kepada pelanggan. Dalam hal ini, Peneliti menemukan bahwa pelatihan yang tidak memadai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja. Silaen dkk. (2021) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pendidikan singkat yang menggunakan prosedur metodis dan terencana untuk membantu anggota staf memperoleh pengetahuan teknis dan kemampuan yang mereka perlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Baik karyawan baru maupun pekerja berpengalaman harus mendapatkan pelatihan karena pelatihan memainkan peran penting dalam keberhasilan karyawan. Selain itu, pekerja harus mendapatkan pelatihan untuk memudahkan pekerjaannya dan meningkatkan kualitas outputnya, yang keduanya akan meningkatkan kebahagiaan karyawan. Motivasi adalah elemen lain yang mempengaruhi kinerja. Menurut Robbins (2007), motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang muncul dalam diri individu atau pekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tindakan. Fenomena terkait motivasi pada karyawan PT Artha Retailindo Perkasa yaitu adanya karyawan yang menunjukkan kebosanan atau kurang semangat dalam menjalankan tugas mereka, serta karyawan yang seringkali terlambat atau tidak menjaga disiplin dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan adanya potensi masalah dalam

motivasi di lingkungan kerja PT Artha Retailindo Perkasa. karenanya, diperlukan tindakan yang tepat dalam mengatasi permasalahan ini agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Kurangnya pemberian pelatihan dan motivasi akan menimbulkan suatu dampak berupa penurunan yang signifikan dari kinerja karyawannya, hal tersebut didasarkan pada perolehan pencapaian penjualan yang kurang optimal. perusahaan mengalami penurunan penjualan yang cukup signifikan, target penjualan yang



telah ditetapkan sebelumnya tidak tercapai selama satu tahun. Hal tersebut dapat dilihat dalam gambar berupa grafik dibawah ini :

Gambar 1 Grafik Pencapaian Omset Penjualan Tahun 2023

Sumber : PT. Artha Retailindo perkasa

Berdasarkan gambar diatas, Diketahui bahwa tujuan satu tahun perusahaan, yang didasarkan pada omset ritel, tidak tercapai, hal ini dapat disebabkan oleh faktor pelatihan yaitu kurangnya kecakapan ataupun pengetahuan karyawan dalam menjual produk kepada konsumen serta faktor motivasi yang mana karyawan kurang memiliki dorongan maupun inisiatif dalam meningkatkan penjualan guna mencapai target yang berdampak pada tidak

tercapainya target penjualan. Setelah mempelajari berbagai uraian dan fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, Para peneliti bersemangat untuk melakukan penelitian di bawah judul tersebut "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Retailindo Perkasa (Divisi Penjualan)".

LANDASAN TEORI

1. Pelatihan

William G. Scott dalam (Sedarmayanti 2017), menyatakan bahwa pelatihan dalam ilmu perilaku adalah kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, meningkatkan efektivitas kinerja individu, meningkatkan hubungan antar pribadi dalam organisasi, dan meningkatkan adaptasi pemimpin terhadap konteks lingkungan secara keseluruhan. Adapun Pelatihan menurut Andrew E. Sikula (1997) adalah kursus pelatihan singkat yang memberikan karyawan pengetahuan teknis dan kemampuan yang mereka perlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui pendekatan yang sistematis dan terstruktur. Siagian (2014), mengatakan bahwa pendidikan adalah serangkaian proses, teknik, dan semacam pelatihan yang mencoba mentransfer pengetahuan dari satu orang ke orang lain menggunakan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Pada dasarnya Perusahaan dapat menggunakan berbagai metode pelatihan, tetapi metode tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan karyawan agar pelatihan berjalan lancar dan tepat sasaran. Menurut Silaen et al., (2021) Terdapat beragam metode yang digunakan oleh perusahaan dalam melakukan pelatihan di antaranya yaitu : pelatihan langsung, *coaching efektif*, mentoring program pendidikan, program magang, *job*

enrichment, dan pelatihan ulang (*retraining*). Untuk menilai sejauh mana dampak dari pelatihan yang telah diberikan, perusahaan harus melakukan pengukuran terhadap karyawan setelah pelatihan selesai dilaksanakan. Hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk menentukan apa yang perlu ditingkatkan atau dikembangkan lebih lanjut, serta menilai seberapa bermanfaat pelatihan tersebut. Wispandono (2018), mengatakan bahwa indikator pelatihan antara lain :

- 1) Prestasi kerja
- 2) Kedisiplinan karyawan
- 3) Kedisiplinan karyawan

2. Motivasi

Kata motivasi berasal dari kata motif yang mengacu pada segala sesuatu yang membujuk seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Robbins (2013) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kegembiraan atau dorongan yang disebabkan oleh rangsangan eksternal atau internal, seperti atasan dan lingkungan kerja, untuk melakukan sesuatu atau pekerjaan. Fachrezi & Khair (2020) mendefinisikan motivasi sebagai kemampuan mendorong diri sendiri untuk melakukan tugas dengan semangat, kemauan, dan tanggung jawab yang lebih besar. Sedangkan Ilham (2020) mengartikan motivasi sebagai kondisi psikologis dan sikap manusia yang mendorong perilaku, aktivitas, dan energi untuk memuaskan keinginan dan mengurangi ketidakseimbangan. Lebih lanjut, motivasi diartikan oleh Alamsyah & Setyowati (2019) sebagai sarana untuk menumbuhkan semangat kerja dan kemauan kerja individu dengan memanfaatkan keterampilan dan pengetahuannya semaksimal mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa tujuan motivasi adalah:

- 1) Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja para pegawai.
- 2) Menjadikan karyawan lebih produktif.
- 3) Jaga agar staf tetap konsisten.
- 4) Memperketat aturan kehadiran pekerja di tempat kerja.
- 5) Memanfaatkan perolehan tenaga kerja sebaik-baiknya.
- 6) Membangun koneksi dan lingkungan kerja yang positif.
- 7) Meningkatkan kreativitas, keterlibatan, dan loyalitas anggota staf.
- 8) Meningkatkan taraf hidup pekerja.
- 9) Membuat pekerja merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa penanda motivasi meliputi :

- 1) Berusaha keras dalam bekerja.
- 2) Fokus pada masa depan.
- 3) Standar ambisi yang tinggi.
- 4) Fokus pada tugas atau tujuan.
- 5) Upaya untuk maju.
- 6) Ketahanan.
- 7) Rekan yang dipilih oleh para profesional.
- 8) Bagaimana Waktu Digunakan.

3. Kinerja

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil akhir kerja yang meliputi kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan amanah yang diberikan kepadanya. Moeheriono (2010) mendefinisikan kinerja, di sisi lain, sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sesuai dengan batasan hukum, moral, dan etika yang relevan. Hal ini memerlukan penyelesaian tugas sesuai dengan wewenang dan akuntabilitas pribadi, serta dari sudut pandang kualitatif dan kuantitatif. Priansa (2018) mengartikan kinerja sebagai tingkat

keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja merupakan representasi keterampilan dan kemampuan itu sendiri, bukan sifat individu seperti bakat atau kemampuan.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh pegawai sebagai konsekuensi dari usahanya dalam bekerja, mengingat beberapa pengertian yang disebutkan di atas. Karena produktivitas dan kualitas pekerja berdampak langsung pada keluaran bisnis, maka penting bagi dunia usaha untuk memberikan perhatian yang cermat terhadap masalah ini. Dengan demikian, perusahaan harus selalu memantau dan meningkatkan kinerja karyawannya karena kinerja karyawan merupakan dasar untuk menentukan langkah terbaik dalam mempertimbangkan hasil kerja.

Banyak ahli seperti Chatab (2007) dan Robbins (2002), telah mengusulkan bahwa sejumlah variabel dapat mempengaruhi kinerja. Chatab (2007) berpendapat bahwa tiga elemen kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi mempunyai dampak terhadap kinerja. Senada dengan itu, Robbins (2002) menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh peluang, bakat, dan motivasi.

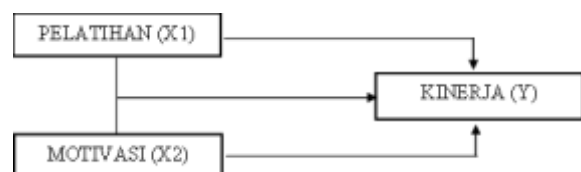
Ini adalah metrik kinerja yang dicantumkan oleh Prastyo dkk. (2016):

- 1) **Kualitas** : Kepatuhan terhadap protokol, pengendalian diri, dan komitmen adalah kualitas kualitas. Kesempurnaan tugas, kompetensi personel, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan indikator kualitas pekerjaan.
- 2) **Kuantitas** : Jumlah siklus kerja yang dilakukan, hasilnya, dan jumlah keseluruhan yang dinyatakan dalam satuan disebut kuantitas.
- 3) **Keandalan** : keandalan dalam kinerja merujuk pada kemampuan yang

diharapkan dari seorang supervisor umum. Konsep keandalan mencakup konsistensi dalam pelaksanaan tugas serta kemampuan untuk memberikan pelayanan yang akurat, tepat, dan benar.

- 4) **Kehadiran** : Kehadiran mengacu pada jaminan hadir untuk bertugas setiap hari dalam jam kerja yang ditentukan.
- 5) **Kemampuan bekerjasama** : Kemampuan kolaborasi mengacu pada kemampuan seorang pekerja untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan suatu proyek atau tugas guna memberikan hasil terbaik.

4. Kerangka Berpikir



Gambar 2 Kerangka Konseptual Penelitian

5. Hipotesis

- H1 : Kinerja karyawan di PT Artha Retailindo Perkasa dipengaruhi secara baik dan signifikan oleh pelatihan
- H2 : Semangat kerja dan kinerja staf terkena dampak positif dari program insentif PT Artha Retailindo Perkasa.
- H3 : Pelatihan dan inspirasi memberikan pengaruh yang besar dan bermanfaat terhadap produktivitas staf PT Artha Retailindo Perkasa.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian yang menggunakan pendekatan sampel lengkap (sensus) yang berlangsung pada bulan November 2023 hingga Mei 2024 di PT Artha Retailindo Perkasa berjumlah 80 orang. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa strategi pengambilan sampel secara keseluruhan adalah strategi yang digunakan apabila setiap anggota populasi dimasukkan ke dalam sampel. Dengan demikian, sampel penelitian ini terdiri dari 80 orang staf penjualan PT Artha Retailindo Perkasa.

Jenis Penelitian dan Sumber Data

“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sales Department PT Artha Retailindo Perkasa” merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian asosiatif berkaitan dengan hubungan sebab akibat dan berupaya memahami sifat interaksi antara banyak faktor. Data yang dikumpulkan dalam hubungan sebab akibat kuantitatif berupa angka dan skala numerik, yang menunjukkan bahwa interaksi tersebut didasarkan pada prinsip kuantitatif. Ada dua jenis variabel dalam sistem seperti itu: independen (yang berpengaruh pada sistem) dan dependen (yang dipengaruhi oleh sistem). Survei, wawancara, dan observasi kerja digunakan untuk mengumpulkan informasi dari anggota staf PT Artha Retailindo Perkasa. Untuk mengetahui bagaimana faktor pelatihan (X1) dan motivasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT Artha Retailindo Perkasa menjadi tujuan penelitian ini.

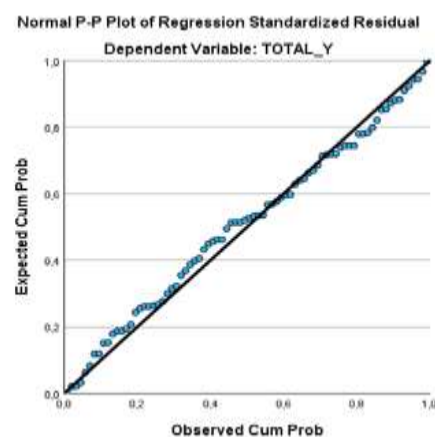
Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan strategi analisis regresi linier berganda yang menggunakan uji F (simultan) dan uji T (parsial), serta uji asumsi yang lebih konvensional untuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Skala Likert, yang berkisar antara 1 sampai 5, digunakan untuk tujuan pengukuran. untuk menganalisis data secara statistik, dalam penelitian ini menggunakan aplikasi software SPSS 29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 3 Normal Probability Plot

Sumber : Olah data SPSS (2024)

Grafik grafik P-Plot menunjukkan bahwa data secara umum mengikuti pola sebaran mendekati normal dan tersebar di sekitar garis diagonal. Karena itu, kinerja variabel terikat (Y) dapat dikatakan lolos uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	0.762	1.312
	Motivasi	0.762	1.312

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan data pada tabel, variabel independen X1 dan X2 tidak mengalami multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1. Pemeriksaan yang cermat terhadap variabel independen tidak menunjukkan adanya tanda-tanda multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Olah Data SPSS (2024)

Grafik scatterplot di atas menunjukkan bagaimana titik-titik diagram tidak membentuk pola dengan jelas. Bintik-bintik tersebut tersebar jauh di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, secara acak. Dengan demikian, dapat dikatakan model regresi tidak mempunyai permasalahan heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 2 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.355	0.000
	Pelatihan	4.805	0.000
	Motivasi	5.349	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data SPSS (2024)

Tingkat signifikan sebesar 0,001 terdapat pada variabel pelatihan dan motivasi kurang dari 0,05. Nilai t hitung pelatihan yang dicapai adalah 4,805, lebih tinggi dari nilai t tabel ($Dk = n - k - 1$) = 1,991 dan nilai t hitung Pelatihan dan motivasi sama-sama mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja, karena dibuktikan dengan motivasi yang diperoleh sebesar 5,349 lebih tinggi dari nilai t tabel ($Dk = n - k - 1$) = 1,991.

b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a				
Model	df	F	Sig.	
1 Regression	2	50.361	<,001 ^b	
Residual	77			
Total	79			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pelatihan, motivasi

Sumber : Olah Data SPSS (2024)

Nilai F hitung sebesar 50,361 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 ditunjukkan oleh variabel pelatihan dan motivasi pada tabel Anova di atas yang merupakan output dari SPSS. Nilai signifikansi faktor

pelatihan dan motivasi kurang dari 0,05, dan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($50,361 > 3,115$; $DK = n-2-77 = 3,115$). Oleh karena itu, pelatihan dan motivasi memiliki efek sinergis terhadap output pekerja.

Uji Analisis Regresi

a. Uji Regresi Linear Berganda

Berikut rumusan sistematika persamaan model regresi yang diperoleh dari penelitian ini:

$$Y = 14,891 + 0,504X_1 + 0,453X_2 + e$$

- 1) Dengan koefisien regresi sebesar 0,504 untuk variabel pelatihan, kita dapat mengatakan bahwa, dengan asumsi variabel motivasi konstan, peningkatan satu poin (atau satu persen) pada variabel pelatihan akan menghasilkan setengah poin (atau setengah poin).) peningkatan kinerja karyawan dalam pekerjaan.
- 2) Dengan koefisien regresi sebesar 0,453 untuk variabel motivasi, kita dapat menyimpulkan bahwa, jika variabel pelatihan tetap konstan, kenaikan satu poin (atau 1%) pada variabel motivasi akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,453 poin (atau 1%). peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.
- 3) Dengan asumsi nilai koefisien variabel pelatihan dan motivasi konstan, maka nilai konstanta (a) sebesar 14,891 berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai dalam bekerja.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	0.567	0.555	2.836
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Olah Data SPSS (2024)

Gambar 4.3-5 menunjukkan nilai adjust R-squared sebesar 0,555 atau 55,5%. Jadi, dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan dan insentif secara bersama-sama mempengaruhi 55,5% karakteristik kinerja. Variabel yang tidak terkait dengan penelitian ini mungkin menyumbang 44,5% sisanya.

Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, berdasarkan data statistik dari uji regresi yang dilakukan terhadap personel PT Artha Retailindo Perkasa. Dengan ambang signifikansi $0,010 < 0,05$ dan koefisien regresi 0,504, maka nilai t hitung adalah 2,638; maka hipotesis H1 **“pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”** dalam penelitian ini terbukti dan diterima.

Temuan penelitian ini mendukung anggapan bahwa PT Karyawan Artha Retailindo Perkasa tampil lebih baik dan lebih signifikan sebagai hasil dari pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pelatihan berpengaruh

negatif terhadap kinerja. Kinerja karyawan dapat menurun jika mereka menerima pelatihan yang tidak memadai. Dengan demikian, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan program pelatihan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dalam organisasi.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Artha Retailindo Perkasa, Uji statistik regresi menghasilkan nilai t sebesar 5,349, nilai signifikansi $0,001 \geq 0,05$, dan koefisien regresi positif sebesar 0,453. Hasil tersebut mendukung penerimaan dan validasi hipotesis H2 yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi.

Temuan penelitian ini mendukung hipotesis bahwa motivasi intrinsik meningkatkan produktivitas secara signifikan di PT Artha Retailindo Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tingkat motivasi meningkat, kinerja karyawan cenderung mengikuti dan menurun sebaliknya. Oleh karena itu, sebagai taktik untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja, sangat penting untuk fokus dan meningkatkan program pelatihan.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Artha Retailindo Perkasa, Dapat disimpulkan bahwa 55,5% variabel kinerja dikuasai oleh variabel pelatihan dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam variabel penelitian yang

diteliti. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian yaitu “pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” terdukung. Hasil statistik uji regresi mendukung kesimpulan tersebut.

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang tidak terlepas dari pelatihan dan motivasi. Motivasi dan kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan program pelatihan internal yang dilaksanakan dengan baik. Studi ini menemukan bahwa produktivitas pekerja PT meningkat ketika mereka mendapatkan pelatihan dan insentif. Artha Retailing Utama Samaja.

KESIMPULAN

Hasil analisis memungkinkan kita untuk menyimpulkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh baik dan besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja umumnya meningkat seiring dengan tingkat pelatihan.
- 2) Temuan penelitian uji t menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai cenderung meningkat seiring dengan semakin besar dan meningkatnya tingkat motivasi.
- 3) Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan patut diperhatikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bagaimana kinerja karyawan

cenderung meningkat dengan semakin banyaknya insentif dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, M. B., & Setyowati, E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. United Indo Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Fachrezi, H., & Hazmanan, k. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (1).
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Indonesia: Undip.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (1996). *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. (L. Saputra, Ed., & N. Ardiani, Trans.) Jakarta: Binarupa aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajaemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Bumi Aksara.
- Ilham, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Univista Utama Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Mangkunegara, prabu , A.A.A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Ghalia.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2004). *Human Resource Management*. Australia: Thomson.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya, Jawa Timur, Indonesia: Gahlia.
- Prahendratno, A., Pangarso, A., Siswanto, A., Setawan, Z., Sepriano, Munizu, M., . . . Solehati, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Contoh Teori dan Penerapannya)* (Pertama ed.). (Efitra, Ed.) Jambi, Indonesia: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESumber daya manusia Kabupaten Jepara. *Journal Of Management*, II. Retrieved April 1, 2024
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA* (ketiga ed.). (A. Garnida, Ed.) Bandung, Jawa Barat, Indonesia: Alfabeta.
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022, maret satu). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik* (1st ed.). Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *SUMBER DAYA MANUSIA Reformasi Birokrasi dan*

- Manajemen Pegawai Negri Sipil* (Revisi ed.). (D. Sumayyah, Ed.) Bandung, Jawa Barat, Jl. Mengger Girang No. 98: PT Refika Aditama.
- Siagin, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Maharani, E., Tanjung, R., . . . Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (ke 1 ed.). Bandung, Jawa Barat, Indonesia: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajaemen Sumber Daya Manusia : Membangun Kinerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. (R. D. Suryani, Ed.) Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Edisi ke 3 ed.). (Sutopo, Ed.) Bandung, Jawa barat, Geger Kalong: CV ALFABETA.
- Susan, E. (2019, Agustus dua). *Manajemen Sumber Daya Manusia. ADAARA : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Sembilan*. Retrieved Maret tiga, 2024
- Wispandono, R. M. (2018). *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: Deepublish.