

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BSM Belitung

The Effect of Motivation and Job Training on Employee Performance at PT. BSM Belitung

Yunita^{1*}, Jajuk Herawati², E. Didik Subiyanto³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen UST Yogyakarta

(*)Email Korespondensi: yunita@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT BSM Belitung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskripsi, uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, multikolinieritas, dan heterkedastisitas, dan uji regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} = 4,620 > t_{tabel} = 1,663$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. (2) Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja marketplace shopee dengan nilai $t_{hitung} = 6,317 > t_{tabel} = 1,663$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (3) Motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai F_{hitung} sebesar 53,077 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Pelatihan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of the influence of work motivation and job training partially and simultaneously on the performance of PT BSM Belitung employees. This research is a quantitative research. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique used descriptive statistical analysis, the classical assumption test consisted of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests, and multiple regression tests. The results showed that (1) motivation had a positive effect on performance with a value of $t_{count} = 4.620 > t_{table} = 1.663$ with a significance value of $0.00 < 0.05$. (2) Job training has a positive effect on shopee marketplace performance with a value of $t_{count} = 6.317 > t_{table} = 1.663$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. (3) Motivation and job training have a simultaneous effect on performance with an F_{count} value of 53.077 with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Motivation; Job Training; Employee Performance

PENDAHULUAN

Karyawan suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sebagai karyawan haruslah mempunyai kinerja yang baik sehingga produktivitas perusahaan menempuh beberapa cara misalnya dengan memberikan pelatihan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan motivasi dalam bekerja. Karyawan juga dituntut untuk selalu bekerja dengan kinerja yang tinggi, dan karyawan juga harus termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan bagi karyawan, karena itu sangat diperlukan pelatihan. Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat yang ditujukan kepada karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan kinerja karyawan dan tentunya dampak yang baik untuk perusahaan tersebut akan maju dan lebih unggul. Motivasi dan pelatihan kerja sangat diperlukan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, serta pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Usmara (2006) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Simamora (2004) pelatihan kerja atau training adalah bentuk upaya perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap-sikap kerja (*attitude*) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugasnya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (*knowledge*) dengan pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu mengenai pekerjaan, dan sebagainya. Pelatihan bagi karyawan bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan oleh karyawan.

Gary Dessler dalam Suwanto (2011) pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hamalik (2005) pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam suatu waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Dengan adanya pelatihan yang tepat dapat menjadikan karyawan bekerja dengan benar dan sesuai dengan bidangnya.

Menurut Moehariono (2012), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien untuk menghasilkan hasil terbaik. Ketika karyawan diberikan pelatihan yang tepat, mereka akan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja dalam organisasi. Menurut Robbins (2004) kinerja individu ditempat kerja tidak hanyatergantungan pada kemampuan, tetapi juga motivasi yang dimilikinya. (Aruan, 2013) hal ini tidak berarti apa-apa didalam diri karyawan karena tidak ada keinginan atau motivasi untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat bagi karyawan tentunya sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan profesional.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Robert L. Mathis dan John Jackson (2001) yaitu kemampuan karyawan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi atau perubahan. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012) suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya berdasarkan atas pengalaman dan waktu, kinerja merupakan cerminan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Salah satu usaha lain meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling menysaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain.

Leonardo dan Eddy (2013) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mursidi (2009) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari segi motivasi eksternal yang didapat karyawan, kurangnya mendapatkan motivasi yang baik dari atasan atau partner kerjanya. Misalnya pada waktu jam istirahat telah selesai namun ada yang belum masuk kantor, sedangkan ada beberapa pekerjaan yang belum selesai, dan ada tamu yang

ingin berkonsultasi tetapi karyawan belum masuk selesai jam istirahat sehingga tamu tersebut harus menunggu. Kurangnya motivasi tersebut menjadikan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan karyawan, dan jika mempunyai motivasi akan lebih fokus melakukan pekerjaannya. Orang yang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan yang tidak didasari (*conscious needs*) maupun kebutuhan atau keinginan yang didasari (*unconscious needs*). Demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Leonardo dan Eddy (2013), menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Firsia (2013), menyatakan pelatihan mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Mursidi (2009), mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fuad (2014), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ivone (2013), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Luhgianto (2006), menunjukkan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Pelatihan juga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Sutrisno, 2011). Kinerja karyawan merupakan yang sangat penting bagi suatu perusahaan, kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai peranannya dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Dengan motivasi yang kuat, dan pelatihan dibutuhkan kinerja yang didapatkan karyawan bisa meningkat sehingga tujuan dan harapan perusahaan bisa tercapai. Usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui pelatihan dan motivasi tapi dalam kenyataannya banyak perusahaan yang mengalami masalah masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya pekerja yang mempunyai motivasi bekerja.

Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat pelatihan kerja dalam perusahaan, memperhatikan disiplin kerja setiap karyawan dan memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, hal ini untuk membangkitkan gairah kerja setiap karyawan, seorang pimpinan harus memahami segala hal yang dialaminya dalam bekerja, maka karyawan perlu diberikan kompensasi oleh perusahaan. Semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam hal ini bagian personalia guna untuk membantu karyawan dalam bekerja dan memenuhi tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi belum adanya pelatihan kerja perusahaan, kurang disiplin karyawan dalam bekerja dalam bentuk ketepatan waktu saat bekerja, seringnya keterlambat masuk kerja dan karyawan tidak berada pada tempatnya. Dengan begitu karyawan belum termotivasi karena dia kurangnya bertanggungjawab dengan kinerjanya. Sehubungan dengan permasalahan tersebut maka pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting bagi perusahaan, sehingga kemampuan perusahaan dalam memberikan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT BSM Belitung.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi sasaran adalah seluruh karyawan PT BSM Belitung. Sampel penelitian adalah 100 karyawan PT BSM Belitung. Teknik penentuan sampel menggunakan *teknik purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskripsi, uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas, dan uji regresi ganda.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya pemberian motivasi kerja akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, dorongan dan arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberian motivasi kerja pada karyawan akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman

dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi karyawan untuk berprestasi. Oleh karena itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan bersemangat dan percaya diri mampu mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi kerja yang meningkat akan meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

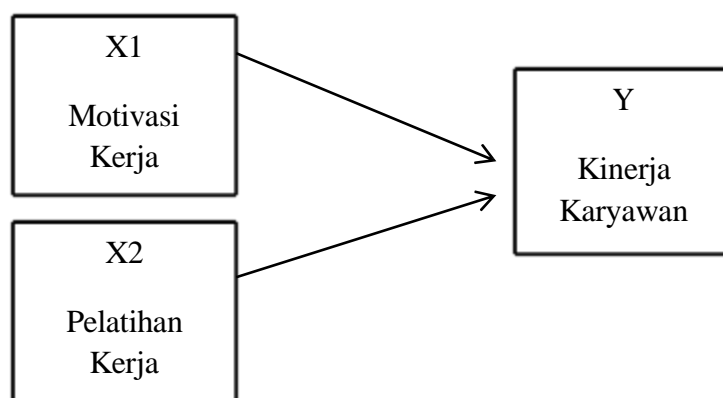
Menurut Notoatmojo (2003) pelatihan meliputi metode pelatihan, pelatih, fasilitas pelatihan dan persepsi peserta pelatihan. Metode pelatihan ialah tata cara pelaksanaan saat melakukan pelatihan. Pelatih adalah orang yang membantu peserta pelatihan, fasilitas pelatihan adalah sarana dan prasarana yang disediakan pada saat pelatihan. Kebutuhan akan pelatihan adalah kebutuhan para pekerja dan perusahaan untuk diadakannya pelatihan. Adanya dukungan dari perusahaan untuk dilakukannya pelatihan, manfaat dari adanya pelatihan ialah mendapatkan hasil yang positif.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui motivasi kerja akan mendorong semangat dalam bekerja, sedangkan pelatihan dapat menambah keterampilan, pengetahuan dan kecakapan dalam bekerja. Oleh karena itu jika karyawan memiliki motivasi kerja dan mendapatkan pelatihan kerja baik secara bersama-sama maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini terdapat variable dengan hipotesis yang pertama Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sedangkan hipotesis yang kedua Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

HASIL

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel intervening dengan menggunakan variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis mengenai model regresi yang telah diolah dengan bantuan SPSS 23 for windows, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,307	,967	3,420	,001

Motivasi Kerja	,373	,081	,362	4,620	,000
Pelatihan Kerja	,604	,096	,495	6,317	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 0,362X_1 + 0,495X_2$

Berdasarkan hasil perhitungan regresi ganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,362, artinya jika variabel motivasi semakin baik, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif, artinya ada hubungan yang searah motivasi dengan kinerja. Koefisien regresi persepsi pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,495, artinya jika variabel persepsi pelatihan kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif, artinya ada hubungan yang searah persepsi pelatihan kerja dengan kinerja.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2002). Analisis dari hasil uji parsial (uji t) dimaksudkan untuk membuktikan dari penelitian yang menyatakan masing-masing variabel independen mempunyai signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan antara nilai sig t dengan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Tabel 2. Hasil Uji t Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,307	,967		3,420	,001
	Motivasi Kerja	,373	,081	,362	4,620	,000
	Pelatihan Kerja	,604	,096	,495	6,317	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} = 4,620 > t_{tabel} = 1,663$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel persepsi pelatihan kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} = 6,317 > t_{tabel} = 1,663$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel persepsi pelatihan kerja secara signifikan terhadap kinerja.

Uji Kelayakan Model (uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas, yaitu motivasi, persepsi pelatihan kerja, dan kelompok referensi secara simultan terhadap kinerja. Hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai F signifikan dengan $\alpha=5\%$. Jika signifikan $> \alpha$ maka H_a ditolak tetapi jika nilai F signifikan $< \alpha$ maka H_a diterima.

Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239,045	2	119,522	53,077	,000 ^b
	Residual	211,677	94	2,252		

Total	450,722	96
-------	---------	----

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja

Hasil uji F pada tabel 3 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 53,077 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji di atas menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh motivasi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2019) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol sampai 1. Semakin kecil nilai R^2 , maka kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen semakin kecil, dan jika nilai R^2 semakin mendekati satu, maka kemampuan variabel independen memberikan informasi untuk menjelaskan variabel dependen semakin besar (Ghozali, 2019).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,530	,520	1,501

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil tabel 4, besarnya *Adjusted R²* adalah 0,520 yang artinya bahwa semua variabel independen (motivasi dan pelatihan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan 52% variasi yang terjadi dalam variabel dependennya (kinerja), sedangkan sisanya 48% dipengaruhi dari faktor lain yang tidak dianalisis dan dimasukkan dalam analisis regresi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} = 4,620 > t_{tabel} = 1,663$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi secara signifikan terhadap kinerja.

Dengan adanya pemberian motivasi kerja akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, dorongan dan arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberian motivasi kerja pada karyawan akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi karyawan untuk berprestasi. Oleh karena itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan bersemangat dan percaya diri mampu mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Fuad (2014), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ivone (2013), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Luhgianto (2006), menunjukkan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Pelatihan juga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Sutrisno, 2011: 146).

Kinerja karyawan merupakan yang sangat penting bagi suatu perusahaan, kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai peranannya dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta

keberlangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Dengan motivasi yang kuat, dan pelatihan dibutuhkan kinerja yang didapatkan karyawan bisa meningkat sehingga tujuan dan harapan perusahaan bisa tercapai.

Pengaruh Persepsi Pelatihan kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel persepsi pelatihan kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} = 6,317 > t_{tabel} = 1,663$ dengan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel persepsi pelatihan kerja secara signifikan terhadap kinerja.

Menurut Notoatmojo (2003) pelatihan meliputi metode pelatihan, pelatih, fasilitas pelatihan dan persepsi peserta pelatihan. Metode pelatihan ialah tata cara pelaksanaan saat melakukan pelatihan. Pelatih adalah orang yang membantu peserta pelatihan, fasilitas pelatihan adalah sarana dan prasarana yang disediakan pada saat pelatihan. Kebutuhan akan pelatihan adalah kebutuhan para pekerja dan perusahaan untuk diadakannya pelatihan. Adanya dukungan dari perusahaan untuk dilakukannya pelatihan, manfaat dari adanya pelatihan ialah mendapatkan hasil yang positif.

Leonardo dan Eddy (2013), menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Firsia (2013), menyatakan pelatihan mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Mursidi (2009), mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 53,077 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh motivasi, persepsi pelatihan kerja, dan kelompok referensi secara simultan terhadap kinerja.

Motivasi dan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui motivasi kerja akan mendorong semangat dalam bekerja, sedangkan pelatihan dapat menambah keterampilan, pengetahuan dan kecakapan dalam bekerja. Oleh karena itu jika karyawan memiliki motivasi kerja dan mendapatkan pelatihan kerja baik secara bersama-sama maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} = 4,620 > t_{tabel} = 1,663$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Artinya, jika variabel motivasi semakin baik, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja marketplace shopee dengan nilai $t_{hitung} = 6,317 > t_{tabel} = 1,663$ dengan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, jika variabel pelatihan kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan. Motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai F_{hitung} sebesar 53,077 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, jika variabel motivasi dan pelatihan kerja semakin meningkat, maka meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini. Perusahaan memberikan bimbingan untuk saling menerima satu sama lain dalam bekerja. Perusahaan memberikan dan menjelaskan isi pelatihan secara jelas kepada karyawan. Perusahaan memberikan peraturan yang lebih jelas terkait masuk dan pulang kerja bagi karyawan. Karyawan di perusahaan lebih baik lagi menerimanya sebagai teman kerja, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Karyawan bisa mempelajari isi materi pelatihan kerja. Ketersediaan karyawan untuk masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu kerja di perusahaan. Penelitian yang lain dapat menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja. Karyawan dapat dilibatkan lebih banyak lagi sebagai sampel, sehingga hasil penelitian semakin kuat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adman, Fuad. (2006). Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai pada Prodi Manajemen Perkantoran UPI. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4.
2. Agusta, Leonando & Eddy, M. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *AGPRA*, 1(3).
3. Agustine, Yvonne. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi*. Jakarta: Dian. Rakyat.
4. Aruan, Daniel Arfan. (2013). "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya". *Jurnal ilmu manajemen Universitas Negeri Surabaya*. 1 (2): 565-574
5. Coulter, Robbins. 2004. *Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu*. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
6. Ghozali, Imam (2002). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Hamalik, Oemar. 2005. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan. Sistem*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
8. Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
9. Luhgianto. 2006. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol. 1 No.1.pp. 1-12.
10. Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Salemba Empat*, Jakarta.
11. Moehariono.(2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, edisi revisi*. Jakarta: Rajawali. Mursidi. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Malang.
12. Notoatmodjo, S. 2003. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Rineka Cipta: Jakarta.
13. Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. Suwanto dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPF. Usmara. 2006. *Motivasi Kerja ; Proses, Teori, dan Praktik*, Amara Books. Yogyakarta.