

# Erwin Jurnal

*by* Hizkia Fanuel

---

**Submission date:** 26-Jul-2020 05:08AM (UTC-0700)

**Submission ID:** 1361936313

**File name:** LATIHAN\_TERHADAP\_KINERJA\_KARYAWAN\_PT\_WONDER\_TREND\_INDONESIA.docx (114.46K)

**Word count:** 4321

**Character count:** 27473

# PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WONDER TREND INDONESIA

## *Influence of Motivation and Training toward PT Wonder Trend Indonesia Employee Performance*

Erwin<sup>1</sup>, Suhardi<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam<sup>1,2</sup>  
email: pb160910187@upbatam.ac.id

**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 Inslands, 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 quantiaty 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

Setiap instansi membutuhkan karyawan atau tenaga kerja yang unggul untuk mencapai tujuan. Karyawan merupakan aset berharga yang di miliki setiap perusahaan dan juga merupakan bagian yang menentukan keberhasilan perusahaan sehingga karyawan di tuntut untuk menjadi individu dengan kinerja yang unggul, berkualitas dan ahli dalam bidangnya. Kinerja setiap karyawan bervariasi dari satu karyawan ke karyawan lainnya, hal ini di karenakan kinerja karyawan bersifat individual. Pengukuran kinerja karyawan di dasarkan pada standar yang di tetapkan perusahaan. Kinerja adalah prestasi yang di capai 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).

Daya dorong dari dalam diri 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 di butuhkan atau di harapkan. 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. Di kutip dari Marjaya & Pasaribu (2019) pelatihan adalah salah satu metode yang menunjang karyawan ke arah yang lebih profesional sesuai dengan keinginan instansi.

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang spesifik. Pelatihan adalah lembaga pendidikan yang di sediakan untuk karyawan, di mana karyawan bisa mempelajari keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap-sikap atau perilaku spesifik terkait pekerjaan. Di kutip dari penelitian yang di lakukan oleh Laia (2019) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) dan motivasi kerja adalah sebuah proses yang bertujuan mengembangkan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan ialah salah satu kemampuan yang di miliki karyawan untuk menggapai sasaran perusahaan.

PT Wonder Trend Indonesia merupakan perusahaan yang beranggotakan 105 orang 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 di proses dengan cara di daur ulang (*recycle*) massal menggunakan mesin. Kertas bekas tersebut di jadikan bahan mentah berupa

bubur kertas kering (*dry pulp*) yang kemudian akan di ekspor lagi untuk diolah kembali menjadi bahan jadi. Proses daur ulang (*recycle*) massal PT Wonder Trend Indonesia berjalan 24 jam. Proses tersebut terbagi menjadi 3 unit kerja yang berupa unit A, unit B dan unit C. Setiap unit kerja terdiri dari 25 orang *operator* yang dipimpin oleh 3 orang *leader*.

Tugas utama *operator* adalah melakukan penggolongan (*sorting*) pada sampah-sampah bekas selama proses daur ulang (*recycle*) berlangsung. Sampah-sampah bekas yang dimaksud adalah kantong plastik, isolasi, dan stapler bekas yang terdapat di dalam kardus-kardus bekas. Tujuan *operator* melakukan *sorting* adalah untuk mengurangi kadar sampah (*impurities*) yang terdapat dalam bubur kertas kering (*dry pulp*). Sedangkan *leader* berperan melakukan pemantauan (*monitoring*) pada mesin bubur kertas kering (*dry pulp*) yang beroperasi selama proses daur ulang (*recycle*) berlangsung. Tujuan *leader* melakukan *monitoring* adalah untuk mencegah terjadinya penumpukan kardus pada mesin yang akan mengakibatkan mesin tersumbat. Jika terjadi penyumbatan maka mesin harus dihentikan untuk membersihkan kardus yang tertumpuk pada mesin sehingga menghambat proses daur ulang (*recycle*).

Belakangan ini proses daur ulang (*recycle*) PT Wonder Trend Indonesia mulai mengalami permasalahan berupa persentase kadar sampah (*impurities*) yang selalu melebihi standar persentase yang di tentukan perusahaan serta jumlah bubur kertas kering (*dry pulp*) yang di daur ulang (*recycle*) selalu kurang dari *target* yang di tentukan perusahaan. Selain itu PT Wonder Trend Indonesia juga mengalami permasalahan yaitu ketidakhadiran *operator* pada masing-masing unit kerja terutama dengan keterangan sakit, izin dan alpa. Permasalahan peningkatan ketidakhadiran ini berpotensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin sedikit jumlah *operator* yang bekerja semakin sedikit juga jumlah sampah bekas yang di *sorting* dan semakin sedikit juga jumlah bubur kertas kering (*dry pulp*) yang di daur ulang (*recycle*).

Untuk mengetahui lebih dalam mengenai penyebab pada permasalahan-permasalahan berupa peningkatan kadar sampah (*impurities*), penurunan jumlah bubur kertas kering (*dry pulp*) yang di daur ulang (*recycle*) dan peningkatan ketidakhadiran yang dialami perusahaan, maka penulis mengadakan sesi wawancara secara langsung dengan beberapa orang karyawan dilapangan PT Wonder Trend Indonesia. Hasil wawancara terlihat permasalahan yaitu upah yang diterima *operator* belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dengan frekuensi jawaban tidak sebanyak 9 dan persentase sebesar 60% serta tunjangan yang sama sekali tidak diberikan instansi dengan responden yang menjawab tidak sebanyak 15 dan persentase sebesar 100%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang dialami *operator* yaitu upah yang diterima tanpa tunjangan dari instansi belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga *operator* menjadi tidak termotivasi untuk menjadi lebih produktif dalam bekerja.

Hasil wawancara terlihat permasalahan yaitu upah yang diterima *leader* belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dengan frekuensi jawaban tidak sebanyak 6 dan persentase sebesar 70% serta tunjangan yang sama sekali tidak diberikan instansi dengan frekuensi jawaban tidak sebanyak 9 dan persentase sebesar 100%. Selain itu diketahui juga permasalahan yaitu hanya sebagian *leader* yang memahami materi pelatihan yang diberikan instansi. Tersimpulkan bahwa yang memberikan jawaban tidak yaitu 5 responden dengan tingkatan persentase yakni sebesar 60%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa permasalahan yang dialami *leader* sama dengan *operator* yaitu upah yang diterima tanpa tunjangan dari instansi belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup serta materi pelatihan yang diberikan perusahaan kepada *leader* masih belum sepenuhnya di kuasai *leader*.

## KAJIAN TEORI

### Motivasi

Di kutip 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 di sebut motivasi, sedangkan menurut Sutrisno (2013: 109) motivasi merupakan tenaga pendorong seorang untuk melaksanakan kegiatan yang spesifik, motivasi kerap di artikan sebagai faktor yang pendorong seseorang. Dalam pandangan Mangkunegara (2014: 61) mengungkapkan motivasi merupakan energi pendorong yang memungkinkan karyawan untuk di bimbing atau di rancang untuk meraih sasaran yang di tetapkan instansi. Dalam Purwati & Satria (2017) menjelaskan motivasi merupakan kekuatan pendorong, sebab atau asas seseorang dari dalam diri orang tersebut untuk melakukan sesuatu atau kegiatan, sedangkan dalam penelitian Patmawati & Realize (2018: 132) menyatakan bahwa motivasi kerja penting untuk meningkatkan suatu efisiensi kerja. Orang yang bermotivasi tinggi akan melakukan yang terbaik untuk untuk membuat pekerjaan mereka sukses mungkin.

Dikutip dari penelitian Firwish & Suhardi (2020) adalah kekuatan pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka meraih sasaran instansi, sedangkan dalam penelitian Erica, Suryani, Hoiriah, & Vidada (2020) menyatakan motivasi adalah hasrat dalam diri manusia untuk bertindak, dimana tindakan diyakini mampu memberikan sesuatu yang diinginkan atau dihasratkan. Motivasi dapat dihasilkan jika ada

dorongan yang dapat menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu. Demikian di tarik 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**

Adapun indikator motivasi dipetik menurut pandangan Abraha Maslow dalam (Hasibuan, 2011: 105) ialah:

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. Di kutip dari Widodo (2015: 82) pelatihan adalah serangkaian kegiatan pribadi, tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis, agar mampu menunjukkan tingkat kompetensi dibidangnya masing-masing, sedangkan Kasmir (2016: 126) berpendapat pelatihan adalah tahapan pembentukan dan persiapan karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kemampuan dalam berperilaku profesional.

Dalam Purwati & Satria (2017) menjelaskan pelatihan adalah metode pendidikan yang dilakukan dengan memberikan keterampilan kerja tertentu kepada karyawan. Dalam penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) mengungkapkan bahwasanya pelatihan adalah edukasi jangka pendek yang memanfaatkan prosedur tersistematis dan terorganisir, sehingga para karyawan dapat menyerap teknik - teknik pengerjaan dan keterampilan untuk sasaran tertentu. Demikian di tarik sebuah kesimpulan bahwa pelatihan merupakan serangkaian kegiatan pembelajaran atau pendidikan jangka pendek yang di laksanakan oleh individu atau kelompok. Bertujuan untuk mempelajari materi-materi yang mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian serta berperilaku profesional.

### **Tujuan Pelatihan**

Tujuan dari pelatihan adalah untuk meninggikan kapasitas produksi, kualitas, mempersiapkan tenaga kerja, meninggikan moral tenaga kerja, memberikan kompensasi, meninggikan keselamatan kerja, mencegah penurunan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja serta meningkatkan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja (Widodo, 2015: 84). Tujuan pelatihan adalah untuk menunjukkan bahwasanya pelatihan berperan penting untuk pengembangan karyawan dan instansi itu sendiri.

### **Indikator Pelatihan**

Adapun indikator pelatihan dipetik dalam (Mangkunegara, 2013: 62) ialah:

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. Dikutip dari Widodo (2015: 131) menjelaskan kinerja merupakan hasil pekerjaan menyerupai fisik ataupun nonfisik yang telah dilakukan, sedangkan dalam Mangkunegara (2016: 67) mengungkapkan kinerja ialah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan berdasarkan kewajiban yang di bebaskan kepada mereka.

Dikutip dari pengertian menurut para ahli dalam penelitian yang dilakukan (Purwati & Satria, 2017) menjelaskan kinerja adalah taraf pencapaian hasil pelaksanaan kewajiban spesifik diskriminatif. Dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Sulasri & Suhardi (2017) menjelaskan kinerja adalah paparan jenjang pencapaian dari implementasi kegiatan perencanaan kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi instansi sebagaimana diuraikan dalam *strategic planning* suatu instansi, sedangkan pengertian kinerja dalam penelitian Nababan & Siagian (2020) adalah hasil dari alur kerja spesifik yang di rencanakan pada waktu dan tempat dari karyawan serta instansi terkait. Demikian di tarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja ialah prestasi kerja, baik dalam bentuk kualitas atau kuantitas pekerjaan yang di lakukan seseorang atau individu dalam bentuk fisik atau non-fisik, saat menyelesaikan tugas atau kewajiban tertentu.

## Indikator Kinerja

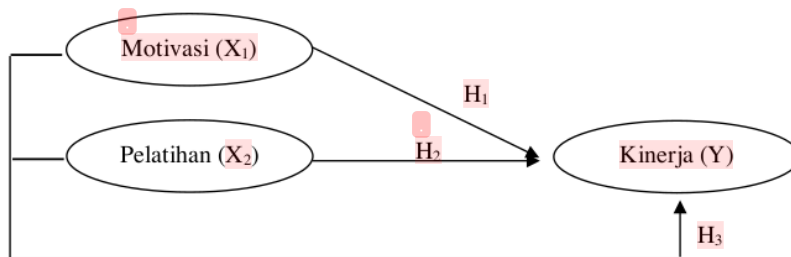
Adapun indikator pelatihan dipetik dalam (Kasmir, 2016: 208-210) ialah:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Kerjasama antar karyawan
5. Pengawasan

## Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang di lakukan 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 di lakukan oleh (Sujatmiko & Realize, 2018) menarik kesimpulan bahwa variabel motivasi dan disiplin secara parsial maupun simultan mempengaruhi secara signifikan mengenai variabel kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan oleh (Siagian & Falentino, 2019) berkesimpulan variabel kompensasi dan motivasi secara parsial maupun simultan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian terdahulu yang di lakukan 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 di lakukan oleh (Firwishi & 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



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2020

Sesuai dengan kajian teori, penelitian terdahulu dan permasalahan yang sudah di kemukakan di atas, berikut ini adalah penetapan hipotesis yakni:

H<sub>1</sub> = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wonder Trend Indonesia

H<sub>2</sub> = Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wonder Trend Indonesia

H<sub>3</sub> = Motivasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wonder Trend Indonesia

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Dalam pandangan Sugiyono (2013: 2) metode ilmiah yang berfungsi untuk memperoleh data dengan maksud dan sasaran tertentu adalah metode penelitian. Dalam studi penelitian ini, terdapat tiga variabel yang akan di teliti yaitu Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) 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 Instrumen

Sugiyono (2013: 193) menyampaikan bahwa parameter yang mengungkapkan derajat ke-valid-an instrumen adalah uji validitas. Instrumen di ungkapkan valid apabila mempunyai derajat validitas yang tinggi dan sebaliknya, apabila derajat validitas sebuah instrumen rendah maka di ungkapkan tidak valid. 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 di simpulkan pernyataan tersebut berkorelasi signifikan dan di nyatakan valid.

### Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas memperlihatkan sejauh manakah instrumen dapat di andalkan, di jadikan aparat penghimpun data. Semakin tinggi reliabilitas instrumen, semakin jauh instrumen tersebut dapat di andalkan (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 di nyatakan reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X<sub>1</sub>)

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

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X<sub>2</sub>)

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

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

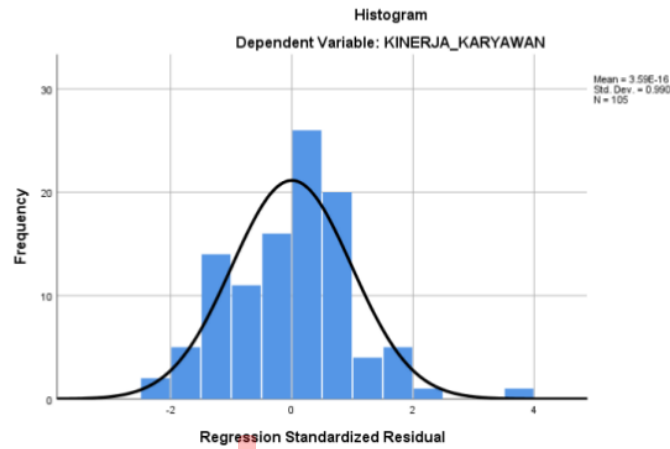
Sesuai dengan tabel yang di tampilkan di atas, dapat di simpulkan bahwa semua pernyataan variabel motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $>0,3610$ ).

**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

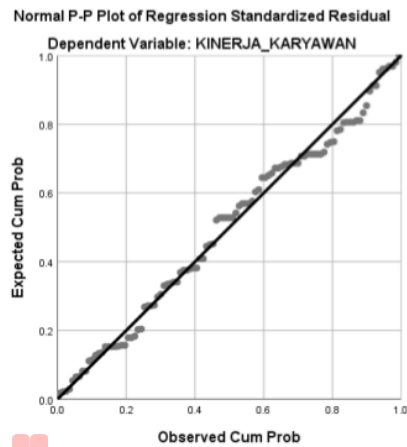
Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Sesuai dengan tabel di tampilkan di atas, dapat di simpulkan 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



**Gambar 3** Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

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

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

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

Sesuai dengan gambar histogram dan tabel yang di tampilkan 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 di simpulkan bahwa data yang di uji telah berdistribusi normal.

**Tabel 6** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			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

Sesuai dengan tabel yang di tampilkan, terlihat nilai tolerance yang di hasilkan yaitu 0,549 dan nilai VIF yang di hasilkan yaitu 1,823. Hal ini menandakan nilai tolerance yang di hasilkan lebih besar sama dengan 0,10 dan nilai VIF yang di hasilkan lebih kecil dari 10. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa model yang di uji 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

Sesuai dengan tabel yang di tampilkan, 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 alpha-nya (0,05). Maka dari itu, dapat di simpulkan bahwa model yang di uji 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

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

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 <sup>a</sup>	0.586	0.578	1.26

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, MOTIVASI

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel yang di tampilkan, dapat di lihat nilai ( $R^2$ ) yang di hasilkan 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 di gunakan 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

Berdasarkan tabel yang di tampilkan, 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<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.086	2	114.543	72.162	.000 <sup>b</sup>
	Residual	161.905	102	1.587		
	Total	390.99	104			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, MOTIVASI

**Sumber:** Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel yang di tampilkan, menunjukkan variabel independen (bebas) memiliki pengaruh secara bersama-sama atau 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 di simpulkan motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

## PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil pengujian yang di lakukan, di peroleh 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 di terima. Hal ini di karenakan PT Wonder Trend Indonesia menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan gaji pokok yang di terima sesuai dengan kewajiban yang di miliki karyawan PT Wonder Trend Indonesia. Hal ini menunjukkan hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Firwish & Suhardi, 2020) dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu dapat di simpulkan bahwa pemberian motivasi berupa kenaikan gaji, pemberian tunjangan dan penghargaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil pengujian yang di lakukan, di peroleh hasil uji t pada tabel 4.18 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 di terima. Hal ini di karenakan karyawan PT Wonder Trend Indonesia mengikuti jenis pelatihan yang sesuai dengan golongan pekerjaannya dan materi pelatihan yang di berikan sesuai dengan pelatihan yang di ikuti karyawan PT Wonder Trend Indonesia. Hal ini menunjukkan hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Laia, 2019) dengan hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat di simpulkan bahwa pemberian pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil pengujian yang di lakukan, di peroleh hasil uji F pada tabel 4.19 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 di karenakan kualitas kerja yang di miliki karyawan PT Wonder Trend Indonesia berkontribusi besar pada perusahaan dan setiap pekerjaan di awasi dengan baik oleh pimpinan PT Wonder Trend Indonesia. Hal ini menunjukkan hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Afif & Dudija, 2019) dengan hasil penelitian motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat di simpulkan bahwa pemberian pelatihan dan motivasi secara bersamaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

## SARAN

Setelah menyimpulkan hasil – hasil pengujian pada studi penelitian yang di paparkan pada bab sebelumnya, terdapat saran – saran yang ingin di sampaikan penulis, yaitu:

1. Penulis berharap pihak manajemen atau pimpinan perusahaan PT Wonder Trend Indonesia bisa lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan motivasi kepada karyawan, serta penyelenggaraan pelatihan kepada karyawan. Hal ini di dasarkan pada kesimpulan yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, saran ini

- di berikan dengan harapan pemberian motivasi dan penyelenggaraan pelatihan mampu mengembangkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.
2. Di harapkan kepada karyawan PT Wonder Trend Indonesia untuk selalu berusaha yang terbaik buat perusahaan, menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan mematuhi peraturan perusahaan agar proses daur ulang dapat di lakukan dengan lancar.
  3. Studi penelitian ini penulis menggunakan variabel motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan, maka dari itu di harapkan pada penelitian selanjutnya dapat mengkaji dan mengembangkan lebih dalam terkait Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan tujuan agar hasil penelitian yang di dapat bisa lebih lengkap dan lebih baik.

#### 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.
- 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.
- 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. Retrieved from <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS>
- 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., & Falentino. (2019). Analisis kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt kansai indo warna. *Jurnal Elektronik Rekaman, 3(3)*, 299–310.
- 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>

# Erwin Jurnal

---

## ORIGINALITY REPORT

---

**34%**

SIMILARITY INDEX

**25%**

INTERNET SOURCES

**13%**

PUBLICATIONS

**32%**

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

31%

★ Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off