

# Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Trading

Anita Silvianita<sup>1</sup>, Siska Ayu Ningrum<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, siskaayuningrum@student.telkomuniversity.ac.id

## Abstract

The decline in demand for raw materials was a result of the growth of the manufacturing industry in April. This has an impact on PT Patra Trading's sales performance. To address this, PT Patra Trading believes that proper training can improve operational efficiency and ensure that employees can perform optimally in challenging situations. This study aims to learn more about the influence of training and motivation variables on performance at PT Patra Trading because organizations can succeed one of them because of properly managed human resources, which include, training, motivation, and cooperation. This study will involve all employees of PT Patra Trading, so the population of this study is all employees of PT Patra Trading. The tang method used is quantitative and the type of research is explanatory causality because it explains the influence of training (X1) and motivation (X2) on employee performance (Y). In collecting data, primary data types and secondary data are used. showing that training, motivation and employee performance obtained using descriptive statistics are categorized as good and show the significance of the influence between training and motivation has a significant influence partially and simultaneously on employee performance at PT Patra Trading.

*Keywords-training, motivation and employee performance.*

## Abstrak

Penurunan permintaan bahan baku adalah hasil dari pertumbuhan industri manufaktur pada bulan April. Ini berdampak pada kinerja penjualan PT Patra Trading. Untuk mengatasi hal ini, PT Patra Trading percaya bahwa pelatihan yang tepat dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memastikan bahwa karyawan dapat berkinerja optimal dalam situasi yang menantang. Kajian ini bertujuan untuk mempelajari lebih lanjut tentang pengaruh variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pada PT Patra Trading karena organisasi dapat berhasil salah satunya karena sumber daya manusia yang dikelola dengan tepat, yang termasuk, pelatihan, motivasi, dan kerjasama. Penelitian ini akan melibatkan semua karyawan PT Patra Trading, sehingga populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT Patra Trading. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan jenis penelitiannya eksplanatif kausalitas karena menjelaskan pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam mengumpulkan data, digunakan jenis data primer dan data sekunder. menunjukkan pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan yang diperoleh dengan menggunakan statistik deskriptif dikategorikan baik serta memperlihatkan adanya signifikansi pengaruh antara pelatihan dan motivasi memberi pengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Patra Trading.

*Kata kunci-pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan.*

## I. PENDAHULUAN

Dikatakan bahwa suatu organisasi berhasil jika sumber daya manusianya dikelola dengan baik; ini termasuk komunikasi, workshop, kerjasama, kepemimpinan, dan motivasi bekerja. Beberapa faktor dipengaruhi oleh peningkatan kinerja, termasuk perbaikan keterampilan dan wawasan, perubahan perilaku dan sikap, dan evaluasi hasil kerja. Pelatihan dan motivasi pemimpin dapat meningkatkan produktivitas (Subroto, 2018: 19). Perusahaan memiliki aset manusia yang sangat penting, jadi untuk meningkatkan human capital, para pekerja harus didorong untuk bersaing di pasar global. Untuk bersaing, perusahaan juga harus menekankan rasa ingin tahu yang kuat (Riniwati, 2016:2).

Pada dua bulan pertama tahun 2023 (Januari-Februari), PT Patra Trading berhasil mencapai target penjualan. Keberhasilan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti strategi pemasaran yang efektif, permintaan pasar yang tinggi, atau pelaksanaan program promosi yang berhasil. Memasuki bulan ketiga hingga keenam (Maret-Juni), pada periode ini, target penjualan tidak tercapai. Faktor penyebab menurunnya hal ini berupa perlambatan pertumbuhan industri petrokimia dan penurunan daya beli pelanggan. Terkait penurunan penjualan pada bulan Maret-Juni ini juga disebabkan oleh adanya penurunan pertumbuhan industri manufaktur dan perlambatan daya beli. Faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan industri dapat memberikan penjelasan penting untuk menjelaskan fluktuasi kinerja penjualan. Dampaknya dirasakan pada industri petrokimia, termasuk PT Patra

Trading, karena permintaan terhadap bahan baku mengalami penurunan. Indeks Kepercayaan Industri (IKI) pada bulan Mei menunjukkan penurunan sebesar 0,48 poin dari bulan sebelumnya, mencapai angka 50,90 (Islamati, 2023). Penurunan ini mencerminkan kondisi ekspansif industri manufaktur pada bulan April, yang mempengaruhi kinerja penjualan PT Patra Trading.

Menurut Evitha, Harimurti, Purnaya, & Vikaliana (2018:13-14), dalam kondisi penurunan *demand*, penting mengonfirmasi jika pekerja mempunyai keterampilan serta pengetahuan agar mampu ketika dihadapkan suatu tantangan. Sebab kurangnya pelatihan dapat menjadi hambatan bagi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar dan memenuhi ekspektasi perusahaan (Diniarsa & Batu, 2023:1453). Kartika (2022:136) dalam penelitiannya menjelaskan relevansi antara pelatihan dengan tuntutan pasar yang mana pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar atau kurangnya pemahaman karyawan terhadap perubahan kebutuhan pelanggan dapat menyebabkan ketidakmampuan perusahaan untuk merespons secara efektif terhadap penurunan *demand*. Maka dari itu, dalam situasi penurunan *demand*, pelatihan yang tepat dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional dan memastikan bahwa karyawan dapat memberikan kinerja optimal dalam situasi yang menantang sehingga melalui pelatihan kinerja karyawan dapat optimal.

Pengembangan kemampuan dan keahlian kerja serta pengetahuan bisa dilaksanakan perusahaan melalui pelatihan, ini adalah metode yang banyak digunakan sebuah perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila memiliki pekerja yang kompeten, sehingga menjadi salah satu aspek penting. Menurut Sanjaya, et al., (2024:89), pelatihan (*training*) merupakan sebuah kegiatan dalam rentan waktu tertentu yang dilakukan secara prosedural dan terorganisir, dimana karyawan non manajerial mendapat ilmu dan *skill* sesuai dengan tujuannya. Penelitian oleh Setiawan (2015) mengungkapkan terdapat signifikansi pengaruh dari motivasi terhadap kinerja. Dalam penelitian Sangki, Kojo, & Sendow (2014), disebutkan bahwa motivasi dapat tercermin melalui tingkat semangat karyawan dan bisa dilihat berdasarkan laporan absensi. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan tingkat motivasi yang baik di antara karyawan. Sejalan dengan temuan tersebut, PT Patra Trading juga mengambil langkah untuk memperhatikan motivasi karyawannya dalam penilaian kinerja. Tindakan ini mencerminkan pemahaman perusahaan terhadap pentingnya motivasi dalam mempertahankan tingkat semangat dan kinerja yang optimal dari karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, peneliti akan mengkaji pengaruh variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja. Penelitian ini dilatar belakangi karena masih adanya kesenjangan antara hasil penelitian terdahulu dengan kondisi sesungguhnya. Ketertarikan penulis meningkat untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam bentuk skripsi berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Trading".

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu kegiatan berupa perolehan, pelatihan, keselamatan, penilaian, kompensasi pekerja, hubungan penyediaan pekerja, kesehatan, dan hal lain yang berkaitan tentang keadilan merupakan elem didalam SDM. Sedangkan suatu proses mengembangkan, menilai, mendayagunakan, membalas jasa, mengelola secara individual karyawan disebut manajemen SDM (Sinambela, 2016:7). Senada dengan hal tersebut, manajemen SDM menurut Al-Faruq & Sukatin (2023:4) mencakup serangkaian kegiatan strategis yang melibatkan rekrutmen, penyeleksian, mengembangkan, *maintenance*, serta optimalisasi SDM yang digunakan. Dalam hal pelatihan, manajemen SDM menekankan pentingnya pengembangan karyawan sebagai investasi jangka panjang (Ramadhani, et al., 2023:11), sedangkan dalam motivasi, manajemen SDM fokus pada pemahaman dan pemenuhan kebutuhan individu untuk meningkatkan kinerja (Ramadhani, et al., 2023:29).

### B. Kinerja Karyawan

Al-Faruq & Sukatin (2023:19), mendefinisikan karyawan sebagai orang yang bekerja secara tetap maupun tidak tetap/tenaga kerja lepas yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka melakukan sebuah pekerjaan dalam jabatan. Kinerja karyawan sendiri yakni tujuan akhir serta cara memastikan kegiatan karyawan serta output hasil bersinergi dengan tujuan organisasi atau perusahaan, kesuksesan karyawan tersebut dalam menjalankan sesuatu pekerjaan (Al-Faruq & Sukatin, 2023:10).

### C. Pelatihan

Sebuah kegiatan belajar bagi pekerja sehingga *skill* yang dimiliki terekplor dengan tepat baik ketika penyelesaian permasalahannya sendiri hingga kelompok, sehingga pekerja mampu mengembangkan pikirannya saat mengelola pekerjaannya disebut pelatihan. Sehingga dengan demikian karyawan lebih cepat dalam meningkatkan kinerjanya (Artha, 2022:20). Hamalik dalam Artha (2022:21), menyampaikan bahwa pelatihan adalah fungsi manajemen dimana sebaiknya diadakan secara berkelanjutan untuk membina karyawan. Adanya

pelatihan ini selain melengkapi juga memberi pengetahuan dasar. Melalui pelatihan oekerja akan mempelajari suatu hal sebagaimana mestinya dan meminimalisir adanya kesalahan.

#### D. Motivasi

Motivasi kerja menurut Chaerudin, Rani, & Alicia (2020:227) adalah sebuah pengaruh, memberi arah, menimbulkan, serta pemeliharaan perilaku sesuai dengan kondisi kerjanya. Syarief, et al., (2022:143) mengartikan motivasi kerja sebagai rangkaian perilaku serta nilai dimana mampu memberi pengaruh seseorang untuk meraih tujuannya. Melalui motivasi kerja mampu memunculkan semua potensi didalamnya, rasa tinggi serta luhur, dan kebersamaan.

#### E. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Aspek kunci manajemen SDM yang menjadi perhatian khusus penelitian dan praktik bisnis adalah hubungan dari adanya pelatihan dan kinerja pekerjanya. Secara umum, pelatihan dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan melalui beberapa mekanisme. Seperti pada penelitian yang dilakukan Dahmiri & Sakta (2014:378) bahwa hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan ada pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang mana pelatihan memberi kesempatan karyawan meningkatkan *skill* teknis, fungsional, atau keahlian spesifik yang relevan dengan pekerjaan dengan meningkatnya keterampilan, karyawan menjadi lebih kompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerjaan.

Hubungan tersebut-pun lebih lanjut tergambaran melalui penelitian Meidita (2019:233), baiknya sebuah pelatihan mampu memberi motivasi para pekerja, kesiapan, dan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas yang mungkin sebelumnya dianggap sulit. Karyawan yang merasa terampil dan siap cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Melalui pelatihan, karyawan juga terbantu untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja, seperti teknologi baru, perubahan prosedur, atau tuntutan pasar yang berubah. Karyawan yang terlatih dengan baik dapat lebih fleksibel dan cepat beradaptasi, yang sangat penting dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Andayani, 2023:8).

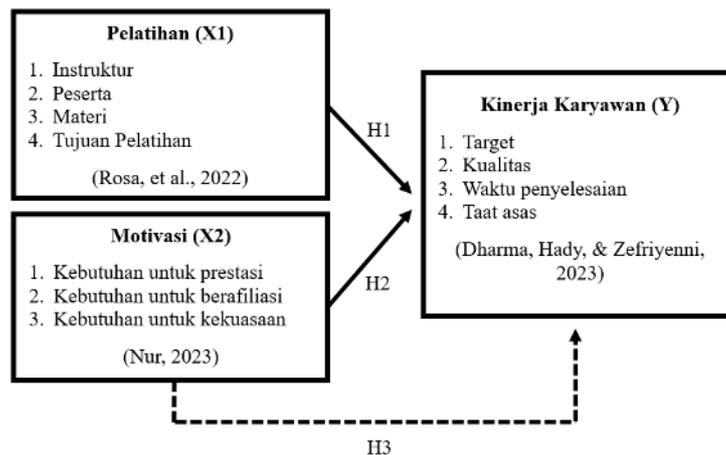
#### F. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Fitriani, FoEh, & Manafe (2022:989) aspek krusial dalam manajemen SDM adalah hubungan motivasi dengan kinerja pekerja. Motivasi sebagai pendorong utama bagi pekerja merai tujuan individu dan organisasional. Tingginya motivasi mampu menaikkan aktivitas produksi pekerja. Tenaga kerja yang merasa termotivasi memiliki kecenderungan untuk lebih fokus dan gigih dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk mengatasi tantangan dan bekerja dengan lebih efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Setiawan, 2015:44).

Karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk memberikan perhatian ekstra terhadap detail dan melakukan tugas dengan hati-hati (Hermanto & Srimulyani, 2020:51). Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan juga dapat terlihat dari tingkat kehadiran dan retensi yang lebih baik. Seperti yang dikatakan Ludin, Mukti, & Rohman (2023:13), karyawan yang merasa termotivasi memiliki kecenderungan untuk memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik. Motivasi dapat menjadi faktor penting dalam mencegah absensi atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Menurut Retnowati, Lestari, Jahroni, Darmawan, & Putra (2021:73), tingkat retensi yang tinggi dapat dihasilkan dari kepuasan dan motivasi yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka.

#### G. Kerangka Pemikiran

Kajian dengan judull “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Patra Trading)” memiliki kerangka pemikiran berupa landasan konseptual yang mendalam mencari tahu pengaruh antara motivasi dan pleatihan terhadap kinerja karyawan. Melalui kerangka pemikiran diatas, peneliti menguraikan pola pikir yang merinci terhadap setiap elemen yang terlibat dalam penelitian yang mana terdapat dua variabel bebas (X1: Pelatihan dan X2: Motivasi) dan satu variabel terikat (Y: Kinerja Karyawan).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran  
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Metode kuantitatif dipergunakan dalam kajian ini. Menurut Noor (2015:19), metode penelitian kuantitatif memiliki landasan filsafat positivisme, diperuntukkan mengkaji populasi hingga sampel yang ditetapkan, secara umum sampel diambil secara acak, data dikumpulkan dengan alat penelitian, data dianalisis secara kuantitatif sehingga hipotesis dapat diuji

Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatif kausalitas karena menjelaskan pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penggunaan penelitian eksplanatif kausalitas agar mendapat bukti hubungan dari penyebab dan efeknya (Noor, 2015:12).

#### B. Variabel Operasional

Berikut ini adalah operasionalisasi variabel yang akan menjadi pisau peneliti dalam mendapatkan data, mulai dari definisi konsep hingga dimensi, indikator, butir item kuesioner, dan skala.

##### 1. Pelatihan (X1)

Pelatihan dapat diartikan sebagai rangkaian proses dengan tujuan peningkatan sikap, wawasan, dan *skill* pekerja. Pelatihan diukur melalui sejumlah dimensi, yaitu: instruktur, peserta, materi, dan tujuan pelatihan (Rosa, et al., 2022:74).

##### 2. Motivasi (X2)

Motivasi berupa keinginan, atau dorongan energi pada seseorang dalam meraih tujuannya. Beberapa dimensi dijadikan alat ukur motivasi berupa kebutuhan afiliasi (*need for affiliate*), kekuasaan yang dibutuhkan (*need for power*), kebutuhan prestasi (*need for achievement*) (Nur, 2023:126).

##### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan mencakup sejauh mana individu mencapai tujuan pekerjaannya, memberikan kontribusi positif pada organisasi, dan melaksanakan tugas-tugas dengan efektif. Kinerja karyawan diukur melalui sejumlah dimensi: taat asas, kualitas, waktu penyelesaian, dan target (Dharma, Hady, & Zefriyenni, 2023: 47-48).

#### C. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Wilayah dari subjek/objek penelitian berupa benda, orang, kejadian, atau hal lainnya yang mempunyai karakter dan jumlah tertentu disebut populasi (Noor, 2015:19). Penelitian ini menggunakan populasi berupa karyawan tetap PT Patra Trading sejumlah 188 orang guna mencari tahu pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Sampel

Menurut Noor (2015:19), sampel merupakan potongan kecil populasi dan diambil sebagai objek pengamatan atau pengukuran kajian. Sampel dipilih dengan tujuan untuk memberikan gambaran atau representasi yang dapat

mewakili karakteristik atau perilaku populasi secara keseluruhan. Pengambilan sampel kajian ini dengan teknik sampel jenuh, yakni semua populasi karyawan tetap PT Patra Trading sejumlah 188 orang.

#### D. Teknis Analisis Data

##### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Sebuah data statistik yang diperoleh untuk analisis data melalui definisi dan memunculkan data yang telah didapatkan dan tanpa adanya kesimpulan secara umum disebut analisis deskriptif (Sugiyono, 2018:147). Penggunaan statistik untuk psendeskripsian data sampel bukan penarikan kesimpulan sampel dari populasi.

Analisis regresi berganda digunakan dikajian ini dikarenakan mempergunakan 2 variabel bebas dengan 1 variabel terikat. Data diolah melalui program software SPSS (*Statistical Package for Service Solution*). Persamaan model regresi berganda menurut Sujarweni & Utami (2019:141) yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub>= Pelatihan

X<sub>2</sub>= Motivasi

a= Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>= Koefisien regresi

e= Variabel pengganggu (5%)

##### 2. Koefisien Determinasi

Angka yang dijadikan sebagai kontribusi dari variabel X terhadap variabel Y disebut koefisien determinasi (Noor, 2015:171). Untuk menentukan koefisien determinasi dapat menggunakan rumus di bawah ini yaitu:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

KD= Koefisien Determinasi

r= Nilai Koefisien Korelasi

#### E. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji F (Pengujian secara simultan)

Menurut Sujarweni & Utami (2019:146), tujuan uji F adalah menguji pengaruh simultan variabel independen, dimana kriteria pengambilan keputusan berupa:

- H<sub>0</sub> diterima jika nilai Fhitung ≤ Ftabel pada α = 0,05.
- H<sub>a</sub> diterima jika nilai Fhitung > Ftabel pada α = 0,05.

##### 2. Uji t (Pengujian secara parsial)

Menurut Sujarweni & Utami (2019:139), tujuan uji t adalah mencari tahu pengaruh parsial variabel independen terhadap dependen, dimana kriteria pengambilan keputusan berupa:

- H<sub>0</sub> diterima jika nilai -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel pada α = 0,05.
- H<sub>a</sub> diterima jika nilai -thitung < -ttabel atau thitung > ttabel pada α = 0,05.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

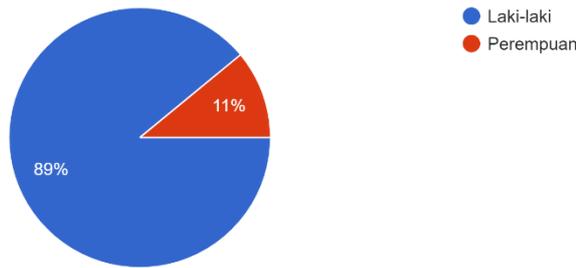
##### A. Pengumpulan Data

Data didapat berdasarkan jawaban responden menggunakan *Google Form*. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 188 responden. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Patra Trading. Kuesioner dianggap *valid* atau terpenuhi jika semua pernyataan dalam kuisisioner dijawab..

##### B. Karakteristik Responden

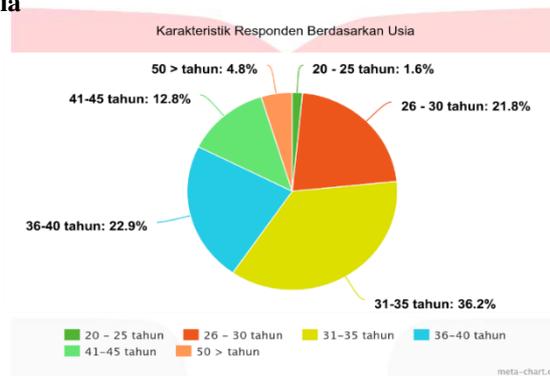
Karakteristik responden didapatkan sesuai jenis kelamin dan usia yang digambarkan melalui *pie chart*. Berguna agar mengenal latar belakang responden selaku karyawan PT Patra Trading. Berikut hasil data karakteristik responden yang didapat

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
 Sumber: Data Primer Olahan Peneliti (2024)

Gambar 4.1 memperlihatkan total 188 responden terlihat bahwa sejumlah 178 responden atau sebesar 89% responden berjenis kelamin laki-laki dan sejumlah 22 responden atau sebesar 11% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini berarti bahwa karyawan PT Patra Trading mayoritas berjenis kelamin laki-laki. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia  
 Sumber: Data Primer Olahan Peneliti (2023)

Gambar 4.2 menunjukkan total 188 responden terlihat bahwa sejumlah 3 (1.6%) responden berusia 20-25 tahun, sejumlah 41 (21.8%) responden berusia 26-30 tahun, sejumlah 68 (36.2%) responden berusia 31-35 tahun, sejumlah 43 (22.9%) responden berusia 36-40 tahun, sejumlah 24 (12.8%) responden berusia 41-45 tahun, dan sejumlah 9 (4.8%) responden berusia lebih dari 50 tahun. Bisa dikatakan bahwa karyawan PT. Patra Trading mayoritas berusia 31-35 tahun.

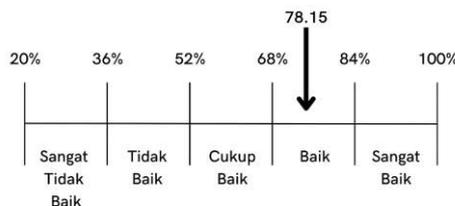
C. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dipakai guna mencari penggambaran sudut pandang 188 responden kepada variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

a. Variabel Pelatihan (X1)

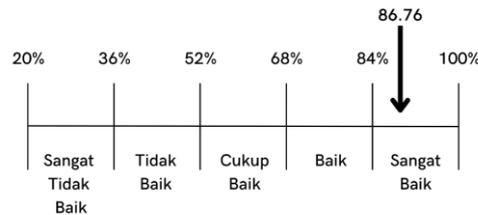
Berdasarkan jawaban responden terkait variabel Pelatihan (X1) dapat ditunjukkan pada garis kontinum sebagai berikut.



Kesimpulan yang diambil dari gambar tersebut, variabel Pelatihan (X1) memiliki persentase sebesar 78.15% dan apabila dilihat pada garis kontinum, skor masuk kategori Baik. Maka, hal ini diketahui menurut responden karyawan di PT Patra Trading memberikan pelatihan yang baik kepada karyawan.

b. Variabel Motivasi (X2)

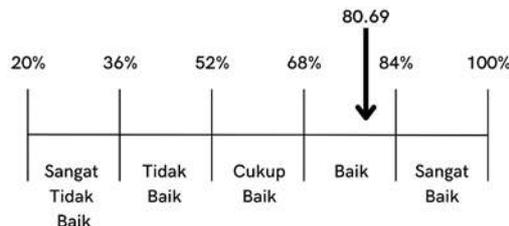
Berdasarkan jawaban responden terkait variabel Motivasi (X2) dapat ditunjukkan pada garis kontinum sebagai berikut.



Kesimpulan yang bisa diambil berdasarkan gambar, variabel Motivasi (X2) memiliki persentase sebesar 86.76% dan apabila dilihat pada garis kontinum, skor ini termasuk kategori Sangat Baik. Maka, menunjukkan menurut karyawan PT Patra Trading, motivasi berperan penting untuk peningkatan kinerja.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil responden terkait variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat ditunjukkan pada garis kontinum sebagai berikut.



Kesimpulan yang diambil berdasarkan gambar, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki persentase sebesar 80.69% dan apabila dilihat pada garis kontinum, skor ini dikategorikan Baik. Maka, menurut responden PT Patra Trading diharuskan memberi perhatian lebih kinerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2. *Method of Successive Interval (MSI)*

Menggunakan teknik analisis berganda dimana hasil himpunan data berupa hasil respon angket akan berupa skala ordinal, namun syarat analisis ini skala data interval. Sehingga dilakukan transformasi data melalui *Method of Successive Interval (MSI)*.

3. Analisis Regresi Berganda

Tujuan analisis ini mencari tahu pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) terhadap 188 responden. Diperoleh hasil berupa:

Tabel 4. 1 Analisis Regresi Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 2.235                       | .261       |                           | 8.570 | .000 |
|                           | X1         | .362                        | .100       | .340                      | 3.611 | .000 |
|                           | X2         | .173                        | .067       | .244                      | 2.591 | .010 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti (2023)

Diperoleh koefisien regresi dengan persamaan:

$$Y = 2.235 + 0.362X1 + 0.173X2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 2.235 berarti jika tidak ada Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) 2.235.

- b. Nilai koefisien regresi X1 bersifat positif 0.362 berarti variabel X1 berhubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan Pelatihan (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 36.2%.
- c. Nilai koefisien regresi X2 bersifat positif sebesar 0.173 berarti variabel X2 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan motivasi (X2) akan meningkatkan kepuasan pelanggan (Y) sebesar 17.3%.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Penentuan nilai t diperlukan derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut dengan rumus:

- 1) Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
- 2) n = jumlah sampel, n = 188
- 3) k = jumlah variabel yang digunakan, k = 3

Maka,  $df = n-k-1 = 188-3-1 = 184$

Menggunakan uji t dua arah sehingga t tabelnya 1.649. Berikut uraian uji t.

Uji t yang dilaksanakan ialah uji dua arah, sehingga digunakan t tabel ( $\alpha/2$ : df) = (0,025: 186) maka nilai t tabel 1,649. Berikut hasil uji t:

1) *Pelatihan (X1)*

Variabel *Pelatihan (X1)* didapatkan t hitung 3.672 > 1,649 || nilai signifikansinya 0,000 < 0,05. Disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima, terdapat pengaruh antara pelatihan secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Patra Trading.

2) *Motivasi (X2)*

Untuk variabel *Motivasi Kerja (X1)* didapatkan t hitung 2.592 > 1,649 nilai signifikansinya 0,000 < 0,05. Disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima, terdapat pengaruh antara motivasi secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Patra Trading.

b. Uji F

Tabel 4. 9 Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 12.193         | 2   | 6.097       | 39.661 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 28.438         | 185 | .154        |        |                   |
|       | Total      | 40.631         | 187 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti (2024)

Nilai F hitung didapatkan 39.661 tingkat signifikansinya 0,000. Diperoleh kesimpulan F hitung > F tabel atau 39.661 > 1.430 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,050. Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, dapat dikatakan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Patra Trading.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menghitung keandalan model dalam menjelaskan variasi variable independent terhadap variabel dependent, berikut hasil uji dengan SPSS 23.

Tabel 4. 10 Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .752 <sup>a</sup> | .565     | .598              | 4.68769                    | 2.149         |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti (2024)

Tabel 4.10 memaparkan R sebesar 0,752 serta ( $R^2$ ) 0,565. Nilai tersebut berfungsi agar melihat pengaruh *pelatihan* dan *motivasi kerja* pada Kinerja Karyawan. Rumus yang digunakan berupa:

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,752)^2 \times 100\% \\ &= 0,565 \times 100\% \\ &= 56,5\% \end{aligned}$$

Hasil hitung koefisien determinasi adalah 56,5%. Maka terdapat pengaruh variabel *pelatihan* dan *motivasi* kepada kinerja karyawan sebesar 56,5% sedangkan 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang diambil berdasarkan perumusan masalah:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan pada karyawan di PT Patra Trading termasuk dalam kategori Baik, memberikan pelatihan yang baik.
2. Hasil analisis menunjukkan variabel motivasi pada karyawan PT Patra Trading dikategorikan Sangat Baik.
3. Analisis dari variabel kinerja karyawan menunjukkan pada karyawan PT Patra Trading dikategorikan Sangat Baik.
4. Pelatihan dan motivasi secara simultan dan parsial memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Patra Trading.

### B. Saran

Setelah menyelesaikan kajian dan memperoleh kesimpulan, peneliti mengusulkan beberapa saran. Semoga saran ini dapat bermanfaat bagi PT PT Patra Trading dan penelitian berikutnya.

#### 1. Saran Bagi Perusahaan

- a. Pada variabel Pelatihan, PT Patra Trading agar lebih memperhatikan indikator “Setelah melakukan pelatihan saya merasa dapat mengerti materi yang di berikan.” yang memiliki skor terendah. Adapun saran dari peneliti adalah perusahaan dapat melakukan pelatihan lebih baik dengan memberikan materi yang lebih mudah dipahami oleh karyawan PT Patra Trading. Dengan demikian, PT. Patra Trading dapat menciptakan pelatihan yang memotivasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka tanpa adanya kesenjangan hubungan dengan atasan.
- b. Pada variabel Motivasi, PT Patra Trading agar lebih memperhatikan indikator “Berinteraksi antar karyawan membutuhkan motivasi serta dukungan.” yang memiliki skor terendah. Adapun saran dari peneliti adalah perusahaan dapat memberikan aktivitas yang melibatkan interaksi karyawan seperti acara gathering atau melakukan pekerjaan dengan group. Dengan melakukan tindakan-tindakan ini, PT Patra Trading dapat mengatasi masalah kesenjangan antara karyawan sehingga tujuan – tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah.
- c. Pada variabel kinerja karyawan, PT Patra Trading agar lebih memperhatikan indikator “Produktivitas dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam bekerja” yang memiliki skor terendah. Adapun saran dari peneliti adalah perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka agar dapat lebih mandiri dan tidak bergantung dengan karyawan yang lain atau atasan.

#### 2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjelaskan mengenai bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Patra Trading, berikut saran bagi penelitian yang akan datang:

- a. Objek kajian yang serupa tetapi variabel yang digunakan berbeda dengan penelitian ini.
- b. Objek yang dikaji berbeda tetapi variabel serupa dengan begitu bisa digunakan sebagai perbandingan.
- c. Variabel yang diteliti sama tetapi teori rujukan berbeda, dengan begitu pengetahuan akan variabel akan meningkat.

## REFERENSI

Al-Faruq, M., & Sukatin. (2023). *Konsep & Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

- Andayani, P. N. (2023). Neuroplastisitas: Kekuatan Otak untuk Berubah dan Beradaptasi. *Literacy Notes*, 1(1), 1-9.
- Ardyan, E., Boari, Y., Akhmad, Yuliyani, L., Hildawati, Suarni, A., . Judijanto, L. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Artha, A. (2022). *Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Chaerudin, A., Rani, I., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak.
- Dahmiri, & Sakta, K. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 3(1), 374-380.
- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. *Jurnal Promosi: Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 3(1), 24-35.
- Dharma, R., Hady, H., & Zefriyenni. (2023). *Kinerja Karyawan Perbankan: Tinjauan Pengukuran dan Implikasi*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Diniarsa, M., & Batu, R. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(2), 1439-1456.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137-147.
- Evitha, Y., Harimurti, C., Purnaya, I., & Vikaliana, R. (2018). Peningkatan Kinerja Inventory Planning Pada Mitra 10 Melalui Pelatihan Demand Planning Management. *Jurnal Komunitas: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(1), 13-17.
- Fitriani, D., FoEh, J., & Manafe, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981-994.
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies*, 5(2), 24-45.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 4(1), 200-207.
- Herli, A., Vitayala, H. A., & Sadikin, K. (2018). The Effect Of Training And Motivation On Employee Performance Of PT Asuransi XYZ. *RJOAS*, 6(78), 177-184.
- Hermanto, Y., & Srimulyani, V. (2020). *Kepemimpinan Integratif: Strategi Menumbuhkan Totalitas Kerja dan Perilaku Ekstra-Peran*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Ilim, N., Wahyudi, A., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39-54.
- Islamiati, W. (2023, 5 31). *Rilis IKI Mei 2023, Melanjutkan Tren Pelambatan Sejak Maret*. Retrieved from <https://ekonomi.bisnis.com/read/20230531/257/1661158/rilis-iki-mei-2023-melanjutkan-tren-pelambatan-sejak-maret>
- Kartika, R. D. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busung Bui. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 133-139.
- Kiruja, & Mukuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73-82.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kurnianingsih, F., Edison, & Safitri, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tanjungpinang: UMRAH Press.
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11-26.
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S., Chitta, F., & Zulfikar, M. (2021). Pentingnya Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Lectura : Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29-40.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2)(2(2)), 226-237.

- Monica, G., & Meilina, R. (2023). Analisis Peran Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM Kerupuk Rambak Cap RA di Kabupaten Tulungagung. *Simposium Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1327-1334.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 29-37.
- Noor, Z. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Petunjuk Praktis untuk Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Noviawati, D. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1-12.
- Nur, M. (2023). *Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Nurdin, I. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 70-97.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Nurhelivia. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics*. Batam: Universitas Putera Batam.
- Paais, M., & Souhoka, S. (2021). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Patra Trading. (2022). *Annual Report 2022*. Jakarta: PT. Patra Trading.
- Pereira, E. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio Etelevisaon Timor-Leste*. Bandung: Universitas Telkom.
- Pertamina Patra Niaga. (n.d.). *Subsider*. Retrieved from <https://pertainapatraniaga.com>: <https://pertainapatraniaga.com/subsider>
- Rahmadani, A. N. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu*. Bandung: Universitas Telkom.
- Rahman, J. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN UPB (PERSERO) Suselrabar Makassar*. Makassar: Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rahmawati. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Gula Pasir Pada PTP. XIV Nusanara Takalar Kab. Takalar*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ramadhani, M., Setiawan, Z., Rinawati, Mukthamar, A., Fadhilah, N., Istiqamah, S., . . . Tawil, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Mengoptimalkan Potensi dan Kierja Organisasi)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ramli, M., & Dangken, A. (2022). *Implementation Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.
- Retnowati, E., Lestari, U., Jahroni, Darmawan, D., & Putra, A. (2021). Retensi Karyawan yang Ditinjau dari Kepercayaan dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 65-76.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Rosa, F., Hamdani, A., Ramadhan, R., Rahmawati, S., Daeli, S., Syahkuan, J., . . . Sukandi, A. (2022). *MPOT: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Rumijati, A. (2020). *Kemandirian Ekonomi dan Bisnis Indonesia Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*. Malang: UMMPress.
- Sangki, R. Y., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2014). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 2(3), 539-549.
- Sanjaya, I., Hadiyat, Y., Kusuma, B., Agustina, I., Wardani, M., Terimajaya, I., . . . Judijanto, L. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim dan Organisasi Berkinerja Unggul*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jovanbeauty. *Jurnal Pijar: Studi Manajemen & Bisnis*, 1(3), 559-565.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Subari, & Riady, H. (2015). Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communications. *American Journal of Business and Management*, 4(3), 133-145.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Syamsir, & Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. Purbalingga: CV. Eureka Media Kasara.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., . . . Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.
- Wildan, M., & Sa'adah, L. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jombang: LPPM.
- Yahya, & David. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 39-50.

