

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE Tbk TUNJUNGAN PLAZA SURABAYA**

**Jakfat Nathan Alwy<sup>1</sup>**

*Email: [nathanadri7@gmail.com](mailto:nathanadri7@gmail.com)*

**Sri Susilowati<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, 42 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 188). Hasil penelitian uji parsial (uji t) Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan, terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dengan uji F membuktikan bahwa secara simultan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan; Motivasi; Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the Effect of Training, Motivation, on Employee Performance at PT. Matahari Department Store Tbk Tunjungan Plaza Surabaya. The Non Probability Sampling technique chosen is by Saturated Sampling (census), which is a sampling method when all members of the population are used as samples. This is often done when the population is small, 42 people (Supriyanto and Machfudz, 2010: 188). The results of the partial test research (t test) Training and Motivation have a significant effect, on Employee Performance. Research with the F test proves that simultaneously Training and Motivation have a significant effect on Employee Performance.*

**Keywords:** Training; Motivation; Employee Performance

**I. LATAR BELAKANG**

Pertumbuhan Ritel Indonesia dilaporkan sebesar -1.8 % pada 2021-09. Rekor ini naik dibanding sebelumnya yaitu -2.1 % untuk 2021-08. Data Pertumbuhan Penjualan Ritel Indonesia diperbarui bulanan, dengan rata-rata 8.1 % dari 2011-01 sampai 2021-09, dengan 129 observasi. Data ini mencapai angka tertinggi sebesar 28.2 % pada 2013-12 dan rekor terendah sebesar -20.6 % pada 2020-05. Data Pertumbuhan Penjualan Ritel Indonesia tetap berstatus aktif di CEIC dan dilaporkan oleh CEIC Data. Data dikategorikan dalam *Global Economic Monitor World Trend Plus-Table: Retail Sales: Y-o-Y Growth: Monthly: Asia*. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis di perusahaan PT. Labora Duta Anugrah Surabaya, dapat dikatakan bahwa keadaan kinerja karyawan pada PT tersebut pada dimensi manajemennya mengalami

permasalahan atau kesenjangan dimana menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang berperan dalam mempengaruhi atau memberi pengarahan kepada karyawan sehingga menimbulkan kompetensi yang cukup dan budaya organisasi yang kurang baik.

Dari informasi yang didapatkan oleh HRD PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya, bahwa tahun ini banyak karyawan yang tidak memenuhi SOP perusahaan salah satu contohnya absensi terutama pada devisi Kasir Tetap. Dikarenakan jika kasir masuk kerja tidak sesuai dengan SOP perusahaan bisa menyebabkan antrian jadi panjang, akibat dari masuk tidak sesuai dengan SOP perusahaan adalah konsumen akan pindah ke Gerai lain dikarenakan kelamaan menunggu antrian panjang dan akan menyebabkan kerugian pada PT. Matahari *Depatement Store* Tbk, Tunjungan Plaza Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya. Yang kedua bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya. Serta bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah Pelatihan Kerja, Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya.

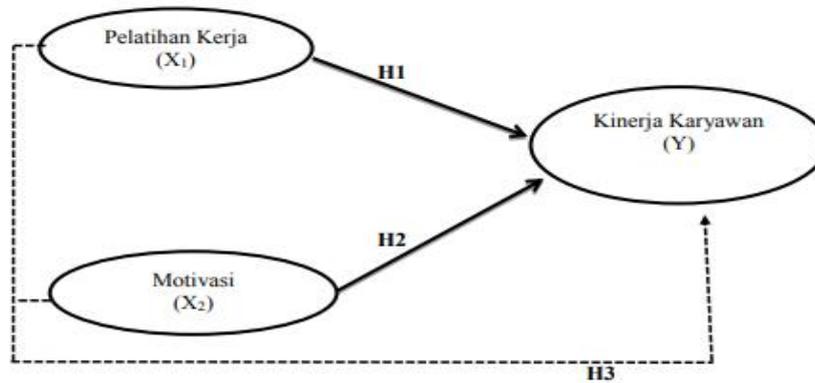
## II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Menurut Sulistiyani dan rasidah (2009:28). Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Malthis ( dalam Santosa, 2019:622), Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain dikembangkan oleh para pakar, seperti yang sering ditemukan dalam beberapa literatur-literatur tentang studi manajemen.

Penelitian ini mengacu pada tinjauan teori sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————> : Menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

-----> : Menunjukkan pengaruh semua variabel bebas (X)

terhadap variabel terikat (Y)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian, teori-teori yang di jabarkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian sebagai berikut: H1: Pelatihan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk Tunjungan Plaza Surabaya H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk Tunjungan Plaza Surabaya, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk Tunjungan Plaza Surabaya.

### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya yang berjumlah 475 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau teknik sensus yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu 42 karyawan atau responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder yang meliputi: wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kaulitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas serta pengujian hipotesis yang terdiri dari regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji kaulitas data terdiri dari uji validitas data dan uji reliabilitas, berikut ini tabel uji validitas dan reliabilitas.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
<i>Pelatihan</i>	X <sub>1.1</sub>	0.656	0.2973	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.720	0.2973	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.808	0.2973	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.758	0.2973	Valid
<i>Motivasi</i>	X <sub>2.1</sub>	0.746	0.2973	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.738	0.2973	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.789	0.2973	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.653	0.2973	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	Y <sub>.1</sub>	0.709	0.2973	Valid
	Y <sub>.2</sub>	0.737	0.2973	Valid
	Y <sub>.3</sub>	0.834	0.2973	Valid
	Y <sub>.4</sub>	0.776	0.2973	Valid

Validitas setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja, Motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Pelatihan	0.718	0,7	Reliabel
Motivasi	0.710	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.758	0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai dari variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0.7 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil *output* spss dapat diperoleh nilai a = -0,117 dan nilai b1 = 0,700, nilai b2 = 0,311. Dengan demikian

maka dapat dibentuk perasamaan regresi linear berganda yaitu

$$Y = -0.343 + 0.301 X_1 + 0.414 X_2 + e. \quad (1)$$

Hal ini menerangkan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk Tunjungan Plaza Surabaya.

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS maka diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 5.146 lebih besar dari ttabel sebesar 1.685. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 0.037 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 2.165 lebih besar dari ttabel sebesar 1.685. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini Pelatihan Kerja (X1), Motivasi (X2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan *output* hasil spss maka dapat diperoleh hasil bahwa Pelatihan Kerja (X1), Motivasi (X2), budaya secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05 dengan nilai Fhitung sebesar 43.293 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,23.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya. Serta variabel Pelatihan Kerja, Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya.

### Saran

Saran yang diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu antara lain:

- 1). Mengingat dunia usaha yang terus bergerak sesuai dengan zamannya, maka penting bagi Kinerja Karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya untuk terus meningkatkan atau mempertahankan Pelatihan yang diberikan agar dapat membentuk kinerja karyawan yang baik pada kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya, merujuk pada penelitian sebelumnya bahwa dengan meningkatkan Pelatihan, Motivasi yang baik maka kinerja meningkat sehingga dapat membuat nama kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya menjadi baik.

- 2). Diharapkan dilakukan penelitian yang lebih luas terkait dengan Pelatihan, Motivasi dan kinerja karyawan supaya dapat lebih diperhatikan dan menambah jumlah responden dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y, serta menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja SDM sehingga penelitian yang akan datang akan lebih lengkap seperti, motivasi kerja, pelatihan kerja dan keterampilan kerja.
- 3) Bagi HRD PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya untuk terus meningkatkan atau mempertahankan Pelatihan yang diberikan agar dapat membentuk kinerja karyawan yang baik pada kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya, merujuk pada penelitian sebelumnya bahwa dengan meningkatkan Pelatihan, Motivasi yang baik maka kinerja meningkat sehingga dapat membuat nama kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya menjadi baik.
- 4) Bagi HRD PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya untuk terus meningkatkan atau mempertahankan Pelatihan yang diberikan agar dapat membentuk kinerja karyawan yang baik pada kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya, merujuk pada penelitian sebelumnya bahwa dengan meningkatkan pelatihan, motivasi yang baik maka kinerja meningkat sehingga dapat membuat nama kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk Tunjungan Plaza Surabaya menjadi baik.

#### **IMPLIKASI**

Temuan dalam penelitian ini mempunyai beberapa implikasi penting, baik itu bagi pembaca sebagai informasi, pihak perusahaan dalam upaya peningkatan Pelatihan Kerja dan Motivasi bagaimana proses peningkatan pada Kinerja Karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Nugroho. A. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Andi Yogyakarta: Yogyakarta
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bungin, M. B. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Prenada Media Group, Depok.
- Busro, M. (2018) *,Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Depok.
- Fajri, J. (2019). “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW”. *Journal of Wind Engineering and Industrial Aerodynamics*, 26(3), 1–4.
- Gomes, C. F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2013). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS

- 21”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, N. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Ke-4, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, M, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrasari, M. (2017), *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Indo Pustaka, Sidoarjo.
- Kalistran. (2018) , Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, *Skripsi*.
- Mathis & Jackson. (2011), *Manajemen Sumber Daya*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A, P. (2017), *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Moeharionto. (2012), “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nurzaman, N. (2017), *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Universitas Negeri Sunan Kalijaga*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
- Lastanti , S. (2015), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. J Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. (2016) , *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Depok.