

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan

Okta Zulfiah¹Muhamad Akbar²

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

²Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

Abstract.

This study aims to determine and analyze how much influence training and motivation have on employee performance at PT. Shopee International Indonesia, South Jakarta. In the current era of globalization, every organization or company competes with each other to show the advantages of their respective companies. Competition that continues to develop today requires companies to be able to survive in the existing competition, as well as develop every quality human resource. In every organization it can be said that one of the most important resources is human. The research method used in this research is descriptive quantitative. sample in this study, employees of PT. Shopee Department of Customer Operations Quality Assurance totaled 75 respondents with probability sampling data taken by random sampling by Taro Yamane. The types of data used in this study were obtained from primary data and secondary data. The data collection method used is a questionnaire. The data analysis technique used in this study was validity, reliability, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear analysis, F test, T test. Research Results. Partially there is an influence between training and motivation on the performance of employees of PT. Shopee International Indonesia, South Jakarta, it is known from the results of the t-test that the results of t-count > t-table (8.33 > 1.993) then H₀ is rejected and H₁ is accepted. Meanwhile, according to the results of the simultaneous F test, the calculated F value is 6.503

with an F table value of 3.12. Thus, it is known that F count > F table, then together or the variables of training and motivation (simultaneously) affect the performance of employees of PT. Shopee International Indonesia, South Jakarta

Keywords: Training, Motivation, Employee Performance.

Cronicle of Article: Received (24,07,2021); Revised (30,07,2021); and Published (04,08, 2021).

©2021 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I

Profile and corresponding author: Okta Zulfiah adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10530. Corresponding Author: octazulfiah@gmail.com, akbargeto@gmail.com

How to cite this article : Zulfiah, O., (2021) 'Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan ,Jurnal Mahasiswa Administrasi Bisnis, 2(3),pp. 412-423 Available at: <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JAMBIS/index>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Persaingan yang terus-menerus berkembang saat ini menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada, serta mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia.

Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang berkualitas. Dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan memberikan program pelatihan dan pemberian motivasi demi tercapainya kinerja yang baik, dan yang harus terus dikembangkan karena akan sangat menentukan berkembangnya dan suksesnya sebuah perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data Asosiasi Jasa Penyelenggaraan Internet Indonesia (AJPII), populasi penduduk Indonesia pada tahun 2021 mencapai 271,34 juta jiwa dan hasil survei menetrasi penggunaan internet Indonesia 2019 – 2020, total pengguna internet Indonesia saat ini mencapai 196,7 juta pengguna dengan penetrasi 73,3 persen. Perkembangan internet dan teknologi informasi telah membawa dampak perubahan besar bagi kemajuan bisnis dan usaha. Pengusaha menangkap hal tersebut sebagai peluang yang tepat untuk kemajuan nilai bisnisnya. Salah satunya adalah dengan melebarkan sayap bisnisnya kepada penjualan online atau umum dikenal e-commerce. *E-commerce* memiliki pangsa pasar yang luas, peluang masih terbuka lebar, dengan target market yang tidak terbatas jumlahnya. Pada tahun

2021 di proyeksikan akan naik melebihi US 4,48 triliun atau setara dengan Rp. 60.469 triliun. Angka ini adalah nilai yang fantastis mengingat pertumbuhan *e-commerce* di Indonesia masih terbilang baru. Maka tak heran jika banyak gerai retail yang gulung tikar dan tidak mampu bersaing di pasar konvensional karena konsumen memiliki tren baru dalam berbelanja. *E-commerce* kini menjadi bagian *life style* yang tidak terpisahkan dalam tatanan kehidupan sosial. Konsumen lebih memilih melakukan transaksi hanya dalam genggam tangan. Praktis, efisien dan memiliki fleksibilitas waktu. *E-commerce* mengubah banyak tatanan baru karena keberadaannya mendukung UMKM, pengusaha besar dan pemain baru dalam bisnis untuk mencoba peruntungan dalam penjualan digital. Tidak perlu tempat, minim modal, tidak ada batas waktu, dan memiliki segmen pasar yang luas. Hal ini lah yang ditangkap para pelaku usaha untuk melebarkan sayap bisnisnya untuk mendapatkan hasil yang dan keuntungan yang besar. Namun, sebuah *e-commerce* yang baik perlu didukung oleh kinerja dan tata kelola perusahaan yang baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas operasional yang sangat penting dalam perusahaan. Kualitas dari karyawan dapat dikembangkan di dalam pelatihan itu sendiri. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki pengetahuan keahlian dan sikap mental yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka penyelenggaraan pelatihan merupakan suatu keharusan. Melalui adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sulitnya meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan upaya yang relevan dari perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan cara memberikan pelatihan terhadap karyawannya. Program pelatihan merupakan usaha perusahaan yang sengaja dilakukan untuk karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan di masa sekarang dan kinerja di masa yang akan datang.

Faktor motivasi merupakan merupakan salah satu dalam penigkata kinerja karyawan, karena pemahaman motivasi dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan dapat membantu meningkatkan kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Peranan pemimpin sangat diperlukan untuk meningkatkan kondisi (iklim) organisasi dengan memberikan motivasi pada karyawan, dengan harapan terpacu untuk bekerja lebih keras sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi dapat diberikan pada karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda. Selanjutnya peranan pemimpin sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi, karena seorang pemimpin harus mampu mengelola pola pikir bawahannya, untuk menciptakan etika kerja dan nilai-nilai yang ada pada organisasi. Pemimpin mampu mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dengan menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan gaya bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami. Kondisi ini akan menimbulkan semangat bagi bawahan untuk bekerja secara optimal karena bawahannya tahu apa yang menjadi tujuan organisasi.

PT. Shopee International Indonesia Jakarta selatan adalah perusahaan yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. PT. Shopee International Indonesia resmi hadir di Indonesia pada Desember 2015 yang dikelola oleh PT. Shopee International Indonesia. PT. Shopee International Indonesia akan dapat dengan mudah diterima oleh berbagai lapisan masyarakat karena PT. Shopee International Indonesia menjalankan bisnis C2C (*customer to*

customer) mobile marketplace, termasuk di Indonesia serta PT. Shopee International Indonesia memiliki beragam kategori produk seperti elektronik, fashion, bayi&anak, perawatan&kesehatan, perlengkapan olahraga, bahkan perlengkapan rumah

Berikut data penjualan terbanyak periode 1 tahun terakhir PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan.

Tabel I.1

Data Penjualan Shopee

Nama Produk	Akumulasi Pendapatan
Kecantikan	Rp 247.100.000.000
Perlengkapan Rumah	Rp 133.000.000
Fashion Muslim	Rp 107.000.000
Pakaian Wanita	Rp 100.000.000
HP & Aksesoris	Rp 782.000.000
Kesehatan	Rp 653.000.000
Tas Wanita	Rp 504.000.000
Ibu & Bayi	Rp 400.000.000
Elektronik	Rp. 350.000.000
Pakaian Pria	Rp 280.000.000

Perkembangan PT. Shopee International Indonesia di Indonesia sangatlah cepat, Shopee Indonesia menerapkan sistem layanan jual beli yang interaktif antara pembeli dan penjual melalui fitur live chat dan shopee menyediakan berbagai sistem pembayaran melalui transfer bank, kredivo, indomaret, dan kartu kredit. Shopee salah satu perusahaan e-commerce terbesar di Indonesia, menanamkan peluang yang sama untuk seluruh karyawan dalam mengembangkan diri mereka sebagai bagian dari budaya kerja perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan adil.

Dalam menjalankan bisnisnya PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan berpegang pada sejumlah nilai-nilai perusahaan yang menjadi dasar operasional perusahaan dan pelayanan bagi pengguna. Diantaranya, terdapat beberapa nilai perusahaan yang berkaitan secara langsung dengan karyawan. PT. Shopee senantiasa berupaya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan. PT. Shopee International Indonesia mendukung karyawannya untuk bertukar pikiran dan terbuka terhadap perubahan. Hal ini yang mendorong PT. Shopee International Indonesia untuk melaksanakan berbagai pelatihan bagi karyawan secara berkala.

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Dengan pelatihan, perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. PT. Shopee International Indonesia melakukannya dengan beberapa program pelatihan dan pengembangan diri, seperti "Leader Summit" dan "Shopee Academy's Mentorship Program". Kegiatan-kegiatan tersebut dimaksudkan agar para karyawan mempunyai pandangan yang positif pada pemimpinnya. Selain dengan dilakukannya pelatihan, forum diskusi dan sharing antar karyawan juga disediakan PT. Shopee International Indonesia dengan nama "Strategic and Creative Thinking Sharing". Forum ini memberikan kesempatan para karyawan untuk

mengemukakan pendapatnya terkait aktivitas pekerjaan hingga inovasi yang ingin disampaikan.

Program lain yang disediakan oleh PT. Shopee International Indonesia sebagai bentuk pengembangan diri karyawan adalah ShopeeAcademy. Pelatihan yang diberikan terkait dengan pekerjaan hingga di luar pekerjaan turut dilaksanakan. Berbagai kegiatan terkait dengan pekerjaan perusahaan untuk employee yaitu “*Computer programming & Coding training*”, “*Own Your Career*”, “*Data Talks*”, dan “*Circle Tech Talk*”. Karena PT. Shopee International Indonesia merupakan start-up dan berhubungan erat dengan teknologi, maka berbagai pelatihan teknologi diberikan pada karyawan. Sementara terkait minat, bakat, ataupun lifestyle guide, karyawan mendapatkan fasilitas berupa program seperti “*Style Maketh man*” dan “*Cat & Dog 101*”. Pembelajaran yang tidak terikat pekerjaan ini dimaksudkan untuk menambah wawasan karyawan dan meningkatkan minat serta bakat karyawan itu sendiri.

PT. Shopee International Indonesia mengajak seluruh karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja dan tidak pernah menyerah saat menghadapi kesulitan. Bagi karyawan, hal ini dapat dilatih dengan berdiskusi dan mengikuti pelatihan terkait *motivation thinking* dan *problem solving* yang dilaksanakan oleh PT. Shopee International Indonesia. PT. Shopee International Indonesia berupaya untuk bersikap jujur dan transparan dalam menjalankan bisnisnya. Dengan bersikap transparan, para karyawan dapat secara konsisten mengevaluasi dan mengembangkan diri mereka.

Motivasi Kerja adalah keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tersebut, karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya, dengan dukungan motivasi kerja yang memadai serta adanya program pelatihan yang intensif, maka diharapkan dapat membuahkin kinerja atau prestasi bagi pegawai, sekaligus dapat menunjukkan hasil yang berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan dorongan atau motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Salah satu motivasi kerja bagi karyawan yang bekerja di Shopee International Indonesia adalah Gambaran perusahaan yang PT. Shopee International Indonesia tunjukkan, baik melalui visi-misi, program, budaya kerja ataupun nilai-nilai perusahaannya. *Personality* PT. Shopee International Indonesia yang berupa simple, happy, dan together menjadi dasar bagaimana budaya organisasi PT. Shopee International Indonesia dapat terbentuk. Selain itu, terdapat pula nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh PT. Shopee International Indonesia sesuai dengan yang ditampilkan pada halaman situs PT. Shopee International Indonesia bagian karir, yaitu “*we serve, we adapt, we run, we commit, we stay humble*”. Dari banyaknya program yang disediakan oleh PT. Shopee International Indonesia melalui fasilitas penunjang ataupun sebagai bentuk keuntungan tambahan di luar upah, hingga bentuk komunikasi dan budaya kerja. Budaya perusahaan yang dibangun oleh PT. Shopee International Indonesia menjadikan PT. Shopee International Indonesia sebagai tempat kerja yang memiliki *work-life balance* yang baik. PT. Shopee International Indonesia juga memiliki budaya kerja terbuka yang tampak dari mudahnya proses kolaborasi yang dilakukan oleh sesama karyawan (siapa saja, kapan saja, dan di mana saja). PT. Shopee International Indonesia juga menjanjikan status karyawan permanen yang cukup cepat dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Selain upah, terdapat keuntungan lain yang diberikan PT. Shopee International Indonesia

kepada karyawannya melalui program rutin. Hal ini kemudian menjadi pertimbangan dan menjadi motivasi kerja bagi para karyawan untuk bekerja di PT. Shopee International Indonesia.

PT. Shopee International Indonesia memberikan peluang diskusi secara terbuka bagi seluruh karyawan, melalui sesi evaluasi khusus dengan supervisor ataupun kesempatan untuk bergabung dengan divisi kerja lain yang sesuai dengan minat dan bakat karyawan. PT. Shopee International Indonesia sangat menghargai karyawan dan terus berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi mereka. Kami terus-menerus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan mereka serta menyediakan lingkungan kerja yang dinamis untuk mempromosikan budaya kerja yang kolaboratif dan menyenangkan di PT. Shopee International Indonesia. Yang paling penting, kami memastikan bahwa karyawan kami sejahtera sambil memberikan kinerja terbaik mereka di tempat kerja.

PT. Shopee International Indonesia berkomitmen untuk terus memberikan peluang yang setara bagi seluruh karyawan. Kombinasi dari karyawan yang berdedikasi dan inisiatif-inisiatif yang terfokus pada pengguna turut mendukung shopee untuk bertransformasi sebagai perusahaan marketplace dengan pertumbuhan tercepat di kawasan ini.

Peneliti menemukan fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan dapat diketahui bahwa karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja berprestasi yang tinggi merasa sangat tertekan dengan target-target yang harus dicapainya setiap bulannya. Ketika menjelang penilaian target bulanan karyawan merasa sangat dibebani oleh tuntutan dari Shopee. karyawan merasa seakan-akan tidak mampu untuk mencapai semua target yang sudah ditetapkan sehingga motivasi kerja menurun. Sebaliknya ada juga karyawan yang merasa bersemangat dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan juga harus memiliki dorongan berafiliasi karena dari fenomena yang didapatkan menyatakan bahwa karyawan yang tidak berafiliasi dengan karyawan lain akan mengalami kemunduran karena setiap karyawan dituntut untuk bekerjasama.

Fenomena kinerja karyawan terjadi di PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan customer yang kurang memuaskan karena masih banyaknya customer yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan customer, dan fenomena kuantitas yang diperoleh oleh peneliti menemukan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan dianggap kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti banyaknya customer yang dilayani dalam sehari, target kepada customer yang harus dipenuhi dalam satu bulan, sedangkan fenomena ketepatan waktu pada PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melakukan laporan.

LITERATUR REVIUW

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang. Furtasan dan Budi (2020:166-167) terdapat Sembilan indikator pelatihan yaitu prestasi kerja karyawan, kedisiplinan karyawan, absensi karyawan, tingkat kerusakan produk dan mesin-mesin, tingkat kecelakaan

karyawan, tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu, prakarya karyawan, tingkat upah intensif karyawan, Kepemimpinan dan keputusan manajer.

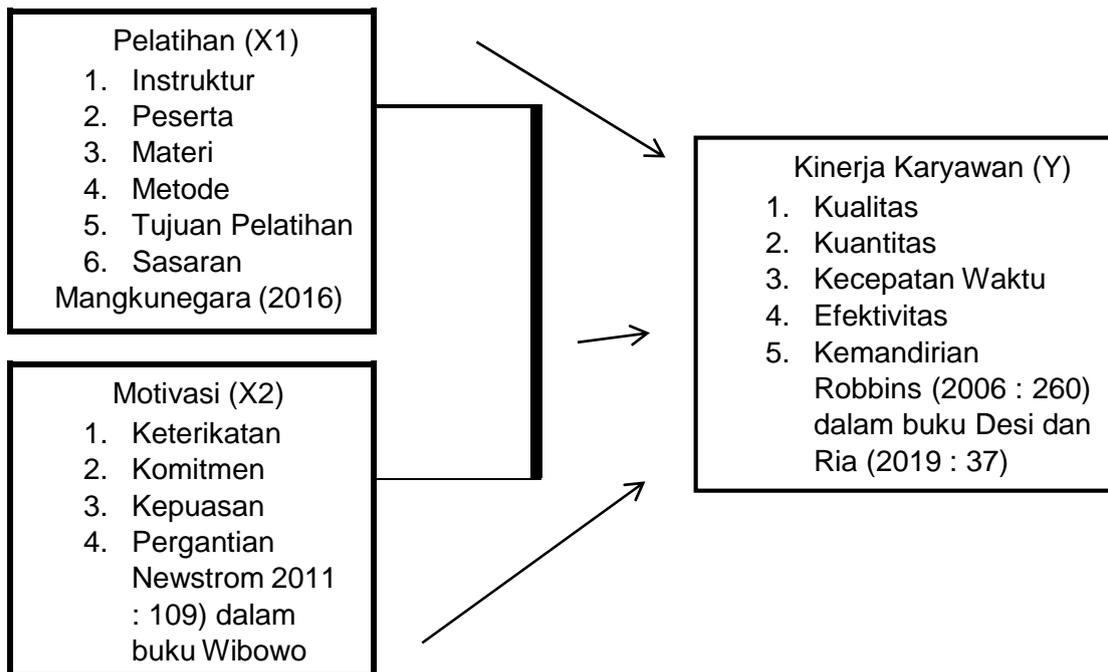
Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sunyoto (2013) dalam buku Bambang Septiawan (2020) menjelaskan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Newstrom (2011:109) dalam buku Wibowo (2019:110) indikator motivasi adalah Engagement, Commitment, Satisfaction, dan Turnover. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tersebut, karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya..

Pengaruh Pelatihan (X1), dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak pelatihan yang diberikan serta pemberian motivasi kepada karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat dengan meningkatkan keahlian dan potensi yang dimiliki karyawan. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan. Adanya faktor-faktor yang sangat berpengaruh pada setiap variabel-variabel. Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka peneliti menyajikan model kerangka pemikiran untuk mempermudah dan memahami permasalahan yang sedang diteliti adalah sebagai berikut.

Gambar II.1
Kerangka Teori



METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Menurut I Made Laut Mertha Jaya (2020:12), Metode pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran). Pengukuran ini terdiri dari variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, variabel Pelatihan (X1) dan variabel Motivasi (X2) sebagai variabel independen. Menurut Ridwan (2013:70), sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengertian lain menurut Sugiono (2012:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan banyak yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka sampel yang diperlukan dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Berdasarkan populasi yang diketahui, maka untuk menghitung jumlah sampel, dalam penelitian ini menggunakan rumus Taro Yamane dengan presisi 10%. Diketahui jumlah karyawan PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan berjumlah 300 karyawan. Jika hitung menggunakan Taro Yamane maka menghitung sampel penelitian tingkat presisi 0,1 (10%)

Dari seleksi berdasarkan kriteria, diperoleh banyaknya sampel untuk penelitian tersebut sebanyak 75 responden. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.051	2.897		2.089	.040
	Pelatihan (X1)	.271	.132	.259	2.054	.044
	Motivasi (X2)	.339	.103	.413	3.278	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer (output SPSS) yang diolah, 2021.

Diketahui :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$= 6,051 + 0,271 + 0,339$$

Nilai a sebesar 6,051 adalah konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel pelatihan (X1) dan variabel motivasi (X2). Jika variabel independen (X) tidak ada maka variabel kinerja karyawan (Y) tidak mengalami perubahan.

b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,259 menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap

kenaikan satu satuan variabel pelatihan (X1) maka akan dipengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,259 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,413 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja (X2) maka akan dipengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,413 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,12 - 0,05X1 + 0,27X2 + 0,26X3$$

Pembahasan hasil yang didapat dari analisis data pengolahan data statistik uji hipotesis yaitu : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shopee International Indonesia di Jakarta Selatan, diketahui didapat hasil perhitungan persamaan regresi X1 dan X2 terhadap Y yaitu $Y = 30,801 + 0,064 (X1) + 0,445 (X2)$ bahwa yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel pelatihan (X1) sebesar 0,064 dan motivasi (X2) 0,445 satu satuan akan meningkatkan pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan. Artinya, tinggi atau rendahnya pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pada PT. Shopee International Indonesia di Jakarta Selatan dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi yang menjadi harapan atas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengukuran korelasi kuantitatif dengan deskripsi: pelatihan (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y), diketahui $P_{yx} = 0,629(X1)$ dan $0,682 (X2)$. Koefisien korelasi diantara ketiga variabel tersebut ternyata sedang, karena terletak antara 0,41 s/d 0,60. Hasil perhitungan koefisien korelasi ini membuktikan bahwa antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Shopee International Indonesia di Jakarta Selatan terjalin suatu mekanisme hubungan kualitas Kuat.

Pengujian Hipotesis t (X1) menunjukkan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, karena t hitung $>$ t tabel ($4,355 > 1,993$). Artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shopee International Indonesia di Jakarta Selatan yang diposisikan sebagai variabel terikat terjalin suatu mekanisme hubungan positif dan peningkatan pelatihan (X1) menunjukkan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Shopee International Indonesia di Jakarta Selatan.

Pengujian Hipotesis t (X2) menunjukkan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, karena t hitung $>$ t tabel ($4,409 > 1,993$). Artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap PT. Shopee International Indonesia di Jakarta Selatan yang diposisikan sebagai variabel terikat terjalin suatu mekanisme hubungan positif dan motivasi (X2) menunjukkan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Shopee International Indonesia di Jakarta Selatan.

Hipotesis f menunjukkan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, karena f hitung $>$ f tabel ($22,406 > 3,12$). Artinya terdapat pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Shopee International Indonesia di Jakarta Selatan yang diposisikan sebagai variabel terikat terjalin suatu mekanisme hubungan positif dan peningkatan pelatihan (X1) dan motivasi (X2) menunjukkan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Shopee International Indonesia di Jakarta Selatan. Hasil rekapitulasi nilai skor rata-rata indikator pada kinerja karyawan sebesar 4,20 atau Sangat Baik. Artinya pelatihan dan motivasi di PT. Shopee International Indonesia dapat dinyatakan Sangat Baik.

Temuan hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Shinta Noratta (2019) menyatakan dari ketiga variabel yaitu pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Untuk pengaruh secara parsial bahwa variabel pelatihan (X1) dan variabel motivasi (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Fernanda M.B Tuhunema, Cristoffel Kojo, dan Frederik G. Worang (2017) menyatakan, Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Pelaksanaan penelitian sejalan dengan Shinta Noratta (2019), Fernanda M.B Tuhunema, Cristoffel Kojo, dan Frederik G. Worang (2017) dan Dodipraman (2019) karena menggunakan variabel Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan, perbedaannya dari lokasi saya menggunakan lokasi pada PT. Shopee International Indonesia di Jakarta Selatan, sedangkan Shinta Noratta (2019) di PT. Timur Raya Lestari, Fernanda M.B Tuhunema, Cristoffel Kojo, dan Frederik G. Worang (2017) di PT. Pegadaian (Persero) Manado, Frederik G. Worang (2017) di PT. Petrokimia Cabang Medan dan menggunakan 3 variabel.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisa data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan dengan tingkat presentase pengaruhnya sebesar 38,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 38,8% (1). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan dengan tingkat presentase pengaruhnya sebesar 46,5%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 46,5% (2). Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shopee International Indonesia di Jakarta Selatan dengan tingkat presentase pengaruhnya sebesar 38,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 38,4% (3).

saran

Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik, merubah sikap, attitude dan disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti halnya lebih cepat dalam menanggapi keluhan customer. Adapun bentuknya bisa berupa training karyawan yang dilakukan di luar perusahaan maupun di dalam perusahaan. Contohnya karyawan PT. Shopee International Indonesia dikirim ke pusat Shopee untuk magang secara langsung di perusahaan induknya dalam jangka waktu tertentu (1). Jika persepsi motivasi terhadap kinerja karyawan diterapkan pada PT. Shopee International Indonesia semakin baik dan positif maka, kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika persepsi motivasi karyawan terhadap kinerjanya tidak diterapkan maka kinerja karyawannya semakin rendah. Contoh sederhananya yaitu perwakilan dari pimpinan PT. Shopee mau melakukan kunjungan ke rumah-rumah karyawan, kunjungan ini tidak hanya dapat digunakan untuk menjaga hubungan sosial yang baik dengan karyawan, namun juga dapat membantu perusahaan untuk mengetahui kondisi keluarga dari karyawan. Menurut pendapat ahli, perilaku atasan yang baik

dan positif tentunya akan memberikan pengaruh positif pula pada bawahannya (2). Pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, sehingga untuk penelitian di masa yang akan mendatang perlu dikembangkan lagi faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain pelatihan dan motivasi. Seperti mengembangkan karyawan dengan jalur promosi, jalan ini bisa membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja (3).

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, C. (2019). *Manajemen pendidikan dan pelatihan SDM*. Jawa Barat: Copyright City Jejak.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar .
- Apiati, K. (2017). *Administrasi Bisnis*. Makasar : Sah Media .
- Irviani, F. H. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Andi Offset .
- Lestari, K. D. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya : Media Sahabat Cendakia.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka .
- Poltak, S. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Jakarta : Bumi Aksara .
- Shaleh, B. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar Sulawesi Selatan : Aksara Timur.
- Yusif, M. B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Raja Grafindo Persada .
- Yusuf, H. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center Of Academic Publishing Service .
- Zelvian, A. L. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*. Jawa Timur : Qiara Media .
- Zelvien, A. L. (2021). *Optimslisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*. Jawa Timur : Qiara Media .
- Aditi, B. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen Tools* , 7.
- Alvarez, J. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *International Jurnal* , 17.
- Herawati, S. B. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Manajemen* , 94.
- Julianti, T. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal of Economic Studies* , 85-89.
- Laila, M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management Science*, 17.
- Prabowo, S. N. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No, 3 Juni 2019*, 162.

Pramana, D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .
Journal Online Nasional , 29.

Rika, Sulis. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *UN PGRI
Kediri*, 04-05.

Suhaeni. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Bisnis
dan Investasi* , 57-58.

Utamingasih. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .
Jurnal Ekonomi dan Bisnis , 14-15.

Vanesa, C. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .
Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Ekonomi , 14-15.

Yulianti, T. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Of
Economic Studies* , 90-110.

Herman. (2020, November 9). Pengguna Internet.
<http://www.beritasatu.com/digital/696577/apjii-pengguna-internet-di-indonesia-capai-1967-juta.>, p. 14.

Indonesia, A. D. (2020, Februari 7). Kategori Produk Terlaris Shopee . <https://digimind.id/10-kategori-produk-terlaris-shopee> , p. 3.