

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember**

Anas Nurraihanul Mufid¹, Sutrisno², Ika Sisbintari³
anasraihan23@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and job training on the performance of employees at PT World Innovative Telecommunication Jember Branch. This study used a quantitative approach with a sample of 64 promotor employees who had attended job training. The data analysis method used in this study was multiple linear regression analysis and hypothesis testing including t test, f test, and coefficient of determination test. Based on the research results, it was found that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, job training had a positive and significant effect on employee performance, work motivation and job training had an effect on employee performance. In conclusion, the higher the work motivation and the more work training received by employees, the employee's performance will increase.

Keywords: *Work Motivation, Job Training, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sampel penelitian berjumlah 64 karyawan promotor yang telah mengikuti pelatihan kerja dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis meliputi Uji t, Uji f, dan Uji Koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya semakin tinggi motivasi kerja dan semakin banyak pelatihan kerja yang diterima oleh karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja karyawan*

^{1,2,3} Universitas Jember

Pendahuluan

Sebuah perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan meningkatkan kemajuan perusahaan akan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan menginginkan SDM-nya memiliki kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil atau tingkatan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan (Rodia & Indriani, 2021). Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan. Salah satu bentuk dukungan yang dapat diberikan adalah motivasi kerja dan pelatihan kerja.

Motivasi kerja memiliki peran penting terhadap karyawan karena dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih semangat bekerja (Nur Oktaviani, 2020). Motivasi kerja membuat karyawan mampu untuk mengerahkan potensi yang mereka miliki sehingga mereka akan bekerja secara produktif.

Pemberian program pelatihan juga menjadi upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik (Andayani & Makian, 2016). Pelatihan kerja juga dapat meningkatkan kedisiplinan, memperbaiki sikap, dan etos kerja para karyawan. Pelatihan menjadi usaha perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia perusahaan agar memiliki pengetahuan dan kemampuan sebagai modal karyawan dalam bekerja.

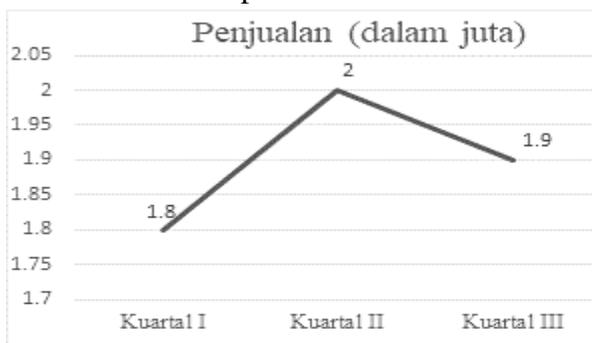
Kinerja karyawan yang baik menjadi modal bagi perusahaan untuk bersaing dengan kompetitor, tidak terkecuali untuk karyawan bidang pemasaran. Salah satu industri yang memiliki persaingan ketat adalah industri *smartphone*. Pada tahun 2022 sebanyak 67% penduduk Indonesia memiliki *smartphone* (Ahdiat, 2023) Penjualan *smartphone* di Indonesia mencapai 35 juta unit pada tahun 2022 (Annur, 2023). Pada tahun 2022 Oppo menjadi merek *smartphone* yang memiliki penjualan terbanyak di Indonesia dengan 7,8 juta penjualan.

PT *World Innovative Telecommunication* merupakan sebuah perusahaan yang merekrut karyawan sebagai promotor untuk memasarkan berbagai produk merek Oppo. PT *World Innovative Telecommunication* memberikan motivasi kerja berupa bonus insentif dan *reward* kepada karyawan promotor yang berhasil menjual produk sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian *reward* tersebut sebagai bentuk motivasi kerja kepada karyawan promotor agar mereka dapat bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang baik. *Reward* yang dapat diperoleh oleh promotor berupa barang elektronik, bonus liburan, dan emas. Bonus insentif karyawan promotor akan cair jika promotor mampu memenuhi 80% dari target penjualan. Mangkunegara (2017) insentif berupa uang jika pemberiannya berkaitan dengan pekerjaan dan kebutuhan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga bentuk motivasi kerja pemberian insentif yang diberikan perusahaan merupakan pilihan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan

PT. *World Innovative Telecommunication* memberikan program pelatihan kepada karyawan

promotor untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan, keahlian dan sikap karyawan. Berdasarkan penelitian oleh Rahayu (2020), promotor Oppo memiliki kemampuan untuk mempengaruhi calon pembeli yang tidak dibidik sebelumnya untuk produk mereka. Calon pembeli yang sebelumnya tidak berniat untuk membeli produk Oppo, setelah ditawarkan produk Oppo mereka berubah pikiran dan membeli *smartphone* dengan merek Oppo, hal tersebut memperlihatkan bagaimana kemampuan dari karyawan promotor Oppo dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan oleh adalah pelatihan pengetahuan, pelatihan kompetensi/keahlian, dan pelatihan sikap.

Pada kuartal III tahun 2022 penjualan produk dari Oppo mengalami penurunan. Faktor kinerja dari karyawan promotor Oppo menjadi hal yang hal yang disorot penurunan penjualan tersebut. Berikut merupakan data penjualan produk Oppo dari kuartal I sampai kuartal III tahun 2022:



Gambar 1 Grafik Penjualan Oppo pada Kuartal I, II, dan III 2022

Sumber: (Kure, 2023)

Berdasarkan gambar 1 penjualan *smartphone* dari Oppo pada kuartal 1 sejumlah 1,8 juta penjualan dan mengalami kenaikan pada kuartal II sejumlah 2 juta, namun pada kuartal III penjualan dari Oppo mengalami penurunan menjadi 1,9 juta. Data penjualan nasional tersebut tentunya

dipengaruhi oleh tingkat penjualan yang dicapai oleh masing-masing cabang. Tingkat pencapaian target dari promotor Oppo yang berkurang menjadi salah satu faktor penurunan penjualan *smartphone* Oppo tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan peneliti mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Jember”. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Jember. (2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Jember. (3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Jember.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2016), fungsi sumber daya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemberhentian.

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria dan fungsi yang telah diterapkan dalam perusahaan. Menurut Bangun (2012) indikator-indikator dari kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, kemampuan, kerja sama.

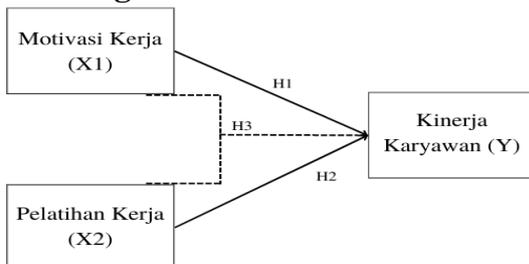
Motivasi Kerja

Menurut Arep dan Tanjung (2004) motivasi kerja adalah suatu hal yang memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja secara maksimal. Indikator-indikator motivasi kerja menurut Arep dan Tanjung (Arep & Tanjung, 2004) adalah bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, dan bekerja keras.

Pelatihan Kerja

Menurut Sinambela (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah upaya dari perusahaan dalam meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang dapat mengubah perilaku karyawan melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sinambela (2018) indikator-indikator pelatihan meliputi pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, pengembangan kompetensi, pengembangan perilaku.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, berikut merupakan beberapa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dari penelitian ini:

1. H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember.
2. H₂: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember.
3. H₃: Motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang meneliti populasi atau sampel tertentu. Instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, dan analisis data statistik kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Kriteria populasi dalam penelitian ini adalah karyawan promotor yang telah mengikuti pelatihan kerja. Karyawan promotor yang memenuhi kriteria adalah 64.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi semua anggota populasi untuk menjadi anggota sampel, dengan jenis *Simple random sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak (Supriyanto dan Ekowati 2019). Teknik observasi, teknik angket, dan studi literatur adalah metode

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode pengukuran. Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert dengan lima kategori yang telah disesuaikan dengan pernyataan bersifat positif. Responden lebih menyukai skala Likert lima poin karena lebih sederhana untuk dijawab (Budiaji, 2013). Uji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk analisis data. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis meliputi uji t parsial, uji f simultan, dan uji R^2 koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Normalitas Data

No.	Item	r Hitung	r Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1.	X1_1	0,771	0,2075	0,000	Valid
	X1_2	0,841	0,2075	0,000	Valid
	X1_3	0,828	0,2075	0,000	Valid
	X1_4	0,881	0,2075	0,000	Valid
	X1_5	0,793	0,2075	0,000	Valid
	X1_6	0,824	0,2075	0,000	Valid
2	X2_1	0,850	0,2075	0,000	Valid
	X2_2	0,888	0,2075	0,000	Valid
	X2_3	0,909	0,2075	0,000	Valid
	X2_4	0,887	0,2075	0,000	Valid
	X2_5	0,889	0,2075	0,000	Valid
	X2_6	0,874	0,2075	0,000	Valid
3	Y_1	0,824	0,2075	0,000	Valid
	Y_2	0,915	0,2075	0,000	Valid
	Y_3	0,772	0,2075	0,000	Valid
	Y_4	0,865	0,2075	0,000	Valid
	Y_5	0,890	0,2075	0,000	Valid
	Y_6	0,899	0,2075	0,000	Valid
	Y_7	0,824	0,2075	0,000	Valid
	Y_8	0,773	0,2075	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan uji validitas menunjukkan hasil dari semua item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item dinyatakan valid. Berdasarkan hasil tersebut uji

instrumen dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,902	0,7	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,942	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,941	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas variabel motivasi kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan men nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 . Sehingga dapat dikatakan semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas Data

Variabel	Standar Probabilitas	Nilai Exact Sign.	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,05	0,170	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3 uji normalitas data menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,170 sehingga data pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

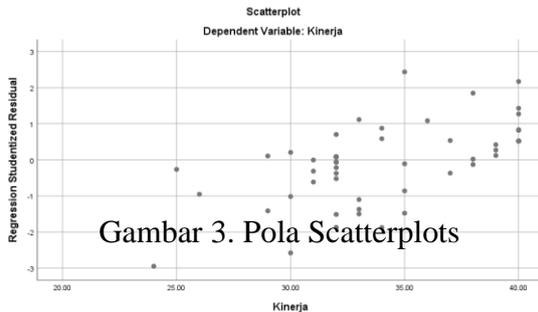
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,393	2,542	Tidak terjadi multikolinieritas
Pelatihan Kerja	0,393	2,542	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance dari variabel X1 dan Variabel X2 0,393 $> 0,1$. Sementara untuk nilai VIF sebesar

2,542 nilainya < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan gambar 3 pola *scatterplots* menunjukkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) dan tidak membuat suatu pola tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Model Regresi

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,153	2,881		1,441	.155
Motivasi kerja	.374	0,165	.278	2,273	.027
Pelatihan kerja	.777	,166	.571	4,672	.000

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Hasil analisis regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,153 dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) nilainya 0 atau jika tidak terdapat variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja maka nilai kinerja karyawan sebesar 4,153.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) yaitu 0,374 dapat diartikan bahwa jika terdapat penurunan motivasi kerja 1% akan menurunkan kinerja karyawan

sebesar 0,374, begitupun sebaliknya, jika terdapat kenaikan motivasi kerja 1% maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,374.

3. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X2) yaitu 0,777 yang dapat diartikan bahwa jika terdapat penurunan pelatihan 1% akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,777, begitupun sebaliknya, jika terdapat kenaikan 1% pelatihan, kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,777.

b. Uji t (Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji t

Variabel	T Hitung	T Tabel	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
Motivasi (X1)	2,273	1.99962	0,027	Berpengaruh
Pelatihan (X2)	4,672	1.99962	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji t dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,273 lebih besar dari t_{tabel} 1.99962 ($2,273 > 1.99962$) dan nilai signifikansi sebesar 0,027 yang lebih kecil dari dari 0,05 ($0,027 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 dapat diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember.
- 2) Variabel pelatihan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,672 yang lebih besar dari t_{tabel} 1.99962 ($4,672 > 1.99962$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima

yaitu pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Jember.

c. Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	F Hitung	F Tabel	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
Regresi	56,945	3,15	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji F menemukan nilai F_{hitung} sebesar 56,945. Nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,15 ($56,945 > 3,15$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yaitu motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Jember.

d. Koefisien determinasi

Tabel 8 Hasil Uji R^2 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.640	2.55673

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,640 atau 64,0%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) berpengaruh sebesar 64,0% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 36,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa H_1 diterima yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Jember. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Nasution dan Priakara (2022) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Temuan yang sama ditemukan dalam penelitian kedua oleh Selvia (2021) yaitu bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan berupa berbagai *reward* dan bonus insentif menjadi pemicu karyawan untuk bekerja lebih giat dan membuat karyawan bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, dan bekerja keras, sehingga karyawan kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Karyawan promotor berusaha bekerja lebih giat untuk mendapatkan berbagai *reward* dan bonus insentif yang diberikan oleh perusahaan. Apabila pemberian motivasi kerjamampu dijaga dan ditingkatkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Jember.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_2 dapat diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Jember. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018) bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2023) juga mendukung hasil dari penelitian dimana pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan dari PT *World Innovative Telecommunication* berupa pelatihan keahlian, pelatihan pengetahuan, dan pelatihan sikap dapat meningkatkan kemampuan dari karyawan promotor seperti peningkatan pengetahuan spesifikasi produk, kelebihan produk, keunggulan produk dari produk pesaing dan standar operasional perusahaan. Program pelatihan juga memberikan tambahan keahlian kepada karyawan, keahlian yang didapatkan berupa keahlian dalam memasarkan produk, keahlian *closing* yang tepat, dan keahlian untuk mempengaruhi calon pembeli. Perusahaan memberikan pelatihan perilaku dan sikap yang mampu meningkatkan kepercayaan diri dari karyawan. Peningkatan pengetahuan serta keahlian yang didapatkan dari pelatihan tersebut membuat karyawan memiliki modal untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila pemberian pelatihan mampu dijaga dan ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Jember.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT *World Innovative telecommunication* Cabang Jember. Temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Wisuda dan Astuti (2022) yang mendapatkan hasil motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Andayani dan Makiyan (2016) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan promotor berupa berbagai *reward* serta bonus insentif. Pelatihan kerja yang diberikan kepada promotor berupa pelatihan pengetahuan, pelatihan kemampuan, dan pelatihan sikap. Adanya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan mampu membuat karyawan bekerja lebih baik dan karyawan memberikan segala kemampuan mereka agar dapat mencapai apa yang diinginkan. Pemberian motivasi kerja akan semakin baik dengan adanya pelatihan kerja yang diterima karyawan yang dapat meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya. Pemberian motivasi kerja dengan dukungan pelatihan kerja membuat karyawan berhasil meningkatkan pekerjaannya hingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan uji hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Jember dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan promotor pada PT *World Innovative Telecommunication* Cabang. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada

- karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Jember. Semakin banyak pelatihan kerja yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
 3. Motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT *World Innovative telecommunication* Cabang Jember. Semakin tinggi motivasi kerja dan semakin banyak pelatihan kerja yang diterima oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/02/17/pengiriman-smartphone-indonesia-turun-143-pada-2022-siapa-jawara-ponsel-ri>
- Arep, I., & Tanjung. (2004). *Manajemen Motivasi*. Penerbit Grasindo.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gelora Aksara Pratama.
- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale). *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan Desember*, 2(2), 127–133.
<http://umbidharma.org/jipp>

Daftar Pustaka

- Ahdiat, A. (2023, March 8). 67% Penduduk Indonesia Punya Handphone pada 2022, Ini Sebarannya. Katadata.Co.Id. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/03/08/67-penduduk-indonesia-punya-handphone-pada-2022-ini-sebarannya>
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–46.
- Annur, C. M. (2023, February 17). Pengiriman Smartphone Indonesia Turun 14,3% pada 2022, Siapa Jawara Ponsel RI? Katadata.Co.Id.
- Emmanuel Kure. (2023, January 23). *Siapa Penguasa Pasar Smartphone di Indonesia? Cek di Sini*. Investor.ID. <https://investor.id/it-and-telecommunication/318483/siapa-penguasa-pasar-smartphone-di-indonesia-cek-di-sini>
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2018). Education and Job Training on Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)*. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n1.140>
- Mahfud, R. A., Sri Sadana, S., & Safaria, S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Green

- Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah. *Jurnal Pebrnkan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(1).
<https://doi.org/10.56174/jrpma.v5i2.148>
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. In *Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)* (Vol. 1, Issue 1). Jeffrey & Dinata.
<http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
<http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
- Nur Oktaviani, D., Azis Firdaus, M., & Ariyo Bimo, W. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Widhi Ariyo Bimo Jurnal Manager* (Vol. 3, Issue 1).
<http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Rahayu, P. N. (2020). Strategi Komunikasi Pemasaran Oppo Bengkulu “Studi Deskriptif TSPV dalam Berkomunikasi dengan Promotor OPPO Cabang Bengkulu.” *Jurnal Professional FIS UNIVED*, 7(1).
- Rodia, R. A., & Indriani, F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2.
<https://doi.org/10.35908/ijmpro>
- Selvia, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Star Auto Multilink Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7(2).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT Rajagrafindon Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Ed. 2 Cet. 1). Alfabeta.
- Wisuda Putri, R., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15.
<https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>