



## Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol x (x) Maret-Mei 2026: xxx-xxx

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/>  
index ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353

### **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OLLA SHOPPING DEPOK JAWA BARAT PERIODE TAHUN 2024-2025**

**Agung Andrian**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia *E-mail: agungandrian@gmail.com*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan pada PT Olla Shopping Depok Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kualitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Olla Shopping Depok. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur dengan skala Likert serta observasi langsung di lapangan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa data penjualan perusahaan bersifat fluktuatif dan terdapat kendala adaptasi pengetahuan produk pada karyawan baru, serta penurunan motivasi pada hari kerja biasa. Analisis data dirancang menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil akhir dari artikel ini menyimpulkan bahwa implementasi pelatihan yang komprehensif dan peningkatan motivasi kerja secara simultan terbukti berkontribusi positif dalam mengoptimalkan pencapaian target penjualan dan efisiensi operasional ritel.

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

#### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of job training and work motivation on employee performance partially and simultaneously at PT Olla Shopping Depok, West Java. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study includes all employees of PT Olla Shopping Depok. Data collection techniques were carried out through the distribution of structured questionnaires with a Likert scale and direct field observations. Pre-survey results indicate that the company's sales data is fluctuated, there are constraints in product knowledge adaptation among new employees, and a decrease in motivation during regular weekdays. Data analysis is designed using validity tests, reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing through t-test, F-test, and coefficient of determination. The final results of this article conclude that the implementation of comprehensive training and increasing work motivation simultaneously are proven to contribute positively in

optimizing the achievement of sales targets and retail operational efficiency.

Keywords: Training; Work Motivation; Employee Performance; Retail

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis ritel yang dinamis dan semakin kompetitif, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi fondasi utama bagi keberhasilan PT Olla Shopping Depok dalam mempertahankan dan meningkatkan posisinya di pasar. Kinerja karyawan yang optimal secara langsung berkontribusi pada kualitas pelayanan pelanggan, efisiensi operasional, dan pencapaian target penjualan perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM, khususnya melalui pelatihan dan peningkatan motivasi kerja, menjadi hal yang sangat krusial.

Kondisi riil pada PT Olla Shopping Depok menunjukkan bahwa akumulasi pendapatan penjualan selama periode Januari hingga Desember 2024 mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Nilai pendapatan tertinggi tercapai pada bulan Juli sebesar Rp61.308.000 karena bertepatan dengan program diskon besar-besaran. Sebaliknya, pendapatan terendah terjadi pada bulan Juni yaitu hanya sebesar Rp22.345.000, di mana pencapaian target hanya menyentuh angka 31,92% akibat ketatnya persaingan usaha sejenis di sekitar lokasi toko.

Masalah operasional lain yang teridentifikasi melalui observasi awal adalah adanya variasi kecakapan kerja antarkaryawan. Beberapa pramuniaga baru didapati mengalami kesulitan dalam menjelaskan spesifikasi detail produk elektronik kepada konsumen, yang berpotensi menurunkan tingkat kepercayaan pelanggan. Selain itu, fluktuasi motivasi juga terlihat jelas di mana karyawan sangat aktif melakukan *upselling* saat akhir pekan, namun cenderung pasif dan kurang proaktif dalam menyapa konsumen pada hari kerja biasa. Masalah retensi juga muncul karena adanya beberapa karyawan berkinerja tinggi yang mengundurkan diri akibat ketidakjelasan jenjang karir dan sistem penghargaan. Berdasarkan fenomena fluktuasi penjualan dan problematika SDM tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ritel tersebut.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan konkret hasil kerja nyata yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja dalam konteks industri ritel ini meliputi pencapaian target penjualan bulanan, kualitas pelayanan konsumen, efisiensi waktu operasional transaksi, inisiatif penawaran produk (*cross-selling*), serta tingkat kehadiran kerja.

### 2.2 Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran terstruktur dan sistematis yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau perubahan sikap untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Kasmir (2019) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan membentuk dan membekali

karyawan dengan menambah keahlian fisik maupun manajerial. Mengacu pada Mangkunegara, indikator keberhasilan program pelatihan kerja diukur melalui dimensi: jenis pelatihan yang diberikan, kejelasan tujuan pelatihan, relevansi materi, kecocokan metode pelatihan (seperti *On The Job Training*), serta pemenuhan kualifikasi peserta.

## 2.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan energi internal maupun eksternal dalam diri seseorang yang mengarahkan dan menggerakkan perilakunya untuk melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh demi mencapai hasil berkualitas. Afandi (2018) menegaskan bahwa motivasi mencerminkan keikhlasan dan kesenangan hati karyawan dalam bekerja. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Afandi yang meliputi pemberian balas jasa (kompensasi), kondisi kenyamanan lingkungan kerja, pemenuhan fasilitas kerja, keamanan jaminan kerja, serta penempatan posisi jabatan yang sesuai dengan minat karyawan.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji hubungan kausalitas antarvariabel. Lokasi penelitian bertempat di PT Olla Shopping Depok, Jawa Barat. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif di perusahaan tersebut yang berinteraksi langsung dengan operasional toko maupun pelayanan pelanggan.

Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terstruktur yang mengadopsi instrumen skala Likert 5 poin, mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Tahapan analisis data meliputi:

1. **Uji Instrumen:** Pengujian validitas butir pernyataan kuesioner dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*.
2. **Uji Asumsi Klasik:** Meliputi uji normalitas residual, uji multikolinearitas antarvariabel bebas, dan uji heteroskedastisitas.
3. **Analisis Regresi Linear Berganda:** Menggunakan formulasi matematika standar:

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

Keterangan:  $Y$  = Kinerja Karyawan;  $X_1$  = Pelatihan Kerja;  $X_2$  = Motivasi Kerja;  $a$  = Konstanta;  $b_1, b_2$  = Koefisien Regresi;  $e$  = Error.

4. **Uji Hipotesis:** Meliputi Uji Parsial (uji t) untuk menguji signifikansi  $X_1$  dan  $X_2$  secara sendiri-sendiri, Uji Simultan (uji F) untuk menguji pengaruh bersama-sama, serta analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) guna mengetahui persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data pra-survei terkait kondisi internal karyawan, sebaran tanggapan awal mengenai motivasi dan pelaksanaan pelatihan kerja terangkum pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Distribusi Indikator Motivasi Kerja Karyawan**

| No | Butir Pernyataan Evaluasi Kerja                                | Tanggapan Karyawan Dominan |
|----|----------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 1  | Karyawan merasa antusias dalam menyelesaikan tugas harian      | Sangat Setuju (SS)         |
| 2  | Karyawan mendapatkan waktu istirahat yang cukup selama bekerja | Setuju (S)                 |
| 3  | Pengakuan dan penghargaan hasil kerja diberikan oleh manajemen | Setuju (S)                 |
| 4  | Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas kemampuan   | Kurang Setuju (KS)         |
| 5  | Lingkungan kerja fisik mendukung efisiensi aktivitas toko      | Kurang Setuju (KS)         |

*Sumber: Data Primer Pra-Survei Diolah (2024)*

Melalui program pelatihan internal yang dilakukan satu hari sebelum penempatan kerja, materi difokuskan pada penguasaan komponen teknis dan instruksi kerja langsung (*On The Job Training*). Hasil regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) bernilai positif. Melalui pengujian parsial (uji t), pelatihan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan pramuniaga toko. Pengujian variabel motivasi ( $X_2$ ) juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, membuktikan bahwa pembenahan sistem kompensasi dan kejelasan jenjang karir berkorelasi kuat terhadap retensi karyawan retail berpotensi tinggi. Hasil uji simultan (uji F) menegaskan bahwa kombinasi pelatihan kerja yang terstruktur dan stimulus motivasi kerja yang tepat secara bersama-

sama memicu peningkatan kinerja karyawan dalam mendorong akumulasi pendapatan tahunan perusahaan.

#### **4.2 Pembahasan**

Pelatihan kerja yang diimplementasikan secara berkala terbukti mampu meminimalkan kesalahan informasi spesifikasi produk kepada konsumen. Ketika karyawan diberikan pembekalan yang sistematis, kepercayaan diri mereka meningkat, sehingga interaksi pelayanan menjadi lebih solutif dan responsif. Hal ini sejalan dengan teori Werner & DeSimone (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan sistematis membekali aparatur organisasi dengan pengetahuan dan sikap kerja yang efektif.

Di sisi lain, motivasi kerja menjadi bahan bakar utama bagi konsistensi kinerja pramuniaga. Fluktuasi penjualan pada hari kerja biasa dapat diatasi apabila manajemen menerapkan insentif berbasis target harian yang menarik, bukan hanya mengandalkan program bonus saat hari raya atau promo besar saja. Penyelarasan beban kerja dan perbaikan lingkungan kerja fisik sesuai temuan pra-survei diharapkan mampu membangun loyalitas kerja yang lebih kokoh, sehingga menurunkan angka *turnover* karyawan di industri ritel.

#### **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Olla Shopping Depok secara parsial. Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Secara simultan, variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterpaduan antara program pelatihan operasional toko yang matang dan pemenuhan faktor-faktor motivator karyawan menjadi kunci utama bagi perusahaan ritel dalam mempertahankan stabilitas penjualan dan produktivitas kerja SDM secara berkelanjutan.

#### **6. KETERBATASAN DAN SARAN**

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek yang hanya berfokus pada satu cabang ritel dan variabel independen yang terbatas pada pelatihan serta motivasi kerja. Disarankan bagi manajemen PT Olla Shopping Depok untuk melakukan evaluasi pasca-pelatihan secara berkala dan membenahi sistem pengakuan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel, seperti memasukkan variabel budaya organisasi atau beban kerja, serta memperluas populasi penelitian pada industri ritel sejenis dalam cakupan wilayah yang lebih luas.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Anwar, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Firmansyah, A., & Mahardhika, A. S. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development*. Boston: Cengage Learning.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijayanti, I. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Ecosystem Publishing.