



Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan MediaComm

Yunita Nur Arfiani¹, Laura Komala²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan;

²Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

yunitaarfiani747@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm) Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampel jenuh yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 50 karyawan sebagai responden. Analisis data dilakukan melalui regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 6,007 + 0,820 X_1$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,712 dan koefisien determinasi sebesar 50,8%. Hasil uji t menunjukkan nilai 7,034 yang lebih besar dari t tabel 2,01174. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 13,363 + 0,637 X_2$, koefisien korelasi 0,681, dan koefisien determinasi 46,4%. Nilai t hitung sebesar 6,447 lebih besar daripada 2,01174. Secara simultan, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan $Y = 0,641 + 0,571 X_1 + 0,406 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,805 dan koefisien determinasi sebesar 64,9%. Hasil uji F menunjukkan nilai 43,488 lebih besar dari F tabel 3,20. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berkaitan dengan peningkatan Kinerja Karyawan pada MediaComm.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of Job Training and Work Motivation on Employee Performance at PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm) in South Jakarta. The study used an associative quantitative approach with a saturated sampling technique involving all 50 employees as respondents. Data were analyzed using simple and multiple linear regression, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results show that Job Training has a positive and significant effect on Employee Performance. The simple regression equation is $Y = 6.007 + 0.820 X_1$, with a correlation coefficient of 0.712 and a coefficient of determination of 50.8%. The t-test produces a t-value of 7.034, which is greater than the t-table value of 2.01174. Work Motivation also has a positive and significant effect on Employee Performance, with the regression equation $Y = 13.363 + 0.637 X_2$, a correlation coefficient of 0.681, and a coefficient of determination of 46.4%. The t-value of 6.447 is greater than 2.01174. Simultaneously, Job Training and Work Motivation significantly affect Employee Performance, represented by the equation $Y = 0.641 + 0.571 X_1 + 0.406 X_2$. The correlation coefficient is 0.805 and the coefficient of determination is 64.9%. The F-test value is 43.488, greater than the F-table value of 3.20. These findings indicate that improving Job Training and Work Motivation is associated with higher Employee Performance at MediaComm.

Keywords: Job Training, Work Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan kehidupan suatu organisasi, yaitu kinerjanya, pelaksanaan strategi organisasi, dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Ini adalah sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal untuk mencapai target perusahaan. Tenaga kerja berkualitas sangat penting untuk kesuksesan suatu organisasi, dan di antara faktor-faktor lain seperti mesin, modal, pasar, dll., kualitas sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menjalankan organisasi dengan lancar.

Pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja di perusahaan, dan dapat membawa perubahan yang lebih baik dalam kebiasaan kerja, sikap, perilaku, keterampilan, pengetahuan, dan efisiensi karyawan.

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk karyawan baru ataupun karyawan yang naik jabatan, karena pada dasarnya karyawan tersebut memasuki lingkungan kerja yang lebih baik.

Motivasi juga sangat penting dalam membangun loyalitas karyawan, dan pengusaha harus menjaga kesejahteraan karyawan mereka. Program kesejahteraan tidak hanya seharusnya bersifat moneter, tetapi harus mencakup insentif lain seperti fasilitas yang nyaman, kumpul media, tunjangan, transportasi, penyediaan makanan, dan lain sebagainya. Motivasi sangat penting dalam merangsang karyawan untuk bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja karyawan adalah aspek penting yang harus dipertimbangkan oleh para pemimpin. Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Didirikan pada tahun 1997, PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm) adalah perusahaan konsultan komunikasi yang berbasis di Jakarta yang telah dipercaya dalam kebijakan publik dan advokasi media. Dengan jaringan pemerintah yang luas, MediaComm mengkhususkan diri dalam membantu klien kami untuk menavigasi pasar Indonesia yang paling kompleks dan dinamis dengan menemukan jalur yang baik untuk bisnis klien kami. Pada tingkat nasional, konsultan ini bekerja bersama multinasional dan klien yang berkembang pesat, memahami konteks dan urgensi mereka sambil mengatasi berbagai masalah melalui tim di lapangan. Kami memberikan wawasan yang dapat dilaksanakan, menganalisis, menafsirkan, dan memberi nasihat tentang kebijakan, regulasi, reputasi, dan antarmuka pemangku kepentingan untuk mengurangi risiko dan mengidentifikasi serta mewujudkan peluang.

Karyawan adalah elemen yang paling penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan karyawan yang memenuhi persyaratan organisasi dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan. Pemimpin organisasi harus fokus pada peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, tidak semua karyawan MediaComm telah mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja umumnya didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tanggung jawab yang ditugaskan untuk mencapai target kerja. Karyawan bersedia bekerja dengan antusias jika kebutuhan fisik dan non-fisik mereka terpenuhi. Kesadaran oleh karyawan atau pemimpin mereka tentang pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi dapat memberikan motivasi kuat untuk mempertahankan, melestarikan, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki. Ukuran keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerjanya, yang mencerminkan tingkat pencapaian dari implementasi program atau aktivitas.

Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditungkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Dalam era bisnis yang terus berkembang dan kompetitif, pentingnya pengembangan keterampilan karyawan menjadi landasan utama bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Salah satu upaya yang diambil oleh banyak perusahaan adalah penyelenggaraan pelatihan untuk memperkaya keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam berbagai aspek pekerjaan. Namun, penting untuk dicatat bahwa pelatihan tidak selalu merata di seluruh lapisan karyawan. Pada rentang waktu tiga tahun terakhir, mulai dari tahun 2020 hingga 2022, MediaComm hanya melaksanakan satu kali pelatihan khusus yang membahas cara pembuatan deck presentasi, siaran pers, FAQ, dan talking points yang efektif. Pelatihan tersebut terbatas hanya untuk konsultan, analyst, tim kreatif, dan tim media relation, menyisakan sebagian besar karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas pelatihan serupa.

Ketidaksetaraan ini menimbulkan pertanyaan yang penting terkait dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan yang tidak terlibat dalam kegiatan tersebut. Apakah pelatihan memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja mereka? Adalah suatu kebutuhan untuk menjelajahi lebih jauh dan memahami apakah ketidaksetaraan akses terhadap pelatihan memberikan kontribusi terhadap perbedaan kinerja di antara karyawan. Motivasi

karyawan menurun dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang terkait dengan kebutuhan dasar karyawan yang tidak terpenuhi. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi termasuk kondisi kerja yang tidak memadai, ketidakstabilan pekerjaan, kurangnya interaksi sosial yang memadai, dan kurangnya apresiasi atas prestasi kerja. Berdasarkan data kinerja karyawan PT Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm), terlihat bahwa sejumlah indikator kinerja diukur dengan persentase pencapaian terhadap target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2020, rata-rata pencapaian kinerja mencapai 75%, menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan realisasi. Tren ini kemudian berlanjut pada tahun 2021 dan 2022, dengan rata-rata pencapaian yang terus menurun menjadi 62% dan 58% secara berturut-turut. Meskipun terdapat fluktuasi dalam beberapa indikator, total kinerja karyawan menunjukkan penurunan yang konsisten selama tiga tahun terakhir. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memegang peranan krusial dalam mencapai kinerja optimal karyawan. Data pelatihan yang terbatas, seperti yang terlihat pada Tabel 1.1, mengindikasikan ketidaksetaraan akses terhadap pengembangan keterampilan di kalangan karyawan PT Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm). Fenomena motivasi kerja yang menurun.

Penurunan rata-rata pencapaian kinerja karyawan selama periode 2020-2022, menunjukkan bahwa karyawan MediaComm menghadapi kesulitan dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kesimpulan ini menjadi dasar yang kuat untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dampak pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam proposal ini yaitu penelitian kuantitatif asosiatif, menurut Sugiyono (2018:35-36) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan bentuk hubungan kausal, hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Menurut Sugiyono (2017:41) objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm) Jakarta Selatan di Jl.Ophir Dalam 2 No.8F, RT.9/RW.1, Gunung, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12120. Waktu penelitian ini dilaksanakan 8 (Delapan) bulan yang dimulai dari bulan Januari – September 2023 hingga tercukupi kebutuhan data informasi. Adapun penelitian ini dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan yang berupa identifikasi masalah, penulisan proposal, seminar proposal, pengajuan surat izin, pengambilan data penelitian, pengelolaan data, penyusunan proposal skripsi dan perbaikan skripsi.

Populasi bisa diukur dengan satu objek dan benda benda alam yang lain, populasi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh suatu subjek atau objek. Menurut Sugiyono (2015:80) populasi merupakan “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menentukan populasi adalah karyawan di PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm) sebanyak 50 orang. Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling menurut Sugiyono, (2016:81) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampel jenuh*, Menurut Sugiyono (2018 : 85) “*Sampel jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain *sampel jenuh* bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Penulis menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm) sebanyak 50 orang.

3. Hasil dan Pembahasan

HASIL

Uji Normalitas

Tabel 4. 1 Uji Normalitas

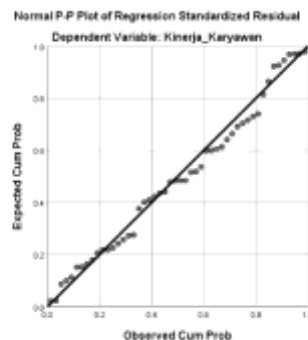
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19744619
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.067
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai signifikan ($200 > 0,05$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

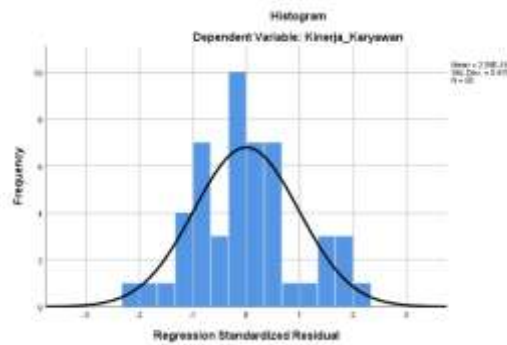
Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil program penyebaran yang diolah dengan SPSS versi 26 seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 1 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Sumber: olah data SPSS versi 26

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menentukan plot grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Histogram
 Sumber: Olah data SPSS versi 26

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistik Coffeients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.841	3.984	.185	.870		
	Pelatihan_Kerja	.571	.115	.496	.490	.752	1.330
	Motivasi_Kerja	.406	.093	.434	.435	.752	1.330

a. Dependent Variable: kinerja_Karyawan

Sumber: olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,752 dan Motivasi Kerja sebesar 0,752, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Variabel Pelatihan Kerja sebesar 1,330 serta Motivasi Kerja sebesar 1,330, dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji heteroskadasitisitas

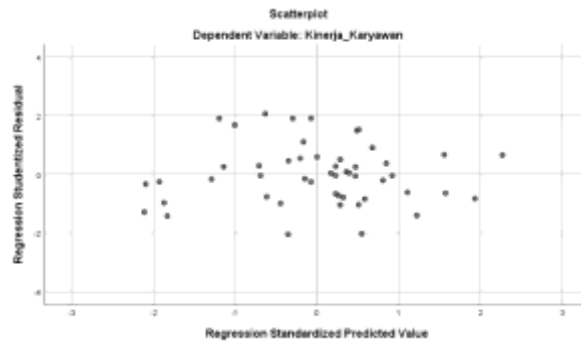
Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Heteroskadasitisitas Dengan Uji Glesjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.439	2.272	1.514	.137
	Pelatihan_Kerja	.102	.067	.240	.136
	Motivasi_Kerja	-.131	.055	-.362	.240

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test* model pada variabel Pelatihan Kerja (X1) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig) sebesar 0,136 yang dimana nilai signifikansi (Sig) > 0,05 maka tidak terjadi gangguan heteroskadasitisitas dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig) sebesar 0,020 yang dimana nilai signifikansi (Sig) < 0,05 maka terjadi gangguan heteroskadasitisitas.



Gambar 4. 3 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskadasitas
 Sumber: olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil gambar di atas menunjukkan bahwa titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskadasitas pada mode regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 4 Hasil Uji Regrensi Linear Sederhana Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,007	4,318		1,391	,171
	Pelatihan_Kerja	,820	,117	,712	7,034	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regrensi tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,007 + 0,820 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,007 diartikan bahwa jika nilai variabel Pelatihan Kerja (X_1) tidak ada maka lebih terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,007 point.
- Nilai koefisien regrensi Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,820 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,820 point.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Regrensi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,363	3,578		3,735	,000
	Motivasi_Kerja	,637	,099	,681	6,447	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,363 + 0,637 X_2$, dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 13,363 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,363.
- b) Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,637 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,637.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.641		.165	.870
	Pelatihan_Kerja	.571	.496	4.980	.000
	Motivasi_Kerja	.406	.434	4.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linear berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,641 + 0,571 X_1 + 0,406 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,641 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai 0,641 point.
- b. Nilai Pelatihan Kerja (X_1) 0,571 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada Pelatihan Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,571 point.
- c. Nilai Motivasi Kerja (X_2) 0,406 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,406 point.

Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.508	.497	3.82739

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja

Sumber: olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,712 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.453	3.99309

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,681 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.806 ^a	.649	.634	3.26477	.649	43.488	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Pelatihan_Kerja

Sumber: olah data SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0.805. berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai tingkat yang **sangat kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.508	.497	3.82739

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja

Sumber: olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,508 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,8% sedangkan sisanya sebesar (100% - 50,8%) = 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.453	3.99309

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

Sumber: olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,464 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,4% sedangkan sisanya sebesar (100% - 46,4%) = 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.634	3.26477

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja, Motivasi_Kerja

Sumber: olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,649 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,9% sedangkan sisanya sebesar (100% - 64,9%) = 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.007	4.318	1.391	.171
	Pelatihan_Kerja	.820	.117	7.12	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel atau (7,034 > 2,01174) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm), Jakarta Selatan.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.363	3.578		3.735
	Motivasi_Kerja	.637	.099	.681	6.447

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,447 > 2,01174)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm), Jakarta Selatan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 15 Hasil Uji Simultan (Uji F) Secara Simultan Antara Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	927.061	2	463.530	43.488
	Residual	500.959	47	10.659	
	Total	1428.020	49		

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Pelatihan_Kerja

Sumber: olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel atau $(43,488 > 3,20)$ hal tersebut juga diperkuat dengan p value $< Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm).

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik Pelatihan Kerja yang diperoleh maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistic (uji t) untuk variabel Pelatihan Kerja diperoleh thitung sebesar 7,034 dan ttabel sebesar 2,01174 pada signifikansi 5%, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel $(7,034 > 2,01174)$ maka Pelatihan Kerja berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm).

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik Motivasi Kerja yang diperoleh maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistic (uji t) untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh thitung sebesar 6,447 dan ttabel sebesar 2,01174 pada signifikansi 5%, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel $(6,447 > 2,01174)$ maka Motivasi Kerja berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga berdasarkan

perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm).

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja yang diperoleh, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistic (uji F) untuk variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja diperoleh fhitung sebesar 43,488 dan ftabel 3,20 pada taraf signifikansi 5%, karena nilai fhitung lebih besar dari ftabel ($43,488 > 3,20$) maka Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm).

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1). Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm) Jakarta Selatan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,712 yang artinya memiliki pengaruh kuat antara koefisien determinasi 50,8%. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel $7,034 > 2,01174$ dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$, 2). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm) Jakarta Selatan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,681 yang artinya memiliki pengaruh kuat antara koefisien determinasi 46,4%. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel $6,447 > 2,01174$ dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$, 3). Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Dinamika Informasi (MediaComm) Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan fhitung lebih besar dari ftabel pada taraf signifikansi ($43,488 > 3,20$) dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$.

Reference

1. A.A Prabu Mengkumeneegara. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
2. A.A Prabu Mengkumeneegara. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
3. Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
4. Dessler, Gery. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
5. Ghozali, Imam, *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*, Penerbit
6. Handoko, T. Hani. *"Manajemen Personal dan Sumberdaya Manusia"*. Yogyakarta, BPFE, 2011
7. Achmad Rozi, Ayu Puspitasari (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Jenius*. 4(2), 2581 – 2769.
8. Andre Stephano Piri, Lucky O.H Dutolong, Merinda H. Ch. Pandowo. *"Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club"*, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022.
9. Anggraeni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2)
10. Budi Santoso, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal Kreatif* 6(1), 2339 – 0869.
11. Endang Kustini, Novita Sari (2020). pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi -BSD, *Jurnal Jenius*. 3(3), 2598 – 9502.
12. Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonder Tren Indonesia Influence of Motivation and Training Toward PT. Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Eba*, 8 (3).
13. Indra Marjaya, Fajar Pasaribu. *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai"*, jurnal umsu Vol 2, No 1 (2019)
14. Khasanah, Uswatun dan Muttaqien, Fauzan and Barlian, Noer Aisyah (2019) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. In: Progress Conference, STIE Widya Gama Lumajang.
15. Luki Natika, Nuraida Nuraida. *"Kinerja Bidang Izin Mendirikan Bangunan di Kantor Kecamatan Subang Kabupaten Subang"*, *The World of Public Administration Journal*, 2020