



PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI GRAMEDIA DIGITAL NUSANTARA

The Effect of Training and Motivation on Employee Performance At Gramedia Digital Nusantara

Rizka Sri Lestari

riskasrilestari555@gmail.com

Nenny Anggraini

nenny.angraeni@uki.ac.id

Fharel M. Hutajulu

fharel.hutajulu@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

Every company should have goals and visions to be achieved. In order to achieve this goal, we need the support of qualified human resources. The contribution of these resources is to solve problems that arise within the framework of the company's activities. Implementing skilled HR requires training and motivation, as this is considered to be positively correlated with an increase in work ethic. This study aims to determine the effect of training and motivation on employee performance using the example of Gramedia Digital Nusantara. The method used in this study is a quantitative approach with a total sample of 50 respondents who are Gramedia Digital Nusantara employees who were selected using the rich sampling method. Research data processing using SPSS version 22 software. The results of this study concluded that training has a positive and significant effect on improving employee performance, motivation has a positive and significant effect on improving employee performance, and training and motivation has a positive and significant effect on improving employee performance.

Keywords: *Training, Motivation, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Dalam perusahaan memiliki tujuan sebagai orientasi dari kegiatan yang dilakukan. Agar mencapai tujuan itu, peran dari SDM yang mumpuni sangat dibutuhkan karena berkontribusi positif dalam penyelesaian setiap problematika yang ada di ruang lingkup perusahaan. Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tentu memiliki potensi risiko. Ketika pegawai tidak memiliki kemampuan identifikasi dan pengendalian masalah, maka bisa timbul kondisi yang membahayakan internal dan

eksternal perusahaan. Oleh sebab itu, SDM adalah komponen yang amat penting dari perusahaan karena berperan aktif dalam jalannya pada organisasi dan mengambil keputusan yang merupakan aktivitas krusial pada organisasi (Edy, 2016).

Untuk bisa menggapai tujuan yang sudah ditetapkan, perusahaan diwajibkan untuk menguasai segala bidang. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawai di dalamnya, oleh sebab itu pegawai amat dibutuhkan dalam berkomitmen serta bertanggung jawab pada pekerjaannya di perusahaan. Selain internal perusahaan, dukungan dari sumber daya manusia yang mumpuni juga bisa mewujudkan keberlanjutan pada hubungan eksternal perusahaan dimana sumber daya yang baik akan bisa dengan mudah dalam menyesuaikan dan mengimbangi kemajuan dalam berbagai aspek sehingga yang berpengaruh pada upaya realisasi tujuan perusahaan.

SDM bisa dikatakan sebagai aset yang berharga, bernilai, dan berpotensi untuk terus dikembangkan. Suatu perusahaan tidak akan bisa menjalankan kegiatan perusahaan tanpa didukung dengan sumber daya yang mumpuni. Saat ini, setiap perusahaan dituntut agar bisa mengembangkan kinerja pegawainya mengingat di zaman globalisasi saat ini terjadi sangat banyak dinamika yang menyebabkan persaingan yang cukup ketat. Peran pegawai dalam meningkatkan suatu keberhasilan perusahaan bisa dinilai dari kinerja pegawai yang baik dan berkualitas. Kinerja tersebut merujuk pada hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan maupun tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai adalah merupakan gambaran terkait hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada perusahaan untuk melaksanakan visi dan tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, bisa diartikan bahwa kinerja pegawai sebagai luaran dari seluruh rangkaian kegiatan yang dilakukan di perusahaan yang diukur berdasarkan ketercapaian tujuan dari perusahaan (Renaldi, 2015).

Terdapat beberapa indikator dalam mempengaruhi kinerja dari pegawai, di antaranya ialah pelatihan dan juga motivasi. Selain berpengaruh pada peningkatan kualitas kinerja pegawai, adanya pelatihan serta motivasi turut membuat para pegawai menjadi lebih fleksibel dan luwes dalam mengerjakan segala tugasnya. Pelatihan dan motivasi bukan suatu proses semata, akan tetapi semestinya dilakukan secara berkala karena lingkungan kerja merupakan hal yang bersifat dinamis sehingga setiap saat masalah baru berpotensi untuk timbul mengingat perkembangan teknologi akan terus berkembang. Dengan kemampuan kerja yang memadai, setiap pegawai bisa adaptif pada lingkungan yang berubah-ubah yang implikasinya pada penyelesaian tanggung jawab dengan baik.

Setiap pegawai diberikan kesempatan mengembangkan keterampilannya dalam bekerja untuk masa yang akan mendatang, sehingga setelah memperoleh pengembangan tersebut bisa membantu pegawai untuk memahami yang sebetulnya dikerjakan. Oleh karena itu dalam pengembangan keterampilan pegawai memerlukan dengan adanya pelatihan.

Pelatihan itu sendiri merupakan keperluan akan keterampilan yang tidak bisa terpisah dengan pekerjaan yang dipunyai oleh pegawai ketika sedang berjalan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan harus bisa menyesuaikan preferensi dan kebutuhan dari pegawai sehingga bisa diterima dengan baik. Jika pelatihan tidak diterima dan tidak dilakukan dengan baik tentu akan membuang biaya dan waktu yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Suatu perusahaan biasanya memberikan pelatihan pada pegawainya melalui pelatihan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk menghadapi masalah pekerjaan. Melalui pelatihan tersebut, diharapkan terjadi peningkatan *skill* pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang diperoleh.

Menurut Widodo dalam (Pengabdian et al., 2019) pelatihan merupakan rangkaian dari aktivitas individu atau kelompok yang berorientasi pada peningkatan pengetahuan dan keahlian untuk menghasilkan kinerja yang optimal di bidang masing-masing. Sebelum melakukan pelatihan, perlu dilakukan persiapan yakni analisis keperluan pegawai. Untuk mengumpulkan keperluan tersebut, bisa dilakukan dengan wawancara atau kuesioner kepada pegawai, hingga pada data itu bisa ditentukan suatu

rangkaian pelatihan yang semestinya dengan keperluan pegawai. Kondisi ini akan menciptakan kesediaan seluruh pegawai untuk mengikuti pelatihan karena merupakan hal yang benar-benar mereka butuhkan.

Pada dasarnya, manusia merupakan makhluk yang memerlukan dorongan dalam melakukan setiap kegiatannya. Dorongan tersebut dikenal sebagai motivasi. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan penggerak yang bisa menimbulkan gairah kinerja dari seseorang untuk bisa bekerja secara efektif, bekerja sama, dan saling terintegrasi yang orientasinya adalah pemenuhan kepuasan. Motivasi juga ialah suatu parameter yang utama dari keberhasilan perusahaan. Apabila parameter ini tidak menjadi fokus dari suatu perusahaan, akan terjadi dampak berupa penurunan indeks kinerja dari perusahaan. Eksistensi motivasi tidak bisa dinilai dengan langsung, akan tetapi wajib dilakukan melalui serangkaian proses pengamatan perilaku pegawai yang bisa diamati secara jelas dan nyata.

Dalam konteks perusahaan, motivasi bertujuan untuk mendukung semangat kerja pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan dan kepentingan pribadi pegawai itu sendiri. Dalam mengidentifikasi motivasi kerja, terdapat tiga acuan yang bisa digunakan yakni, *level of effort* (tingkat usaha), *direction of behavior* (arah perilaku), dan *level of persistence* (tingkat kegigihan) (George & Jones, 2005). Eksistensi motivasi kerja di dalam perusahaan bisa meningkatkan kegigihan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Begitu juga sebaliknya, adanya motivasi yang rendah para pegawai akan mudah menyerah dalam melakukan tugasnya. Semua ini menjadi tanggungan kepala perusahaan, oleh sebab itu pemimpin perusahaan harus bisa mengkoordinasikan semua pegawainya.

Salah satu perusahaan yang mengharapkan pegawainya menjadi terampil dan profesional dalam menjalankan tugas yaitu Gramedia Digital Nusantara. Gramedia Digital Nusantara yang beralamat di Jl. Palmerah Selatan. No. 21, RW 2, Gelora, Kec. Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat adalah bagian perusahaan dari Kompas Gramedia yang bergerak dibidang perdagangan elektronik. Pada saat ini Gramedia Digital Nusantara memiliki beberapa bisnis e-commerce yang bervariasi seperti Tokokasur.com, Jims Honey, Gramedia.com, Toko IOT, DAT, T'estimo, Pawapups, Purim .

Misi Kompas Gramedia Digital Nusantara itu menjadikan perusahaan dibidang e-commerce enabler yang terbaik melalui tim yang solidaritas dan berpengalaman untuk menjadi garda terdepan dalam persaingan pasar digital. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan elektronik tentu saja mempunyai daya tarik tersendiri, terkait hasil kinerja pegawainya melalui kualitas yang ditentukan perusahaan. Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik, akan tetapi tidak semua pegawai bisa memberikan pelayanan yang mumpuni. Dan harus ditingkatkan semangat pegawainya yang kurang dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan wawancara pada salah satu pegawai Gramedia Digital Nusantara diketahui bahwa beberapa pegawai belum bisa menghasilkan kinerja yang baik, terlihat beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas maupun tanggungjawab sesuai pada ketentuan yang dibebankan kepadanya, hal itu tentunya sangat mempengaruhi kinerja pegawainya. Suatu metode yang digunakan untuk menambah kinerja pegawainya dilakukan melalui rangkaian kegiatan pelatihan dan motivasi agar menghasilkan sumber daya manusia yang terampil. Semakin terampil kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas, maka semakin efisien juga kinerjanya.

Berlandaskan latar belakang diatas, peneliti ingin mendalami lebih pada penelitian ini dengan judul yakni, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Gramedia Digital Nusantara" untuk mengkaji korelasi dan signifikansi dari kegiatan pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berlandaskan keterangan yang sudah dikemukakan pada latar belakang di atas, rumusah masalah yang bisa diangkat dan diselesaikan pada penelitian ini yakni:

1. Apakah pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Gramedia Digital Nusantara?
2. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja pegawai Gramedia Digital Nusantara?
3. Apakah pelatihan dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai Gramedia Digital Nusantara?

2. Kajian Literatur

2.1 Manajemen (SDM) Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM ialah serangkaian kegiatan yang mencakup pengadaan, perencanaan, pemeliharaan, pengembangan, serta pemanfaatan SDM yang berorientasi pada pemenuhan tujuan individu maupun organisasi (Edy, 2016).

Menurut (Follett et al., 2010) manajemen SDM diartikan sebagai suatu seni yang bertujuan agar menggapai tujuan yang sudah ditargetkan oleh suatu perusahaan dalam mekanisme setelah orang lain agar melakukan bermacam pekerjaan yang relevan atau disebut pekerjaan yang ada tidak diselesaikan secara individu melainkan bersama-sama.

Sedangkan menurut (Hani, 2012) manajemen SDM adalah proses menarik, memilih, mengembangkan, memelihara dan menggunakan SDM yang ada untuk menggapai tujuan yang berasal dari individu atau perusahaan.

Pada beberapa pengertian tersebut, manajemen SDM bisa diartikan sebagai serangkaian upaya dalam memanfaatkan orang yang berada didalam perusahaan agar menggapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Upaya tersebut dimulai pada proses rekrutmen, pengembangan, dan implementasi yang orientasinya pada terwujudnya tujuan perusahaan.

Implementasi manajemen sumber daya manusia tentu dikaitkan dengan pemenuhan tujuan dari suatu perusahaan. Tujuan tersebut sangat bergantung pada perkembangan setiap parameter yang ada di dalam perusahaan atau organisasi, salah satunya adalah SDM. Menurut (Edy, 2016) tujuan pada manajemen SDM yakni:

- a. Menerapkan dan menjaga keseluruhan nilai, kebijakan, serta proses SDM yang merupakan modal suatu perusahaan untuk menggapai tujuannya.
- b. Menjadi dasar pertimbangan pembuatan kebijakan yang berkenaan dengan manajemen SDM sebagai upaya untuk menargetkan bahwa suatu perusahaan memiliki pegawai yang memiliki motivasi serta kinerja yang bagus, mempunyai sifat yang siap selalu dalam perubahan lebih baik, dan mencukupi kewajiban pekerjaan yang diterima secara sah
- c. Memberikan dukungan dan pengawasan yang koordinasinya pada manajer lini yang berimplikasi pada kemudahan dalam mencapai tujuannya.
- d. Membantu suatu organisasi untuk menentukan arah pengembangan dari seluruh parameter internal organisasi, khususnya yang berkaitan dengan SDM.
- e. Menyediakan suatu wadah berupa media komunikasi dan informasi yang menghubungkan antara pekerja dengan manajemen organisasi
- f. Memainkan peran penting sebagai pemandu standar perusahaan dan nilai internal pada manajemen SDM.
- g. Menjadi solusi atas berbagai problematika dan situasi sulit dalam lingkup pekerjaan sehingga bisa meyakinkan seluruh pekerja bahwasanya mereka tidak memperlambat perusahaan dalam menggapai tujuannya.

Manajemen SDM ialah suatu komponen yang amat penting pada upaya peningkatan fungsi manajemen. Menurut (Edy, 2016) tugas manajemen SDM bisa didefinisikan seperti di bawah ini:

- a. Perencanaan

Merupakan agenda untuk memprediksi kondisi dari tenaga kerja apakah masih relevan dengan keperluan organisasi yang orientasinya adalah optimalisasi peran tenaga kerja yang efisien dan efektif untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

- b. Pengorganisasian
Agenda pengaturan pegawai meliputi hubungan kerja, jam kerja, wewenang, depresi, alur koordinasi, dan integrasi sehingga timbul kesepahaman di seluruh kalangan tenaga kerja.
- c. Pengarahan serta pengadaan
Merupakan agenda pemberian arahan atau langkah-langkah kepada pegawai untuk bisa saling bekerja sama dengan baik dalam mendukung upaya terwujudnya tujuan organisasi. Dan untuk pengadaan berarti proses seleksi, rekrutmen, induksi, dan orientasi untuk memperoleh SDM yang sesuai keperluan dan standar organisasi.
- d. Pengendalian
Merupakan kegiatan pengontrolan untuk memastikan seluruh tenaga kerja menaati aturan yang berlaku di organisasi.
- e. Pengembangan
Ialah kegiatan untuk meningkatkan keterampilan teknis dari tenaga kerja melalui rangkaian pendidikan dan pelatihan
- f. Kompensasi
Merupakan pemberian kompensasi baik material ataupun nonmaterial kepada pegawai atas jasa yang telah diberikan pada kemajuan dan pengembangan organisasi
- g. Pengintegrasian
Merupakan agenda penyesuaian keperluan perusahaan yang bersifat dinamis dengan etika kerja pegawai sehingga tercipta kesesuaian dan keserasian.
- h. Pemeliharaan
Merupakan kegiatan perawatan seluruh fasilitas yang berkaitan dengan pegawai dan sesuatu yang berhubungan pada mental, loyalitas, dan kondisi fisik sehingga pegawai tetap nyaman bekerja hingga waktu yang ditetapkan organisasi
- i. Kedisiplinan
Ialah suatu fungsi manajemen SDM dalam memastikan seluruh agenda yang dijalankan pegawai sesuai pada standar dan prosedur yang sudah ditetapkan oleh organisasi.
- j. Pemberhentian
Merupakan bentuk komitmen perusahaan dalam menindak pegawai yang telah terbukti membuat pelanggaran pada kebijakan perusahaan melalui pemutusan hubungan kerja.

Dari keterangan di atas, bisa dikatakan bahwasanya fungsi manajemen SDM ialah untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi, dan menindaklanjuti seluruh hal yang berkaitan dengan tenaga kerja agar bisa mencapai tujuan organisasi dan melakukan pengembangan secara berkelanjutan.

2.2 Kinerja

Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa kinerja merupakan ukuran kuantitas maupun kualitas dari hasil kinerja seorang pegawai setelah menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang telah diemban.

Dibandingkan menurut (Wibowo, 2012) kinerja ialah hasil yang memiliki kolerasi kuat pada tujuan strategis dari suatu perusahaan, kepuasan pelanggan, yang dinilai dari campur tangan pada ekonomi.

Berdasarkan uraian diatas, maka kinerja bisa diartikan sebagai suatu komponen yang bisa digunakan sebagai indikator keberhasilan pegawai dalam melakukan tugas dan kewajiban yang telah

ditetapkan pada suatu periode tertentu. Adapun tujuan dari kinerja menurut Attwood dalam (Sedarmayanti, 2010) adalah:

- a. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan
- b. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja stafnya
- c. Menyepakati rencana pengembangan pegawai dimasa depan
- d. Menilai keperluan pelatihan dan pengembangan
- e. Memberi umpan balik kepada ekerja mengenai kinerjanya
- f. Menilai potensi dimasa depan untuk kenaikan pangkat
- g. Memberi konsultasi mengenai peluang karier
- h. Membantu meningkatkan kinerja
- i. Menentukan taraf kinerja untuk peninjauan gaji

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut (Bangun, 2012) yaitu:

- a. Total pekerjaan
Total pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau grup sebagai syarat standar pekerjaan. Setiap pekerjaan mempunyai syarat yang beda, oleh karena itu menurut pekerja harus memiliki persyaratan yang berbeda, oleh karena itu menurut pekerja persyaratan tersebut harus sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan serta skill yang relevan.
- b. Kualitas bekerja
Tiap pegawai perusahaan wajib mempunyai persyaratan tertentu agar bisa melakukan pekerjaan pantas dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu. Tiap pekerjaan mempunyai standar kualitas yang wajib diselaraskan oleh pegawai agar bisa melaksanakannya sesuai dengan peraturan. Pegawai mempunyai produktivitas yang baik ketika mereka bisa melakukan pekerjaan selaras dengan syarat kualitas pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu
Suatu pekerjaan harus dirampungkan tepat pada waktunya karena bergantung pada tugas yang lain. Dengan demikian, jika tugas pada suatu bagian tidak selesai pada tepat waktu, maka bisa mengganggu pekerjaan di bagian lain, yang akan menentukan jumlah dan kualitas pekerjaan.
- d. Absensi
Terdapat jenis pekerjaan yang mengharuskan absensi pegawai selama 8 jam dalam sehari selama 5 hari kerja dalam sepekan. Produktivitas tenaga kerja ditetapkan oleh partisipasi pegawai pada pelaksanaannya.
- e. Kemampuan kerja sama
Suatu pekerjaan tertentu akan memerlukan kinerja dua orang pekerja atau banyak, hingga perlu adanya kerjasama antar pekerja. Kinerja pegawai bisa dilihat dari kemampuannya berkolaborasi dengan teman kerja lainnya.

2.3 Pelatihan

Pelatihan ialah proses dengan sistematis merubah sikap pegawai agar menggapai tujuan perusahaan (Rivai, 2014)

Edy (2016) mengatakan pelatihan bisa dimaknai yaitu kegiatan holistik untuk menyediakan, mendapatkan, meningkatkan, dan meninggikan potensi, kinerja, etos kerja, dan disiplin di tingkat skill dan pengalaman tertentu di tingkat keterampilan maupun jabatan.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2018) mendefinisikan pelatihan sebagai sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai yang berhubungan dengan tugas perusahaan.

Pelatihan ialah agenda guna membenahi keterampilan kerja pegawai, membantu menelaah ilmu praktis serta penerapannya dalam menghasilkan kecakapan, keterampilan, maupun sikap yang dibutuhkan perusahaan pada upaya mengapai tujuannya (Siregar, 2018).

Berdasarkan uraian diatas, oleh karena itu pelatihan ialah suatu proses keterampilan yang diberikan perusahaan pada pegawai, untuk melakukan tugas dengan efisien dan memperbaiki sikap ke arah yang lebih baik.

Menurut (Akrani, 2009) terdapat 5 macam pelatihan, macam pelatihan tersebut meliputi:

- a. Pelatihan Induksi (Induction Training)
Tujuan untuk memperkenalkan perusahaan kepada pegawai baru. Hal tersebut adalah pelatihan ringkas serta informatif yang diberi sesudah diterima dalam perusahaan. Tujuannya adalah untuk memberikan keterangan pada pegawai.
- b. Pelatihan Pekerjaan (Job Training)
Mengenai tugas tertentu dan tujuannya untuk memberikan keterangan serta instruksi sesuai dengan keperluan pegawai hingga bisa melakukan pekerjaan dengan sistematis, akurat, efisien serta pada akhirnya menumbuhkan percaya diri.
- c. Pelatihan Untuk Promosi (Training For Promotion)
Training dilakukan sesudah *promotion*, tapi sebelum memasuki jabatan yang tinggi. Tujuannya adalah agar memberikan pegawai kemampuan untuk menerapkan penugasan pekerjaan pada tingkat teratas.
- d. Pelatihan Penyegaran (Refresher Training)
Perbarui skill profesional, informatif, serta pengalaman seseorang yang memegang jabatan kepemimpinan utama.
- e. Pelatihan Pengembangan Manajer (Manager Development Training)
Dinobatkan pada manajer untuk meninggikan efisiensi mereka serta harus memberikan semua jenis pelatihan.

Pelatihan sangat penting dilakukan oleh setiap instansi dalam meningkatkan kualitas kinerja. Dengan pelatihan yang berkelanjutan maka tidak akan menutup kemungkinan etos kerja disebuah organisasi semakin terlihat perbaikannya (Ramadhanti, 2020)

Adapun beberapa manfaat pelatihan bagi suatu organisasi ataupun perusahaan yaitu:

- a. Membiarkan pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru
- b. Memudahkan pegawai untuk beradaptasi dengan segala tuntutan atau keperluan perusahaan
- c. Menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen untuk mengembangkan pegawai
- d. Memberdayakan pegawai agar bisa berkontribusi lebih banyak
- e. Memberikan pemahaman dan perspektif baru tentang konsep kerja

Tujuan utama dari pelatihan itu sendiri yakni:

- a. Meningkatkan kinerja
- b. Membatasi waktu belajar pegawai hingga bisa kompeten ditempat kerja
- c. Memperbarui keterampilan pegawai dengan kemajuan teknologi
- d. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
- e. Membantu memecahkan masalah di perusahaan
- f. Memenuhi keperluan perumbuhan pribadi
- g. Menjadikan pegawai berorientasi pada perusahaan

Adapun indikator pelatihan menurut (Sepang, 2014) yakni :

- a. Tujuan serta target
Tujuan serta target pelatihan wajib jelas serta bisa diukur.
- b. Pelatih (Trainers)
Pelatih (trainers) wajib ahli dan memiliki kualitas serta profesional.
- c. Materi untuk pelatihan
Materi untuk pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
- d. Metode pada pelatihan
Metode pada pelatihan harus sesuai pada tingkat skill pegawai yang jadi partisipan.
- e. Peserta pelatihan (participants)
Partisipan wajib menyesuaikan syarat yang telah ditentukan.

2.4 Motivasi

Motivasi kerja ialah munculnya sikap yang mengarah ke tujuan tertentu dalam komitmen sepenuhnya untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2010).

Menurut (Alamsyah, 2019) mengatakan bahwasanya motivasi mengilustrasikan seseorang memantik semangat kerja agar bekerja dengan giat, memberikan kemampuan dan pengalamannya secara penuh agar menggapai tujuan perusahaan.

Sedangkan (Novitasari, 2017) mengatakan bahwa motivasi berhubungan dengan usaha dan stimulus yang muncul pada seseorang, untuk dilakukan agar mencapai segala tujuan yang ditargetkan oleh individu, hingga tercapainya tujuan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka motivasi ialah usaha yang mendorong ketekunan individu untuk memenuhi suatu keperluan dari keinginan masing-masing.

Adapun 2 macam motivasi yakni:

- a. Motivasi positif
Manager motivasi pegawainya dengan memberikan hadiah kepada pegawai berprestasi maupun proses mempengaruhi orang agar melakukan suatu hal yang diinginkan dengan menghendaki tambahan uang, pengakuan, kenaikan pangkat, mewujudkan suasana kerja yang nyaman dan sebagainya.
- b. Motivasi negatif
Manager memotivasi pegawai sesuai pada standar dan akan menerima konsekuensi atau proses dalam mempengaruhi orang untuk mau melakukan suatu hal yang diinginkan namun langkah dasar yang dipergunakan melalui ketakutan. Jika seseorang tidak melakukan sesuatu yang tidak diinginkan, maka akan dihukum bahkan kehilangan suatu hal, bisa kehilangan kesaksian, uang maupun jabatan.

Adapun tujuan motivasi di suatu perusahaan atau organisasi diantaranya yakni sebagai berikut:

- a. Menjaga stabilitas pegawai perusahaan
- b. Meningkatkan produktivitas pegawai
- c. Meningkatkan semangat kerja serta kepuasan kerja pegawai
- d. Meningkatkan pengadaan pegawai secara efektif
- e. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat serta bahan baku
- f. Meningkatkan disiplin pegawai
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas pegawai
- h. Meningkatkan akuntabilitas untuk tugas yang diberikan

i. Meningkatkan kesejahteraan pegawai

Menurut Herzberg pada (Hasibuan, 2014) dua faktor Herzberg, atau teori motivasi dua faktor, atau teori motivasi kesehatan, atau faktor kebersihan telah dikemukakan. Menurut teori ini, motivasi yang ideal untuk merangsang usaha adalah kesempatan untuk mengembangkan suatu kemampuan. Indikator motivasi kerja antara lain:

- a. Faktor higienis
 - 1) Gaji. Ialah suatu bentuk pembayaran atau hak yang diberikan oleh suatu perusahaan atau instansi kepada pegawai atau pegawai (Mardi, 2014).
 - 2) Kondisi kerja. Ialah semua aspek pekerjaan fisik, psikologis kerja dan peraturan kerja yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas tenaga kerja (Mangkunegara, 2019).
 - 3) Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Ialah tingkat kepatuhan pegawai pada semua kebijakan dan aturan yang berlaku di perusahaan (Siagian, 2012).
 - 4) Hubungan antar pribadi. Ialah tingkat kesesuaian yang dirasakan saat berinteraksi dengan pegawai lain (Siagian, 2012).
 - 5) Kualitas supervisi. Ialah tingkat kewajaran pengawasan yang dirasakan oleh pegawai (Siagian, 2012).
- b. Faktor Motivasi
 - 1) Prestasi kerja. Ialah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya melalui kecakapan, usaha, dan kesempatan (Hasibuan, 2014).
 - 2) Pengakuan. Ialah jumlah pengakuan yang diberikan kepada pegawai untuk kinerja (Siagian, 2012).
 - 3) Pekerjaan itu sendiri. Ialah beratnya masalah yang dialami tenaga kerja sehubungan dengan hasil pekerjaan (Siagian, 2012).
 - 4) Tanggung jawab. Ialah ukuran yang dirasakan sehubungan dengan tanggung jawab yang dibebankan pada pekerja (Siagian, 2012).
 - 5) Pengembangan potensi individu. Ialah besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja akan mendapat kesempatan untuk maju dalam pekerjaannya, misalnya untuk mendapat promosi (Siagian, 2012).

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi. Data penelitian kuantitatif memiliki pengukuran variabel yang diolah dengan menggunakan alat. Saat menganalisis data studi menggunakan metode kuantitatif, data tersebut harus diverifikasi di akhir pengumpulan data.

3.2 Subjek dan Objek Penelitian

1. Objek penelitian
Objek dalam penelitian ini adalah pelatihan, motivasi, dan kinerja pegawai.
2. Subjek penelitian
Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Gramedia Digital Nusantara

3.3 Waktu Dan Lokasi Penelitian

1. Lokasi penelitian
Penelitian dilakukan di Gramedia Digital Nusantara, Jl. Palmerah Selatan. No. 21, RW 2, Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Jakarta Pusat
2. Waktu penelitian
Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2022.

3.4 Subjek dan Objek Penelitian

1. Identifikasi variabel
Variabel pada penelitian ini yakni:
 - a. Terdapat dua variabel bebas (X1 dan X2) adalah pelatihan dan motivasi
 - b. Variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai
2. Definisi variabel penelitian
 - a. Variabel bebas (independent)
Variabel independen atau bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik dengan positif ataupun negatif (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam hal ini yang menjadi variabel independen ialah pelatihan (X1) dan motivasi (X2). Pelatihan merupakan lingkungan bagi pegawai di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan dan keterampilan, pengetahuan dan perilaku tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan (Mangkuprawira, 2011). Motivasi merupakan tentang bagaimana mendorong semangat kerja agar mau bekerja, memberikan kemampuan dan pengalamannya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012).
 - b. Variabel terikat (dependent)
Variabel dependen atau terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat, karena variabel bebas (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Kinerja pegawai adalah tingkat para pegawai mencapai syarat pekerjaan (Simamora, 2009).

3.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi
Menurut (Weeks, 2020) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi, yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang digunakan peneliti untuk mempelajari, setelah itu ditarik kesimpulan. Totalitas juga bukan sekedar besaran yang ada pada objek atau objek yang dipelajari, tetapi mencakup semua ciri atau sifat yang dimiliki oleh objek atau objek itu sendiri (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Gramedia Digital Nusantara sebanyak 50 orang.
2. Sampel
Menurut (Sugiyono, 2016) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel adalah bagian dari populasi umum yang digunakan jika peneliti tidak bisa mempelajari keseluruhannya. Sampel itu sendiri harus bisa mewakili populasi agar hasil penelitian bisa menghasilkan kesimpulan yang valid. Karena populasi dalam penelitian ini hanya 50 (kurang dari 100), maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

3.6 Sumber Data

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden terpilih di lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan melalui penyebaran kuisisioner tentang pelatihan, motivasi, dan kinerja kepada pegawai Gramedia Digital Nusantara. Setelah menyebarkan kuisisioner data tersebut diolah untuk memperoleh informasi.

2. Data sekunder

Data sekunder ialah data yang dihasilkan dengan tidak langsung oleh peneliti atau instansi tertentu. Data sekunder pada penelitian ini adalah skripsi, jurnal penelitian terdahulu, dan buku-buku umum sebagai referensi.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini ialah dengan kuisisioner dan wawancara, yang berkaitan dengan indikator penelitian. Untuk memperoleh data maka memerlukan metode sebagai berikut:

1. Kuisisioner.

Kuisisioner atau daftar pertanyaan adalah serangkaian pertanyaan yang secara logis terkait dengan masalah penelitian, dan setiap pertanyaan mewakili jawaban yang bermakna saat menguji hipotesis (Ghozali, 2013). Kuisisioner disebarkan kepada seluruh responden dan responden diminta mengisi pertanyaan di google form yang telah disebarkan peneliti.

2. Observasi.

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis pada gejala-gejala yang tampak pada obyek kajian (Sujarweni, 2014).

3.8 Teknik Pengujian Instrumen

1. Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengukur kevalidan dalam pengumpulan data suatu kuisisioner yang sesuai dengan standar instrumen. Menurut (Sugiyono, 2016) valid bermakna kuesioner tersebut bisa dipakai untuk mengukur apa saja yang semestinya diukur. Kuisisioner yang tidak valid artinya tidak kuasa mengukur yang hendak diukur, oleh sebab itu hasil yang diperoleh tidak bisa divalidasi dan sebagai akibatnya item yang tidak valid diwajibkan untuk memperbaikinya.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur instrumen yang dimana hasilnya konsisten atau tidak. Karena menurut (Ghozali, 2013) Kuesioner dianggap reliabel atau bisa diandalkan jika tanggapan pada pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran dilakukan satu kali untuk validasi, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain, atau korelasi antar jawaban pertanyaan diukur dengan menggunakan SPSS yaitu Cronbach Alpha. Bila menggunakan metode Cronbach's Alpha dikatakan reliabel jika menggunakan Cronbach's Alpha > 0.60 .

3.9 Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2013) mengemukakan regresi linier berganda adalah suatu uji yang dipakai penelitian dengan maksud meramalkan keadaan variabel bebas sebagai faktor predictor dimanipulasi atau bisa disebut juga suatu uji dimana untuk memperoleh informasi pengaruh antara variabel bebas pada variabel terikat. Pada penelitian kali ini digunakan analisis regresi linier berganda karena penelitian dilaksanakan untuk memahami pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi (X2) pada kinerja pegawai (Y).

2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban ringkas penelitian, patokan duga, atau asumsi sementara yang hasilnya akan dibuktikan pada penelitian (Ghozali, 2013). Pada statistika hipotesis yang ingin diuji hasilnya biasanya dibandingkan dengan hipotesis yang salah dan nantinya akan ditolak. Penolakan hipotesis bergantung dari hasil riset pada fakta yang sudah dikumpulkan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini memakai uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

3. Uji T

Uji T dipakai untuk memperoleh hasil dari pengaruh variabel motivasi dan pelatihan dengan parsial pada kinerja pegawai. Pengujian analisis ini menggunakan tingkat signifikansi (α) 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$. Alur pengujian pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0.05$) bisa digambarkan dengan hipotesis berikut:

a. $H_0 : b_1 = 0$ maksudnya variabel X tidak mempengaruhi variabel Y

b. $H_a : b = 0$ maksudnya variabel X mempengaruhi variabel Y.

Sedangkan pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

a. Terima H_0 apabila nilai probabilitas yakni signifikan > 0.05 serta $T_{hitung} < T_{tabel}$.

b. Tolak H_0 apabila nilai probabilitas yakni signifikan < 0.05 serta $T_{hitung} > T_{tabel}$.

4. Uji F

Uji F dipakai untuk menguji kepastian data pengaruh variabel bebas secara langsung pada variabel terikat. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi (α) 5% atau 0,5 dengan derajat kebebasan (df_1) = $k-1$ serta (df_2) = $n-k$.

Pengambilan keputusan :

a. Terima H_0 apabila angka probabilitas yakni signifikan > 0.05 serta $F_{hitung} < F_{tabel}$.

b. Tolak H_0 apabila angka probabilitas yakni signifikan < 0.05 serta $F_{hitung} > F_{tabel}$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dipakai untuk mengukur sebesar mana pengaruh variabel bebas (pelatihan dan motivasi) pada variabel terikat (kinerja pegawai). Menurut (Ghozali, 2013) angka yang mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas relatif pada variabel terikat bisa dilihat melalui nilainya R^2 (Adjusted R Square). Apabila R^2 semakin besar perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh semakin tingginya variabel independen. Jika R^2 lebih kecil, maka perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen juga lebih kecil.

4. Analisis dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendapatkan alat yang valid. Jadi, dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah persiapan yaitu perincian variabel dan indikator, kemudian perumusan pernyataan. Kriteria valid dan tidak valid adalah nilai r_{hitung} versus nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 95% atau tingkat kesalahan 5% dengan nilai n sebanyak 50 responden.

a. Pelatihan (X_1)

Tabel 4.1 Hasil validitas pelatihan (x1)

Nomor	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Butir 1	0.450	0.2787	Valid
2	Butir 2	0.511	0.2787	Valid
3	Butir 3	0.489	0.2787	Valid
4	Butir 4	0.558	0.2787	Valid
5	Butir 5	0,574	0.2787	Valid
6	Butir 6	0,584	0.2787	Valid
7	Butir 7	0,584	0.2787	Valid
8	Butir 8	0,364	0.2787	Valid
9	Butir 9	0,309	0.2787	Valid
10	Butir 10	0,732	0.2787	Valid

Sumber: Gramedia Digital Nusantara, data peneliti (2022)

Berlandaskan hasil analisis pada tabel 4.1 diperoleh skor untuk Butir dan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . R_{tabel} dicari signifikansi 5% dengan uji dua sisi dan $n = 50$, sehingga r_{tabel} nya adalah 0,2787. Berlandaskan hasil analisis, nilai korelasi untuk semua skor Butir adalah $> 0,2787$, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua skor Butir berkorelasi signifikan dengan skor total yang dinyatakan (valid), artinya Butir-Butir dalam kuesioner penelitian ini adalah sesuai memenuhi..

b. Motivasi(X_2)

Tabel 4.2 Hasil uji validitasmotivasi (x2)

No	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Butir 1	0.377	0.2787	Valid
2	Butir 2	0.373	0.2787	Valid
3	Butir 3	0.521	0.2787	Valid
4	Butir 4	0.438	0.2787	Valid
5	Butir 5	0.423	0.2787	Valid
6	Butir 6	0.482	0.2787	Valid
7	Butir 7	0.467	0.2787	Valid

8	Butir 8	0.383	0.2787	Valid
9	Butir 9	0.501	0.2787	Valid
10	Butir 10	0.526	0.2787	Valid
11	Butir 11	0.655	0.2787	Valid
12	Butir 12	0.730	0.2787	Valid
13	Butir 13	0.582	0.2787	Valid
14	Butir 14	0.440	0.2787	Valid
15	Butir 15	0.360	0.2787	Valid
16	Butir 16	0.475	0.2787	Valid
17	Butir 17	0.646	0.2787	Valid
18	Butir 18	0.658	0.2787	Valid
19	Butir 19	0.512	0.2787	Valid
20	Butir 20	0.646	0.2787	Valid

Sumber: Gramedia Digital Nusantara, data peneliti (2022)

Berlandaskan hasil analisis pada tabel 4.2 diperoleh skor butir dan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Nilai signifikansi r_{tabel} adalah 5% pada uji dua sisi dan $n = 50$, sehingga r_{tabel} adalah 0,2787.

Berlandaskan hasil analisis, nilai korelasi untuk semua skor butir adalah $> 0,2787$, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua skor butir berkorelasi signifikan dengan skor total yang dinyatakan (valid), artinya item-item dalam kuesioner penelitian ini adalah cocok untuk pentas.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.3 hasil uji validitas kinerja pegawai(y)

No	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Butir 1	0.723	0.2787	Valid
2	Butir 2	0.618	0.2787	Valid
3	Butir 3	0.529	0.2787	Valid
4	Butir 4	0.671	0.2787	Valid
5	Butir 5	0.645	0.2787	Valid
6	Butir 6	0.592	0.2787	Valid
7	Butir 7	0.616	0.2787	Valid
8	Butir 8	0.519	0.2787	Valid
9	Butir 9	0.666	0.2787	Valid
10	Butir 10	0.674	0.2787	Valid

Sumber: Gramedia Digital Nusantara, data peneliti (2022)

Berlandaskan hasil analisis pada tabel 4.3 diperoleh skor butir dan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Nilai signifikan r_{tabel} adalah 5% pada uji dua sisi dan $N = 50$, sehingga r_{tabel} adalah 0,2787. Berlandaskan hasil analisis, nilai korelasi untuk semua skor item adalah $> 0,2787$, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua skor item berkorelasi signifikan dengan skor total yang dinyatakan (valid), artinya butir-butir dalam kuesioner penelitian ini adalah cocok untuk ditampilkan.

4.2 Uji Validitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan handal dan tetap stabil jika pengukuran dilakukan berulang kali. Menurut (Sugiyono, 2016), instrumen yang kuat adalah instrumen yang menghasilkan pengukuran yang relatif seragam (reliabel) atas penggunaan berulang. Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Cronbach's alpha. Kuesioner dianggap reliabel jika Cronbach's alpha $> 0,60$ dan tidak reliabel jika Cronbach's alpha $< 0,60$.

a. Pelatihan (Variabel X_1)

Hasil uji reliabilitaPelatihan (X_1) sebagaiberikut:

Tabel 4.4 Hasil reliabilitas pelatihan (x_1)

Reliability statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	10

Sumber: Gramedia Digital Nusantara, data peneliti (2022)

Berlandaskan tabel 4.4 di atas, didapat nilai Cronbach's alpha pelatihan (X_1) adalah 0,695. Karena nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ maka bisa disimpulkan bahwa alat penelitian dinyatakan reliabel yang berarti butir-butir pernyataan X_1 bisa dipercaya sebagai alat pengumpulan data. Dan pengujian lebih lanjut bisa dilakukan.

b. Motivasi(Variabel X_2)

Hasil uji reliabilitas Motivasi (X_2) sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil reliabilitas motivasi (x_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	20

Sumber: Gramedia Digital Nusantara, data peneliti (2022)

Berlandaskan tabel 4.5 di atas didapat nilai *cronbach's alpha* Motivasi (X₂) adalah 0,851. Sebab nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel, artinya butir-butir pernyataan X₂ reliabel sebagai alat pengumpulan data serta bisa dipakai uji selanjutnya.

c. Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Hasil uji reliabilitas Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.6 hasil reliabilitaskinerja pegawai (y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	10

Sumber: Gramedia Digital Nusantara, data peneliti (2022)

Berlandaskan tabel 4.6 di atas didapat nilai *cronbach's alpha* Kinerja pegawai (Y) adalah 0,827. Sebab nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka bisa disimpulkan bahwasanya kuesioner penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya butir-butir pernyataan Y terpercaya sebagai alat pengumpulan data serta bisa dipakai uji selanjutnya.

4.3 Analisis dan Pembahasan

Pengecekan koefisien determinasi dengan perhitungan SPSS untuk melihat seberapa besar nilainya pengaruh variable independen (X) pada variable dependen (Y).

Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi sederhana X₁X₂Y.

Tabel 4.7 Hasil spss uji koefisien determinan (x1x2 y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838	.702	.690	3.02403

a. Predictors: (constant), Pelatihan, Motivasi

b. Dependent variable: Kinerja pegawai

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS Version 22

Berdasarkan Tabel 4.7, berdasarkan hasil uji sederhana koefisien determinasi X₁, X₂, Y dengan perhitungan menggunakan SPSS, nilai koefisien determinasi atau R kuadrat adalah 0,702, sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel bebas Pelatihan (X₁), Motivasi (X₂), berpengaruh pada variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) 70,2% dan sisanya 29,8% bergantung pada variabel lain.

4.4 Uji Regresi

Uji regresi dilakukan dengan menggunakan perhitungan menggunakan SPSS. Uji regresi ini untuk mengetahui seberapa besar nilainya variabel (Y) dependen apabila tidak ada variable independen (X).

1. Uji Regresi Sederhana X_1Y

Berikut merupakan hasil uji regresi sederhana X_1Y dengan perhitungan SPSS:

Tabel 4.8 Hasil uji regresi sederhana SPSS x1-y
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.216	7.138		1.852	.070
PELATIHAN	.701	.144	.576	4.876	.000

a. Dependent variable: Kinerja pegawai

Sumber: Gramedia Digital Nusantara, data peneliti (2022)

Berlandaskan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS terdapat angka constant adalah 13,216 serta koefisien regresi adalah 0,701 hingga bisa dibuat persamaan regresi sederhana seperti:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 13,216 + 0,701 X_1 \text{ atau}$$

$$\text{Kinerja pegawai} = 13,216 + 0,701 (\text{Pelatihan}).$$

Berlandaskan persamaan itu bisa dijabarkan sebagai berikut:

- Angka konstanta adalah 13,216 hal ini menyatakan bahwasanya apabila tidak ada pelatihan (X_1) maka tingkat atau besarnya Kinerja pegawai (Y) sebesar 13,216.
- Angka koefisien regresi adalah 0,701 hal ini menyatakan bahwasanya setiap penambahan sebanyak +1 untuk Pelatihan (X_1) maka akan menambah Kinerja pegawai (Y) sebanyak 0,701. Dan sebaliknya jika Pelatihan (X_1) turun sebanyak -1 maka Kinerja pegawai (Y) akan diperkirakan turun sebanyak 0,701.

2. Uji Regresi Sederhana X_2Y

Berikut merupakan hasil uji regresi sederhana X_2Y dengan perhitungan SPSS:

Tabel 4.9 Hasil uji regresi sederhana SPSS x2-y
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-16.867	6.098		-2.766	.008
MOTIVASI	.742	.070	.838	10.643	.000

a. Dependent variable: Kinerja pegawai

Sumber: Gramedia Digital Nusantara, data peneliti (2022)

Berlandaskan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS terdapat Angka constant adalah -16,867 dan koefisien regresi sebanyak 0,742 hingga bisa disimpulkan persamaan regresi sederhana seperti:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = -16,867 + 0,742 X_2 \text{ atau}$$

$$\text{Kinerja pegawai} = -16,867 + 0,742 (\text{Motivasi})$$

Berlandaskan persamaan tersebut bisa diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Angka konstanta sebanyak -16,867 hal ini menyimpulkan bahwasanya apabila tidak ada motivasi (X_2) jadi tingkat atau besarnya kinerja pegawai (Y) sebanyak -16,867.
- b) Nilai koefisien regresi sebesar 0,742 hal ini menyimpulkan bahwasanya setiap penambahan sebanyak +1 untuk motivasi (X_2) jadi akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebanyak 0,742. Sebaliknya apabila motivasi (X_2) turun sebanyak -1 maka kinerja pegawai (Y) juga diperkirakan turun sebesar 0,742.

3. Analisis Regresi linier Berganda

Berikut merupakan hasil dari regresi linier berganda menggunakan program SPSS.

Tabel 4.10 Hasil regresi berganda menggunakan SPSS
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-16.851	6.211		-2.713	.009
PELATIHAN	-.003	.134	-.002	-.021	.983
MOTIVASI	.744	.097	.840	7.656	.000

a. Dependent variable: Kinerja pegawai

Sumber: Gramedia Digital Nusantara, data peneliti (2022)

Berlandaskan tabel 4.10 memuat informasi persamaan regresi serta ada tidaknya pengaruh variable pelatihan serta motivasi, secara persial pada variable kinerja pegawai. Berlandaskan hasil itu, jika ditulis pada bentuk standardized di persamaan regresinya adalah seperti:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = -16,851 + (-0,003)(X_1) + 0,744(X_2)$$

$$\text{Kinerja pegawai} = -16,851 + (-0,003) (\text{pelatihan}) + 0,744 (\text{motivasi})$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijabarkan seperti berikut:

1. Konstansa (a) : -16,851, apabila tidak ada pelatihan dan motivasi maka kinerja pegawai

mengalami penurunan.

2. Koefisien b1 : -0,003, apabila tidak ada pelatihan maka kinerja pegawai mengalami penurunan.
3. Koefisien b2: 0.744, apabila ada motivasi maka kinerja pegawai mengalami kenaikan.

4.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} atau nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Untuk mengetahui pengaruh variable bebas pada variable terikat, dalam menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan SPSS.

a. Uji Hipotesis Sederhana X_1Y (Uji t)

- 1) Jika t hitung lebih besar dari t table maka H_a diterima, berarti variable *independent* dengan parsial mempengaruhi variable *dependent*.
- 2) Jika t hitung lebih kecil t table maka H_a ditolak, berarti variable *independent* dengan parsial tidak mempengaruhi variable *dependent*.

Berikut ialah hasil uji hipotesis sederhana X_1Y menggunakan perhitungan SPSSVersion 22.

Tabel 4.11 Hasil SPSS Uji t
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.216	7.138		1.852	.070
PELATIHAN	.701	.144	.576	4.876	.000

a. Dependent variable: Kinerja pegawai

Sumber: Gramedia Digital Nusantara, data peneliti (2022)

Berlandaskan hasil pengujian di atas diketahui :

Nilai t Pelatihan (X_1) sebesar 4,876 lalu dibandingkan pada t_{tabel} diperoleh dengan nilai signifikansi 0,05 ; lalu $df = n-2 = 50-2 = 48$ maka diperoleh $t_{tabel} = 2,0106$ Berlandaskan hasil itu, bisa diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $4,876 > 2,0106$ hingga bisa dikatakan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima. Disimpulkan bahwa terindikasi pengaruh yang signifikan antar variabel pelatihan (X_1) dan variabel kinerja pegawai (Y).

b. Uji Hipotesis Sederhana X_2Y (Uji t)

Uji statistik t digunakan agar melihat pengaruh antara variable *independent* pada variable *dependen* dengan parsial.

- 1) Jika t hitung lebih besar dari t table maka H_a diterima, berarti variable *independent* dengan parsial mempengaruhi variable *dependen*.

- 2) Jika t hitung lebih kecil dari t table maka H_a ditolak, berarti variable *independent* dengan parsial tidak mempengaruhi variable *dependen*.
Berikut merupakan hasil uji hipotesis sederhana X_2Y menggunakan perhitungan SPSSVersi22.

Tabel 4.12 Hasil SPSS uji t
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-16.867	6.098		-2.766	.008
MOTIVASI	.742	.070	.838	10.643	.000

a. Dependent variable: Kinerja pegawai

Sumber: Gramedia Digital Nusantara, data peneliti (2022)

Berlandaskan hasil pengujian tersebut diketahui:

Nilai t Motivasi (X_2) sebesar 10,643 lalu disandingkan dengan t_{tabel} diperoleh angka signifikansi 0,05 ; dan $df = n-2 = 50-2 = 48$ maka diperoleh $t_{tabel} = 2,0106$. Berlandaskan hasil tersebut bisa dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,643 > 2,0106$ hingga bisa dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antar variabel motivasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y).

c. Uji Hipotesis Berganda X_1X_2Y (Uji F)

Uji signifikansi simultan atau disebut Uji statistik F dipakai untuk mengetahui bagaimana pengaruh semua variable *independent* pada variable *dependent*. Berikut ialah hasil uji hipotesis berganda $f_{hitung} X_1X_2Y$ serta $f_{tabel} X_1X_2Y$ memakai software SPSS.

Tabel 4.13 Hasil SPSS uji f
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1014.324	2	507.162	55.459	.000
Residual	429.804	47	9.145		
Total	1444.128	49			

Sumber: Gramedia Digital Nusantara, data peneliti (2022)

a. Predictors: (constant),Pelatihan, Motivasi

b. Dependent variabel Kinerja pegawai

Berlandaskan informasi uji hipotesis berganda memakai SPSS Version 22 di atas bisa disimpulkan:

Nilai F adalah 55,459 selanjutnya disandingkan dengan F_{tabel} , dengan nilai signifikansi (α) sebanyak 5% (0,05), serta $df: (n-k-1) = 50-2-1 = 47$ dan didapat F_{tabel} sebesar 3,20. Hasil pada penghitungan di atas diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $55,459 > 3,20$ maka H_0 ditolak serta H_a diterima,

disimpulkan ada pengaruh yang signifikan dengan simultan antar variabel pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y).

4.4 Interpretasi Hasil

Berlandaskan hasil uji hipotesis penelitian yang sudah diperoleh untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan serta motivasi pada kinerja pegawai Gramedia Digital Nusantara akan digambarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Gramedia Digital Nusantara.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pembelajaran secara parsial berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, dan dibuktikan dengan uji statistik t , dimana t hitung $>$ dari tabel t yaitu $4,876 > 2,0106$, sehingga bisa disimpulkan bahwa H_a diterima dalam penelitian ini dan H_o ditolak.

Hasil tersebut mendukung penelitian (Dwi Paramita, 2021) dengan judul “Dampak Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai PT”. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Sukarami Palembang Area. Studinya menyatakan bahwa pelatihan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Wijayanto & Dotulong, 2017) dengan judul “Dampak Pelatihan Kerja dan Motivasi Pada Kinerja Pegawai PT”. Plasa Multi Karindo Manado yang hasilnya menunjukkan bahwa variabel pembelajaran berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Kesamaan ini muncul karena subjek yang diteliti sampel dan jenis metode penelitian yang digunakan. Dari temuan di atas bisa disimpulkan bahwa variabel pembelajaran berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Gramedia Digital Nusantara.

Perbedaan yang diperoleh antara penelitian penulis dengan penelitian Dwi Paramita adalah sampel yang digunakan penulis sebanyak 50 orang, sedangkan sampel yang digunakan Dwi sebanyak 55 orang pegawai. Selain itu, penelitian Dwee tidak hanya menggunakan variabel pembelajaran, tetapi juga variabel reward dan motivasi kerja. .

Sedangkan perbedaannya dengan penelitian Wijayanto & Dotulong adalah meskipun sampel yang digunakan adalah 72 orang, selain itu penelitian Wijayanto & Dotulong tidak hanya menggunakan variabel pembelajaran, tetapi juga menggunakan variabel kompensasi dan motivasi kerja.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Gramedia Digital Nusantara.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi pada kinerja pegawai. Hal ini signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $10,643 > 2,0106$, sehingga bisa disimpulkan bahwa H_a diterima dalam penelitian ini dan H_o ditolak.

Hasil tersebut mendukung penelitian (Dwi Paramita, 2021) dengan judul “Dampak Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai PT”. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Sukarami Palembang Area. Penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini juga dipertegas dengan penelitian yang dilakukan berjudul “Dampak Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Motivasi Pada Kinerja Pegawai PT”. Plasa Multi Karindo Manado yang hasilnya menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Kesamaan ini muncul karena subjek yang diteliti sampel dan jenis metode penelitian yang digunakan. Dari temuan di atas bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Gramedia Digital Nusantara.

Sama seperti penjelasan di atas untuk variabel pembelajaran, perbedaan penelitian Dwi Paramita menggunakan sampel sebanyak 55 orang pegawai, dan perbedaan dengan penelitian Vyjayanto dan Dotulong adalah menggunakan sampel sebanyak 72 orang dan diamati juga variabel lainnya. untuk dipelajari.

3. Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Gramedia Digital Nusantara.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel pembelajaran dan motivasi pada kinerja pegawai. Dengan nilai $0,000 < 0,05$ dan uji statistik tervalidasi F dimana F hitung $>$ dari tabel F yaitu $55,459 > 3,20$ maka bisa disimpulkan bahwa H_a dalam penelitian ini diterima dan ditolak H_o .

Hasil tersebut mendukung penelitian (Dwi Paramita, 2021) dengan judul “Dampak Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai PT”. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Sukarami Palembang Area. Studinya menyebutkan bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Wijayanto & Dotulong, 2017) dengan judul “Dampak Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Pada Kinerja Pegawai PT”. Plasa Multi Karindo Manado yang menunjukkan bahwa variabel pembelajaran, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Kesamaan ini muncul karena subjek yang diteliti sampel dan jenis metode penelitian yang digunakan. Dari temuan di atas bisa disimpulkan bahwa variabel pembelajaran dan motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Gramedia Digital Nusantara. Sedangkan perbedaan hasil yang diperoleh disebabkan karena jumlah sampel yang berbeda.

5. Kesimpulan

Berlandaskan hasil penelitian yang sudah dijabarkan di atas, jadi bisa diperoleh jawaban rumusan masalah pada penelitian ini, antara lain:

1. Variable Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Y) di Gramedia Digital Nusantara. Hal tersebut dibuktikan pada nilai signifikan uji t_{hitung} (4,876) lebih tinggi dari t_{tabel} (2,0106).
2. Variable Motivasi (X_2) berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai (Y) di Gramedia Digital Nusantara. Hal tersebut dibuktikan pada nilai signifikan uji t_{hitung} (10,643) lebih tinggi dari t_{tabel} (2,0106).
3. Variable Pelatihan (X_1) serta Motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai (Y) di Gramedia Digital Nusantara. Hal tersebut dibuktikan pada nilai signifikan uji F_{hitung} (55,459) lebih tinggi dari F_{tabel} (3,20).

6. Saran

Berlandaskan kesimpulan yang telah dijabarkan peneliti tentang pengaruh pelatihan dan motivasi pada kinerja pegawai pada Gramedia Digital Nusantara, maka peneliti ingin memberikan saran atau masukan yang bisa dijadikan bahan ide atau bahkan bahan masukan bagi setiap perusahaan atau organisasi ataupun untuk peneliti berikutnya, antara lain:

1. Bagi Pihak Manajemen Gramedia Digital Nusantara
 - a) Sebaiknya perusahaan bisa memberikan materi pelatihan tentang pengembangan kepribadian yang baik dan mudah dipahami oleh setiap pegawai. Selain itu materi pelatihan yang diberikan

sebaiknya juga selalu diperbarui sesuai perkembangan teknologi sehingga bisa mendukung kinerja pegawai dengan baik. s

- b) Sebaiknya perusahaan bisa meningkatkan motivasi kerja dengan cara meningkatkan dan memberikan prestasi yang memuaskan kepada pegawai sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan, agar pegawai Gramedia Digital Nusantara bisa bekerja lebih baik untuk perusahaan.
- c) Sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan kepada pegawai dengan batas kemampuan pegawai agar bisa mencapai target yang di harapkan perusahaan. Untuk mempertahankan kinerja yang telah dicapai, perusahaan harus mempertahankan kinerja yang telah dicapai dan meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada agar kinerjanya lebih tinggi.

2. Peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini disarankan untuk mencari cakupan yang lebih luas dari populasi umum agar bisa menggunakan sampel yang lebih banyak dan mendapatkan gambaran yang lebih spesifik tentang pembelajaran dan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

References

- Akrani, G. (2009). *Human Resource Management and Development*.
- Alamsyah, M. B. T., & Setyowati, E. (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. United Indo Surabaya)*. *Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya*, 4(1).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Follett, K. A., Weaver, F. M., Stern, M., Hur, K., Harris, C. L., Luo, P., ... Reda, D. J. (2010). *Pallidal versus Subthalamic Deep-Brain Stimulation for Parkinson's Disease*.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior (Sixth Edit)*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*.
- Hani, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.
- Mardi. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi*.
- Novitasari, D. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta*. IAIN Salatiga.
- Pengabdian, J., Masyarakat, K., Mulyani, Y. S., Wibisono, T., Alawiyah, T., & Warnilah, A. I. (2019). *Pelatihan Komputer Dasar Untuk Mendukung Proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) Bagi Guru-Guru RA / TPQ / DTA Al-Ishlah Kota Tasikmalaya*. 2(2), 234–240.
- Ramadhanti, F. (2020). *Pengembangan Media Pembelajaran Praktikum Kimia Analitik Kualitatif Berbasis Microscale Laboratory*.
- Renaldi, S. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen SDM PT Pupuk Srwidjaja Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rivai V., M. Ramly, T. M. dan W. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen*

Pegawai Negeri Sipil.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Sepang, J., Mekkel, P. A., & Lagale, D. G. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 935–943.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153–166. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jdp/article/view/812>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Weeks, J. R. (2020). *Population: An Introduction to Concepts and Issues*. Cengage Learning.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*.