

PENGARUH PELATIHAN E-LEARNING, PLATFORM QUBISA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PELNI (PERSERO)

Kelenius¹, Yusuf Setyadi², Wahyu Purbo Santoso³
kleniushasibuan@gmail.com¹, yusufsetyadi@lecturer.unsia.ac.id²,
wahyupurbo@lecturer.unsia.ac.id³
Universitas Siber Asia

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh pelatihan e-learning, platform qubisa dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PELNI (persero). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan e-learning, platform qubisa dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PELNI (persero). Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PELNI (persero). yang berjumlah 100 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 80 karyawan dengan menggunakan metode rumus slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner/angket skala pengukuaran yang digunakan adalah skala likert. Sedangkan metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji signifikansi T dan uji signifikansi F. Metode statistik yang digunakan adalah Statistical program for social Science (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan e-learning, platform qubisa dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 84,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 15,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Pelatihan E-Learning , Platform Qubisa , Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study examines the effect of e-learning training, qubisa platform and work motivation on the performance of PT PELNI (Persero) employees. The purpose of this study was to determine the effect of e-learning training, qubisa platform and work motivation on the performance of PT PELNI (Persero) employees. The research method used in this research is quantitative research method with multiple linear regression analysis techniques. The population in this study were all employees of PT. PELNI (Persero). which amounted to 100 employees. The number of samples used in this study amounted to 80 employees using the slovin formula method. Data collection using a questionnaire given to respondents to obtain primary data, namely by distributing questionnaires / questionnaires, the measurement scale used is a Likert scale. While the data analysis method uses validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis testing, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, T significance test and F significance test. The statistical method used is Statistical program for social Science (SPSS). The results showed that e-learning training, qubisa platform and work motivation had a strong influence on employee performance by 84.9% on employee performance and the remaining 15.1% was influenced by other factors.

Keyword: E-Learning Training, Qubisa Platform, Work Motivation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan perlu mendapat perhatian khusus karena mempengaruhi rasa berprestasi, loyalitas dan kecintaan terhadap pekerjaan. Keadaan

ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting yang harus ditingkatkan efisiensinya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Perkembangan di dunia bisnis semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada didalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan perlu mendapat perhatian khusus karena mempengaruhi rasa berprestasi, loyalitas dan kecintaan terhadap pekerjaan. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting yang harus ditingkatkan efisiensinya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Dalam Suatu Perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan kerja memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri juga dapat menimbulkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat. Menurut Salman (2012:279) mengemukakan pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif.

QuBisa merupakan platform terpercaya untuk pendidikan dan pembelajaran. Sekarang dalam dunia modern, semua orang ingin serba praktis dan cepat dalam mengakses informasi. Apalagi dengan internet yang hampir semua orang sudah bisa menikmatinya. Tentu ini juga berdampak dalam dunia belajar, yang mana kita ingin dengan cepat berbagi pengetahuan dan pembelajaran secara online (course). Namun wadah yang menyediakan course secara online ini masih begitu minim, terbatas dan hanya bisa dinikmati oleh beberapa lembaga saja. Oleh karena itu kami hadir dan ingin memberikan solusi agar pemberi materi dan penerima materi bisa bertukar pikiran dengan cepat dan tepat.

Motivasi kerja menurut Veithzal Rivai (2013:837) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang menerapkan individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja yang dikemukakan oleh hartatik (2014:162) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan tentunya dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik tentu akan berdampak positif kepada perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk tentu akan berdampak negatif kepada perusahaan.

PT. PELNI (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran dan transportasi laut di Indonesia. Sebagai perusahaan yang menangani transportasi laut, PT. PELNI memiliki karyawan yang terlibat dalam berbagai fungsi dan tugas untuk menjamin kelancaran operasional perusahaan. Dalam menghadapi era digitalisasi dan perkembangan teknologi informasi, pelatihan e-learning menjadi salah satu strategi yang dapat diadopsi oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

Penggunaan platform e-learning, seperti Qubisa, memberikan kemudahan akses terhadap materi pelatihan yang dapat diikuti oleh karyawan dari berbagai lokasi. Platform ini menawarkan fleksibilitas waktu dan ruang, memungkinkan karyawan belajar sesuai dengan jadwal mereka sendiri. Namun, meskipun telah diadopsi sebagai metode pelatihan, belum jelas sejauh mana pengaruh pelatihan e-learning, khususnya melalui platform Qubisa, terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. PELNI.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih efektif dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu untuk memahami bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. PELNI berhubungan dengan partisipasi mereka dalam pelatihan e-learning.

Permasalahan yang dihadapi di PT. PELNI (Persero) dibagian pelatihan pengembangan SDM kurangnya pembelajaran secara merata ke karyawan melalui pemanfaatan online training e-learning platform Qubisa. Lalu dibagian kinerja dan motivasi, karyawan belum semua disiplin dan kurang atau tidak dapat bersosialisasi dengan baik. Apabila pelaksanaan pelatihan sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan pemberian motivasi kerja yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal

Berdasarkan uraian kajian di atas, penulis tertarik untuk menggunakan judul "PENGARUH PELATIHAN E-LEARNING, PLATFORM QUBISA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PELNI (PERSERO)".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dalam penelitian ini regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga akhir pembuatan desain penelitian. Menurut Sanusi (2011:134) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dengan menyebarkan kuesioner penelitian, kuesioner diberikan kepada karyawan Perusahaan PT. PELNI (Persero) yang menjadi objek penelitian. Hasil penelitian dan pembahasan menggunakan program SPSS 25. Uji yang dilakukan antara lain uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji signifikansi t dan f.

2. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

a) Variabel Pelatihan E-Learning (X1)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak, Berikut pengujian validitas pada variabel Pelatihan E-Learning (X1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Pelatihan E-Learning (X1)

Item Pernyataan	Corrected Item – Total Correlatio (R hitung)	R tabel ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
X _{1.1}	0,669	0,219	VALID
X _{1.2}	0,728	0,219	VALID
X _{1.3}	0,565	0,219	VALID
X _{1.4}	0,551	0,219	VALID
X _{1.5}	0,529	0,219	VALID
X _{1.6}	0,645	0,219	VALID
X _{1.7}	0,692	0,219	VALID

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2024

Dari hasil analisis didapat nilai Corrected Item Total Correlatio (r hitung) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel , r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 78 maka didapat R tabel sebesar 0,219. Berdasarkan hasil analisis ini di dapat nilai Corrected Item Total Correlation (r hitung) untuk semua item lebih besar dari 0,219 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

b) Variabel Platform Qubisa (X2)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak, Berikut pengujian validitas pada variabel Platform Qubisa (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Platform Qubisa

Item Pernyataan	Corrected Item – Total Correlatio (R hitung)	R tabel ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
X _{2.1}	0,668	0,219	VALID
X _{2.2}	0,755	0,219	VALID
X _{2.3}	0,644	0,219	VALID
X _{2.4}	0,558	0,219	VALID

X _{2.5}	0,403	0,219	VALID
X _{2.6}	0,668	0,219	VALID
X _{2.7}	0,755	0,219	VALID

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2024

Dari hasil analisis didapat nilai Corrected Item Total Correlatio (r hitung) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel , r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 78 maka didapat R tabel sebesar 0,219. Berdasarkan hasil analisis ini di dapat nilai Corrected Item Total Correlation (r hitung) untuk semua item lebih besar dari 0,219 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkolerasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

c) Variabel Motivasi Kerja (X3)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak, Berikut pengujian validitas pada variabel Motivasi Kerja (X3). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Item Pernyataan	Corrected Item – Total Correlatio (R hitung)	R tabel (a=5%)	Hasil Validitas
X _{3.1}	0,663	0,219	VALID
X _{3.2}	0,700	0,219	VALID
X _{3.3}	0,561	0,219	VALID
X _{3.4}	0,428	0,219	VALID
X _{3.5}	0,659	0,219	VALID
X _{3.6}	0,614	0,219	VALID
X _{3.7}	0,702	0,219	VALID

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2024

Dari hasil analisis didapat nilai Corrected Item Total Correlatio (r hitung) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel , r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 78 maka didapat R tabel sebesar 0,219. Berdasarkan hasil analisis ini di dapat nilai Corrected Item Total Correlation (r hitung) untuk semua item lebih besar dari 0,219 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkolerasi signifikan dengan skor total

(dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

d) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak, Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Corrected Item – Total Correlatio (R hitung)	R tabel ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
Y.1	0,667	0,219	VALID
Y.2	0,762	0,219	VALID
Y.3	0,587	0,219	VALID
Y.4	0,471	0,219	VALID
Y.5	0,526	0,219	VALID
Y.6	0,633	0,219	VALID
Y.7	0,770	0,219	VALID

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2024

Dari hasil analisis didapat nilai Corrected Item Total Correlatio (r hitung) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel , r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 78 maka didapat R tabel sebesar 0,219. Berdasarkan hasil analisis ini di dapat nilai Corrected Item Total Correlation (r hitung) untuk semua item lebih besar dari 0,219 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur apakah keuisoner penelitian yang digunakan telah reliable (jawaban yang diterima konsisten dari waktu ke waktu). Metode ini diukur dengan melihat hasil dari Cronbach's Alpha, dimana indikator yang digunakan untuk menentukan reliabel atau tidaknya apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0,60.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
X1	0,741	0,60	Reliabel
X2	0,758	0,60	Reliabel
X3	0,726	0,60	Reliabel
Y	0,753	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.5 diatas, dapat terlihat bahwa 8seluruh variabel penelitian yang digunakan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih

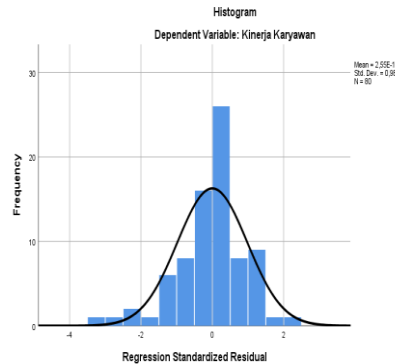
besar dari 0,60. Dimana hal tersebut dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian dikatan reliable dan dapat menggambarkan sesuatu yang dibutuhkan untuk peneliti.

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal.

b) Grafik Histogram



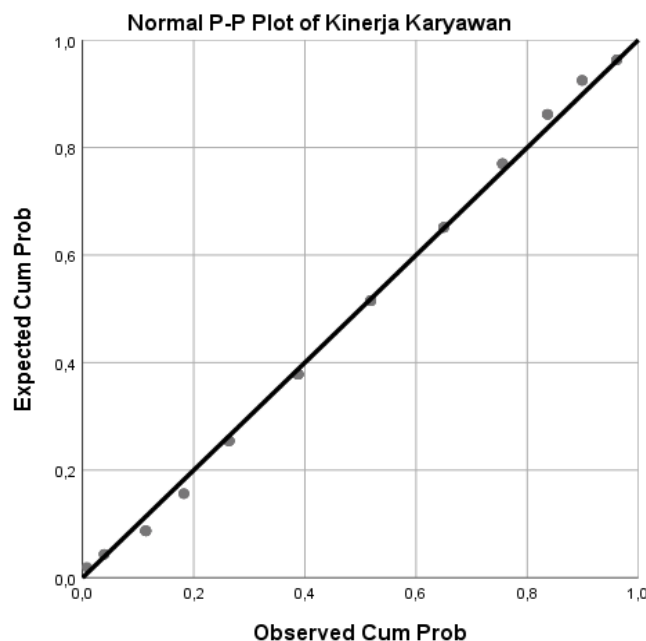
Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2024

Gambar 1 Uji Normalitas Histogram

Interpretasi :

Hasil dalam uji normalitas histogram mneghasilkan bentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal

c) P-PLOT



Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2024

Gambar 2 Uji Normalitas Normal Probabilty Plot

Interpretasi :

Hasil dalam uji normalitas P-Plot menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

d) ONE SAMPLE KOLMOGOROV- SMIRNOV TEST

Tabel 6

Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan E-Learning	Platform Qubisa	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		80	80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30,29	30,06	30,08	29,89
	Std. Deviation	2,807	2,817	2,787	2,860
Most Extreme Differences	Absolute	,091	,085	,088	,076
	Positive	,091	,085	,088	,076
	Negative	-,071	-,082	-,066	-,066
Test Statistic		,091	,085	,088	,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,157 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,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.

Interpretasi :

Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya. Berdasarkan uji normalitas Kolmogrov- Smirov didapat nilai signifikansi Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

5. Uji Multikolineritas

Bertujuan untuk mengetahui model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)

Tabel 7
Uji Multikolineritas
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,995	1,513		-1,318	,191		
	Pelatihan E-Learning	,370	,066	,363	5,631	,000	,458	2,184
	Platform Qubisa	,271	,079	,267	3,438	,001	,317	3,154
	Motivasi Kerja	,417	,069	,406	6,026	,000	,420	2,383

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2024

Syarat :

1. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikolineritas
2. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10.00 artinya tidak terjadi multikolineritas

Tabel 8
Pembahasan Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Pelatihan E-Learning	0,458	2,184	Tidak terjadi multikolineritas

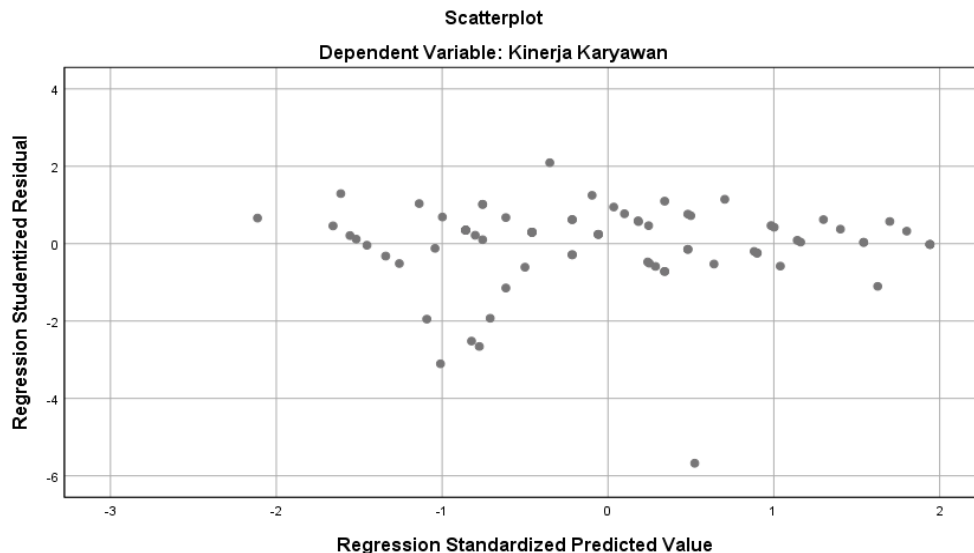
Platform Qubisa	0,317	3,154	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,420	2,383	Tidak terjadi multikolinearitas

Interpretasi :

Hasil dari uji multikolinearitas untuk nilai tolerance sebesar 0,420 dan nilai VIF sebesar 2,383 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi . Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu dengan melihat scatterplot.



Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedasitas

Interpretasi :

Hasil dari uji heteroskedastisitas.grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah pada angka 0 pada sumbu Y. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh Pelatihan E-learning, Platform Qubisa dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelni (Persero).

7. Uji Glejser

Tabel 9
Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,654	1,101		2,410	,018
	Pelatihan E-Learning	-,037	,048	-,127	-,779	,439

Platform Qubisa	,068	,057	,235	1,193	,236
Motivasi Kerja	-,095	,050	-,324	-1,896	,062

a. Dependent Variable: ABSRES

Interpretasi :

Hasil dari uji heteroskedasitas menggunakan uji glejser, output menunjukan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variable independent terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan Sig lebih besar dari 0,05. Artinya model ini terbebas dari heteroskedastisitas.

8. Analisis Data

a) Uji F (Anova)

Tabel 10
Uji F (Anova)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552,404	3	184,135	149,537	,000 ^b
	Residual	93,584	76	1,231		
	Total	645,988	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan E-Learning, Platform Qubisa

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2024

Syarat : $F_{hitung} > F_{table}$ (ada pengaruh)

F_{hitung} : 149,537

F_{table} : 2,72

Berdasarkan Tabel Anova di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (149,537) > F_{table} (2,72), dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh Pelatihan E-learning, Platform Qubisa dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Peln (Persero)

b) Uji T (Parsial)

Tabel 11
Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,995	1,513		-1,318	,191
	Pelatihan E-Learning	,370	,066	,363	5,631	,000
	Platform Qubisa	,271	,079	,267	3,438	,001
	Motivasi Kerja	,417	,069	,406	6,026	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2024

Syarat :

Jika $t_{hitung} > t_{table}$ (berpengaruh)

Tabel 12
Pembahasan Uji T (Parsial)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Kriteria
Pelatihan E-learning	5,631	1,991	Berpengaruh
Platform Qubisa	3,438	1,991	Berpengaruh
Motivasi Kerja	6,026	1,991	Berpengaruh

Berdasarkan tabel diatas nilai t_{hitung} untuk Pelatihan E-learning sebesar (5,631) > t_{tabel} (1,991), dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh pelatihan e-learning terhadap kinerja karyawan PT. Peln (Persero).

Berdasarkan tabel diatas nilai thitung untuk Platform Qubisa sebesar (3,438) > ttabel (1,991), dengan tingkat sig.t 0,001 < 0,05 (signifikan), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh Platform Qubisa terhadap kinerja karyawan PT. Pelni (Persero).

Berdasarkan tabel diatas nilai thitung untuk Motivasi Kerja sebesar (6,026) > ttabel (1,991), dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelni (Persero).

c) Koefisien Determinasi

Tabel 13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 ^a	,855	,849	1,110

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan E-Learning, Platform Qubisa

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjust R square) yang diperoleh sebesar 0,849. Hal ini berarti 84,9 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan e-learning, platform qubisa dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 15,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

d) Persamaan Regresi

Tabel 14
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,995	1,513		-1,318	,191
	Pelatihan E-Learning	,370	,066	,363	5,631	,000
	Platform Qubisa	,271	,079	,267	3,438	,001
	Motivasi Kerja	,417	,069	,406	6,026	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25, 2024

Hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS versi 25, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -1,995 + 0,370X_1 + 0,271 X_2 + 0,417X_3$$

Nilai koefisien pelatihan e-learning sebesar 0,370 (positif), menunjukkan pelatihan e-learning berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelni (Persero).. Artinya apabila terjadi peningkatan pada pelatihan e-learning maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila pelatihan e-learning menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Nilai koefisien platform qubisa sebesar 0,271 (positif), menunjukkan platform qubisa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelni (Persero).. Artinya

apabila terjadi peningkatan pada platform qubisa maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila platform qubisa menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,417 (positif), menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelni (Persero).. Artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh Pelatihan E-learning, Platform Qubisa dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PELNI (Persero), maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :
$$Y = -1,995 + 0,370X_1 + 0,271X_2 + 0,417X_3$$

Dari persamaan tersebut terdapat nilai konstanta sebesar 1,995 artinya apabila pelatihan e learning, platform qubisa, motivasi kinerja bernilai 0 maka pengaruh tingkat kinerja karyawan sebesar 1,995. Nilai koefisien regresi pada variabel pelatihan e-learning positif sebesar 0,370 artinya jika pelatihan e-learning ditingkatkan 1 nilai, maka tingkat kinerja karyawan naik sebesar 0,370. Nilai koefisien regresi pada variabel platform qubisa sebesar 0,271 artinya jika platform qubisa ditingkatkan 1 nilai, maka tingkat kinerja karyawan naik sebesar 0,271. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi sebesar 0,417 artinya jika motivasi ditingkatkan 1 nilai, maka tingkat kinerja karyawan naik sebesar 0,417.
2. Nilai koefisien determinasi atau Adjust R Square yang diperoleh sebesar 0,849. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen (pelatihan e-learning, platform qubisa, motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 84,9%, sedangkan sisanya yaitu 15,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel –variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini
3. Hasil pengujian pada uji signifikansi t diperoleh nilai variabel pelatihan e-learning menunjukkan nilaithitung = 5,631 > ttabel = 1,991 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa pelatihan e-learning memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima
4. Hasil pengujian pada uji signifikansi t diperoleh nilai variabel platform qubisa menunjukkan nilaithitung = 3,438 > ttabel = 1,991 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa platform qubisa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima
5. Hasil pengujian pada uji signifikansi t diperoleh nilai variabel motivasi kerja menunjukkan nilaithitung = 6,026 > ttabel = 1,991 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 3 diterima
6. Hasil perhitungan untuk uji F menunjukkan nilai Fhitung = 149,537 > Ftabel = 2,72 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama – sama pelatihan e-learning, platform qubisa

dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(2).
- Dahmiri, D., & Sakta, K. (2014). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 3(1), 374-380.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sdm*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Prof.dr. sugiyono. 2010. *Statistika untuk penelitian*. Bandung :Alfabeta
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Triton, P B. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Tugu
- Wilson, bangun.2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta:Erlangga
- Jurnal**
- Aruan, Daniel Arfan. 2013. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (persero) Surabaya". Maret. Surabaya.
- Lenando Agusta dan Madiono Sutanto. 2013. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya". Surabaya.
- Lestari, Lita. 2016. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Agro Wisata Kampoeng Djowo". Jawa Tengah.
- Rachmawati, Rr. Watie. 2016. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT Bank BJB kantor cabang suci Bandung". Bandung. Anggi F.A, Tuty Herawati dan Wahyudi Utomo Pengaruh Pelatihan dan Motivasi.