

PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PIZZA HUT MADIUN

Lalang Putra Priyana¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹⁾Universitas PGRI Madiun

lalangputra19@gmail.com

²⁾Universitas PGRI Madiun

smikemetik@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of training and promotion on performance through work motivation as an intervening variable for Pizza Hut Madiun employees. The type of research used in this study is a quantitative approach. In research using multiple linear regression techniques. Sampling using Non Probability Sampling technique. The sample used was 81 respondents. Based on the results of statistical tests, it shows that partially training has a positive and significant effect on employee performance, training has a positive and significant effect on work motivation, promotion has a positive and significant effect on employee performance, promotion has a positive and significant effect on work motivation, and training and promotion has an effect on performance through work motivation as an intervening variable for Pizza Hut Madiun employees.

Keywords: *Training, Promotion, Work Motivation and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan promosi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening karyawan Pizza Hut Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 81 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan pelatihan dan promosi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening karyawan Pizza Hut Madiun.

Kata Kunci: *Training, Promotion, Work Motivation and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena sebagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas (Mansir et al., 2021). Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya (Anggraini & Rosidin, 2021). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan terkait dengan sumber daya manusia adalah banyak karyawan yang keluar atau resign dengan alasan karena tidak menemukan kenyamanan di tempat kerja dan manajemen perusahaan (Filla & Hasanah, 2020). Hal ini tidak diimbangi dengan banyaknya jumlah karyawan yang masuk. Presentase karyawan yang keluar lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang masuk. Beberapa contoh indikator kenyamanan dalam bekerja yang diinginkan oleh karyawan adalah dari segi pelatihan, promosi, motivasi kerja dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan menjadi salah satu yang diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri (Erdiani & Iswanto, 2021). Sedangkan kinerja berkaitan dengan pelatihan dan promosi yang disesuaikan untuk mencapai kepuasan kerja kedua belah pihak dan bukan stress kerja yang menimbulkan tuntutan untuk efisien dan efektif didalam bekerja. Salah satu kinerja karyawan yang sedang terjadi permasalahan terjadi pada karyawan di Pizza Hut Indonesia. Hal tersebut juga terjadi pada beberapa outlet Pizza Hut yang dikota-kota besar yang ada di Indonesia. Salah satunya yaitu Pizza Hut di Kota Madiun. Di Pizza Hut di Kota Madiun banyak kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Pelatihan, promosi jabatan, serta motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan di Pizza Hut di Kota Madiun sangat berpengaruh bagi mereka. Berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan pelatihan kerja. Karena pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari usaha pembinaan karyawan.

Pelatihan yang diadakan di Pizza Hut Madiun mulai tahun 2019-2022 para karyawan Pizza Hut Madiun memiliki persentase kelulusan yang sangat baik. Jenis pelatihan Pizza hut terdiri dari beberapa metode dimana para karyawan baru dikumpulkan dalam suatu kelas, menggunakan cara formal dimana seorang karyawan senior menjadi mentor dalam ruang kelas tersebut. Dalam pelatihan tersebut juga digunakan metode role play dimana karyawan memainkan peran menjadi perannya tersebut dalam pekerjaannya nanti. Training ini juga ada pengembangan seperti lomba yang diadakan untuk mengetahui keberhasilan pelatihan tersebut dan biasanya diadakan di pusat Pizza hut dari tingkat propinsi dan perwakilan distrik ke tingkat nasional, ajang perlombaan ini disebut “champs challenge”, ajang tersebut juga dilakukan untuk mengevaluasi training terhadap karyawan.

Promosi jabatan yang diadakan di Pizza Hut Madiun mulai tahun 2019-2023 para karyawan Pizza Hut Madiun memiliki persentase yang sangat baik. Pihak manajemen Pizza Hut memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan karirnya yang lebih tinggi, walaupun jumlah lowongan yang tersedia sangat terbatas. Promosi jabatan yang dilakukan didasari dari kinerja karyawan yang dievaluasi oleh pihak manajemen.

Berdasarkan informasi dari pihak manajemen Pizza Hut menyatakan bahwa karyawan yang berkinerja baik memiliki peluang untuk mendapatkan promosi jabatan. Sedangkan karyawan yang berkinerja cukup sampai sangat kurang berkinerja baik perlu dilakukan pelatihan dan pengawasan. Pelatihan dan promosi jabatan yang diberikah oleh Pizza Hut kepada karyawan belum mampu untuk meningkatkan kinerja dari karyawan, hal ini tidak

sebanding dengan apa yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang menunjukkan dari tahun ke tahun 2019 dan 2020 tenaga kerja yang mengalami penurunan produktivitas mereka kisaran 60%-70%, pada tahun 2020 mengalami peningkatan 10% dan tahun 2021-2022 mengalami semakin meningkat. Pelatihan dan promosi jabatan dari karyawan belum mampu menimbulkan motivasi kerja dari karyawan yang diberikan pada perusahaan tidak sebanding dengan kinerja yang diberikan pada karyawan. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, sehingga bisa menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatih dan metode pelatihan mendapat tanggapan paling rendah oleh responden. Karena itu perusahaan perlu melakukan analisis lebih mendalam mengenai materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan yang tepat untuk karyawan sehingga dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Analisis kebutuhan pelatihan yang berguna untuk menentukan pelatihan apa yang diperlukan belum dilakukan secara maksimal.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan (baru/lama) perlu dilakukan agar karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan yang artinya mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Veithzal Rivai dalam Fauzi & Siregar, (2019) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan dimasa mendatang. Pelatihan merupakan dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk meningkatkan ke terampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Mangkuprawira dalam Kandou, (2013) menjelaskan bahwa : "Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar".

Promosi Jabatan

Promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Haryadi et al., 2022). Biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Promosi adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula (Zebua, 2020). Sedangkan menurut Supriaddin, (2020) menjelaskan bahwa promosi merupakan kejadian pada tenaga kerja yang dipindahkan dari satu jabatan yang lebih tinggi dalam upah, tanggung jawab dan/ atau tingkat organisasinya.

Promosi adalah berbagai cara untuk menginformasikan, membujuk, dan mengingatkan konsumen secara langsung maupun tidak langsung tentang suatu produk atau brand yang

akan dijual (Ningrum, 2018). Sedangkan menurut Steven & Sari (2019) menjelaskan bahwa promosi merupakan salah satu variabel di dalam bauran pemasaran yang menjadi sangat penting dilaksanakan oleh perusahaan dalam pemasaran produk dan jasanya. Berdasarkan uraian dari beberapa ahli diatas dapat dijelaskan bahwa Promosi adalah berbagai cara untuk menginformasikan, membujuk, dan mengingatkan konsumen dalam meningkatkan kualitas penjualan untuk meningkatkan kegiatan pemasaran baik barang maupun jasa.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2009:141) dalam Arisanti et al., (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Changgriawan, 2017). Menurut pendapat dari Astuti et al. (2020) bahwa *“work motivation is a driving force that results in an employee willing and willing to move the ability to form the expertise and skills of his staff and time to carry out various activities that are his responsibility and fulfill obligations in order to achieve the goals and objectives of the company that have predetermined.”* Motivasi kerja merupakan tenaga penggerak yang menghasilkan seorang karyawan mau dan mau menggerakkan kemampuannya untuk membentuk keahlian dan ketrampilan para stafnya dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai maksud dan tujuan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Adianto & Sugiyanto, 2019). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Belti & Osnardi, 2020). Sedangkan menurut Mufida et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang dihasilkan oleh individu baik berupa barang atau jasa dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi. Kinerja yang diberikan para karyawan disebuah perusahaan dapat dilihat pada gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang atasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* melalui variabel intervening secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuisioner. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *sampling jenuh*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif responden ini berisi penjelasan mengenai karakteristik responden yang berupa usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja. Responden yang telah ditetapkan pada penelitian ini adalah 81 orang dari jumlah keseluruhan karyawan di Pizza Hut Madiun. Pada penelitian ini, data yang dianalisis merupakan data tentang pelatihan dan promosi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening karyawan Pizza Hut Madiun. Berdasarkan jawaban kuesioner yang disampaikan responden penelitian, dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	52	64,2%
Perempuan	29	35,8%
Total	81	100%

- b. Karakteristik Berdasarkan usia

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 25 Tahun	44	54,3%
25-35 Tahun	21	25,9%
35-45 Tahun	11	13,6%
> 45 Tahun	5	6,1%
Total	81	100%

- c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	13	16,1%
SMA/SMK	44	54,3%
S-1	24	29,6%
Total	81	100%

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Instrumen dikatakan valid (sahih) apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Kriteria pengujian adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka intrumen valid dan jika sebaliknya maka tidak valid.

a. Uji Validitas Pelatihan

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,2158	Keterangan
X _{1.1}	0,637	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.2}	0,630	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.3}	0,556	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0,436	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.5}	0,627	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.6}	0,637	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.7}	0,630	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.8}	0,556	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.9}	0,712	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.10}	0,821	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

b. Uji Validitas Promosi Jabatan

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,2158	Keterangan
X _{2.1}	0,458	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.2}	0,764	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.3}	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.4}	0,678	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.5}	0,463	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.6}	0,534	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.7}	0,764	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.8}	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.9}	0,678	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.10}	0,499	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.11}	0,527	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.12}	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

c. Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,2158$	Keterangan
Z _{1.1}	0,637	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Z _{1.2}	0,630	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Z _{1.3}	0,556	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Z _{1.4}	0,436	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Z _{1.5}	0,736	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Z _{1.6}	0,627	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Z _{1.7}	0,637	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Z _{1.8}	0,630	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Z _{1.9}	0,556	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Z _{1.10}	0,491	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

d. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,2158$	Keterangan
Y _{1.1}	0,623	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.2}	0,612	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.3}	0,461	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.4}	0,718	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.5}	0,594	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.6}	0,561	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.7}	0,501	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.8}	0,647	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan apabila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan pengamatan. Untuk mengukur apakah instrument reabel atau tidak gunakan batasan 0,7 sehingga dapat dikatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,872	0,7	Reliabel
Promosi (X ₂)	0,852	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,858	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,829	0,7	Reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,09084249
Most Extreme Differences	Absolute	,189
	Positive	,067
	Negative	-,156
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,291 ^{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.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,291 atau lebih besar dari 0,05 artinya data penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) cara untuk mengetahui ada atau tidak adanya multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,351	7,921
	Promosi	,512	8,291
	Motivasi Kerja	,362	8,947

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui hasil perhitungan bahwa nilai *Variance Influence Factor* (VIF) ketiga variabel lebih kecil dari 10. Variabel pelatihan (X1), promosi (X2) dan motivasi kerja (Z) memiliki nilai VIF < 10. Sedangkan nilai *tolerance* variabel pelatihan (X1), promosi (X2) dan motivasi kerja (Z) memiliki nilai > 0,1. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018) pengujian autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara data pengamatan atau tidak.

Tabel 11 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,942 ^a	,961	,971	1,22738	1,941

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Promosi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* adalah 1,941 sedangkan teori tabel dw dengan $\alpha = 0,05$, dengan jumlah data $n = 81$ serta $k = 4$ diperoleh nilai dl sebesar 1,5372 dan du sebesar 1,7438. Nilai dw berada pada daerah $du < d < 4-du$ yaitu $1,7438 < 1,941 < 2,059$ dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk mengecek di dalam model regresi terjadi perbedaan variance dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser.

Tabel 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Pelatihan (X ₁)	0,681	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Promosi (X ₂)	0,792	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (Z)	0,820	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Diketahui bahwa probabilitas pada setiap variabel mempunyai angka yang lebih besar daripada 0,05 (*alpha*). maka, keputusannya yang diambil ialah H₀ diterima yakni tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Path Analysis

Menurut Ghozali (2018), hipotesis diuji melalui penerapan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan aplikasi output SPSS.

Tabel 13 Hasil Uji Path Analysis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,619	,829		1,073	,009
Pelatihan	,702	,293	1,561	2,192	,000
Promosi	,689	,484	1,891	5,821	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai thitung sebesar 2,192 lebih besar dari ttabel 1,991 dan nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan Pizza Hut Madiun. Dan Hasil pengujian variabel promosi jabatan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,821 lebih besar dari ttabel 1,991 dan nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak dan H4 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, promosi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan Pizza Hut Madiun.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 14 Hasil Uji Parsial t (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,821	,736		1,273	,006
Pelatihan	,821	,194	1,005	4,892	,000
Promosi	,747	,193	1,462	2,921	,000
Motivasi Kerja	,879	,195	1,532	4,923	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 15 sebagai berikut :

Tabel 15 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,932	,932	1,11357

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Promosi, Pelatihan

Berdasarkan dari tabel 15 hasil uji determinasi (Uji R) dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,932 atau 93,2%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X1, X2, dan Z terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya 6,8% dipengaruhi oleh faktor variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan, Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Saran bagi karyawan Pizza Hut Madiun diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening dan sangat penting untuk tetap meningkatkan pelatihan dan promosi karena hal ini dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Anggraini, N. S., & Rosidin. (2021). Peran Pengelola Kelembagaan Usaha Mikro Kecil Menengah Saat Pandemi Covid-19 Studi Dinas Perindustrian Perdagangan. *Jurnal Manajemen Publik & Kebijakan Publik*, 3(September), 52–65.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101
- Astuti, R. W., Fitria, H., & Rohana. (2020). The Influence Of Leadership Styles And Work Motivation On Teacher's Performance. *Journal Of Social Work And Science Education*, 1(2), 2020.

- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Erdiani, V., & Iswanto, P. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Toserba Yogya Kota Banjar. *Syari'ah Economics*, 5(1), 35–52.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76.
- Filla, J. N., & Hasanah, K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intention To Leave Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi)*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Dan Pelatihan Pengembangan Karyawan Terhadap Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Skripsi*, 1–12.
- Mansir, F., Abas, S., & Kian, L. (2021). *Sarana Dan Metode Pembelajaran Efektif Peserta Didik Di Sekolah Dasar Era Digital*. 4(1), 6.
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 158–164.
- Ningrum, S. A. (2018). *Analisis Pengaruh Kegiatan Promosi Familiarization Trip Terhadap Efisiensi Promosi Pariwisata Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang*. 553–558.
- Steven, & Sari, A. F. R. (2019). *Pengaruh Promosi Dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian Produk Aqua*
- Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 616–637.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 109–124.