

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KSO APS ISS AREA TERMINAL 3 BANDARA SOEKARNO-HATTA KOTA TANGERANG

Muhamad Apis Suarna¹, Lily Setywati Kristianti²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹muhamadsuarna@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02521@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job training and work motivation on employee performance at PT KSO APS ISS Area Terminal 3 Soekarno-Hatta Airport, Tangerang City. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 100 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are job training has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the regression equation $Y = 16.812 + 0.582X_1$ with a coefficient of determination of 46.9% and the hypothesis test obtained by $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(9.305 > 1.984)$ thus partially job training has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the regression equation $Y = 15.620 + 0.619X_2$ with a coefficient of determination of 41.6% and the hypothesis test obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(8.360 > 1.984)$ thus partially work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Job training and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. This is evidenced by the regression equation $Y = 11.503 + 0.391X_1 + 0.335X_2$. The coefficient of determination is 54.1% while the remaining 45.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F \text{ count} > F \text{ table}$ or $(57.184 > 2.700)$ this job training and work motivation together have a positive and significant impact on employee performance at PT KSO APS ISS Area Terminal 3 Soekarno-Hatta Airport, Tangerang City.

Keywords: Job Training; Work Motivation; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT KSO APS ISS Area Terminal 3 Bandara Soekarno-Hatta Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,812 + 0,582X_1$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,9% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(9,305 > 1,984)$ dengan demikian secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,620 + 0,619X_2$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,6% dan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung}$

t tabel atau $(8,360 > 1,984)$ dengan demikian secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 11,503 + 0,391X_1 + 0,335X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(57,184 > 2,700)$ dengan demikian pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KSO APS ISS Area Terminal 3 Bandara Soekarno-Hatta Kota Tangerang.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Dalam suatu organisasi faktor Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan factor lain. Apabila organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan dorongan atau motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola SDM tersebut.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Mathis (2017 : 127) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Raymond (2010) dalam (Agusta et al.,2013:2). Untuk memecahkan masalah terkait dengan

peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Simamora (2017: 16) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2016: 94), berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Untuk mendapatkan data terkait kinerja karyawan, penulis melakukan kegiatan prasurvei dengan 30 karyawan yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Prasurvei Kinerja Karyawan PT KSO APS ISS Area Terminal 3
Bandara Soekarno-Hatta Kota Tangerang

Aspek	Jumlah Prasurvei	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Apakah kualitas pekerjaan karyawan selama ini sudah sesuai dengan harapan ?	30	14	46,7%	16	53,3%
2. Apakah jumlah target pekerjaan yang dicapai karyawan selalu tercapai ?	30	11	36,7%	19	63,3%
3. Apakah karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya ?	30	12	40,0%	18	60,0%
4. Apakah sudah ada ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan ?	30	13	43,3%	17	56,7%
5. Apakah karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi pada tugas dan pekerjaan ?	30	14	46,7%	16	53,3%
Rata-rata		12,8	42,7%	17,2	57,3%

Sumber: Prasurvei, 2023.

Berdasarkan data hasil prasurvei pada tabel di atas, menunjukkan bahwa tanggapan karyawan berdasar hasil prasurvei terkait kondisi kinerja menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Aspek-aspek tersebut seperti pada aspek kualitas pekerjaan karyawan

selama ini sudah sesuai dengan harapan perusahaan karyawan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 14 orang atau hanya 46,7% sedangkan 16 orang atau 53,3% memberikan tanggapan atau jawaban tidak setuju.

Selanjutnya pada aspek capaian jumlah target pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan yang sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 11 orang atau hanya 36,7% sedangkan 19 orang atau 63,3% memberikan tanggapan tidak setuju.

Selanjutnya dari aspek peserta pelatihan atau jumlah peserta karyawan yang mengikuti pelatihan sering peserta pelatihan didominasi oleh karyawan bagian tertentu saja misalnya yang sering kali adalah bagian keuangan dan perhitungan pajak sehingga divisi lainnya belum semuanya diberikan kesempatan.

Selanjutnya dari aspek evaluasi pelatihan setelah dilakukan kegiatan seharusnya selalu dievaluasi keberhasilan dan kekurangan dari pelaksanaannya namun yang terjadi justru jarang dilakukan evaluasi sehingga output pelatihan kurang maksimal hasilnya.

Perusahaan harus segera melakukan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar bidang pekerjaannya masing-masing.

Perusahaan selama ini sebenarnya sudah mencoba secara rutin melakukan kegiatan pelatihan terkait peningkatan skill dan pengetahuan karyawannya, akan tetapi dari pelatihan yang diadakan out put ada beberapa karyawan yang tidak lulus atau kompetensinya masih kurang sehingga tidak lulus dalam pelatihan tersebut. Adapun pelatihan yang diikuti oleh sejumlah karyawan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel.1.2
Data Pelatihan kerja Pada PT KSO APS ISS Area Terminal 3 Bandara Soekarno-Hatta Tahun 2020-2022

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Tidak Lulus
2020	1. Pelatihan 5 (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)	10	1
	2. Pelayanan prima (<i>Service excellent</i>)	13	2
	3. Pengelolaan area Bandara	17	4
	4. Perbaikan dalam peningkatan kinerja (<i>Improvement focus</i>)	15	2
	5. Peningkatan kerja tim (<i>Team work</i>)	18	2
2021	1. Pengembangan karyawan (<i>improvement focus</i>)	10	3
	2. Pelatihan mitigasi bencana/gempa	20	0
	3. Budaya rasa memiliki (<i>Sense belonging</i>)	12	2
	4. Simulasi pemadaman kebakaran	25	0
2022	1. Pelatihan kualitas penggunaan peralatan kerja	14	3
	2. Pelatihan Ketrampilan kerja (<i>Hard skill</i>)	20	2
	3. Pelatihan Perilaku kerja (<i>Soft skill</i>)	18	3

Sumber: PT KSO APS ISS Area Terminal 3 Bandara Soekarno-Hatta, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa perusahaan beberapa kali mengadakan pelatihan dalam menambah ketrampilan dan pengetahuan karyawan.

Pada tahun 2020 perusahaan memberikan pelatihan yang disingkat 5 R yaitu (ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin) sebagai upaya membuat pekerjaan agar efektif, menciptakan pola kerja yang hemat dan disiplin tinggi, pemanfaatan barang yang bisa digunakan untuk alat bantu kerja, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, mengurangi resiko kecelakaan kerja, dimana jumlah yang dilakukan training sebanyak 10 peserta namun terdapat 1 karyawan yang dinyatakan belum lulus. Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan Pelayanan prima (*Service excellent*) guna menambah kemampuan melayani konsumen, dimana jumlah yang dilakukan training sebanyak 13 peserta namun terdapat 2 karyawan yang dinyatakan belum lulus.

Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan Pengelolaan area bandara guna untuk memberikan kemampuan pengelolaan mulai dari cara pembersihan sampai perawatannya, dimana jumlah yang dilakukan training sebanyak 17 peserta namun terdapat 4 karyawan yang dinyatakan belum lulus, perusahaan memberikan pelatihan Perbaikan dalam peningkatan kinerja (*Improvement focus*) guna memberikan kemampuan pada perbaikan kinerja individu, dimana jumlah yang dilakukan training sebanyak 15 peserta namun terdapat 2 karyawan yang dinyatakan belum lulus. Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan Peningkatan kerja tim (*Team work*) guna membangun semangat kebersamaan, menguatkan integritas, akuntabilitas, dan mendorong soliditas di dalam kerja sama tim.

Meningkatkan kerja sama, kolaborasi, koordinasi, dimana jumlah yang dilakukan training sebanyak 18 peserta namun terdapat 2 karyawan yang dinyatakan belum lulus.

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan.

Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karir.

Setiap perusahaan ingin para karyawannya memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing. Akan tetapi kondisi pencapaian pada karyawan di PT KSO APS ISS Area Terminal 3 Bandara Soekarno-Hatta masih ada yang belum mencapai target yang diharapkan perusahaan seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Motivasi Karyawan PT KSO APS ISS Area Terminal 3
Bandara Soekarno-Hatta Kota Tangerang

Aspek	Jumlah Prasurvey	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Apakah anda merasa upah yang diterima sudah sesuai dengan hasil pekerjaan dalam bekerja ?	30	12	40,0%	18	60,0%
2. Apakah perusahaan menekankan karyawan mampu bekerja dengan teliti agar sesuai dengan bonus yang diberikan ?	30	14	46,7%	16	53,3%
3. Apakah anda merasa dalam lingkungan kerja sudah mendapat perlindungan dari ancaman dan bahaya dalam bekerja ?	30	13	43,3%	17	56,7%
4. Apakah anda merasa mendapat pujian dari atasan ketika hasil pekerjaan sudah sesuai dalam bekerja ?	30	13	43,3%	17	56,7%
5. Apakah anda merasa sudah mendapatkan kenaikan jabatan sesuai minat dan profesi dalam bekerja ?	30	14	46,7%	16	53,3%
Rata-rata		13,2	44,0%	16,8	56,0%

Sumber: Prasurvey, 2023.

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil prasurvey terkait kondisi motivasi menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Aspek-aspek

tersebut diantaranya upah yang diterima sudah sesuai dengan hasil pekerjaan dalam bekerja, perusahaan menekankan karyawan mampu bekerja dengan teliti agar sesuai dengan bonus yang diberikan, sudah mendapat perlindungan dari ancaman dan bahaya dalam bekerja, kenaikan jabatan sesuai minat dan profesi dalam bekerja. Dimana dalam nilai rata-rata yang menjawab setuju sebanyak 13,2 karyawan atau 44,0% sedangkan karyawan yang memberikan jawaban atau tanggapan tidak setuju rata-rata sebanyak 16,8 karyawan atau mencapai 56,0%.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Aden Prawira Sudarso (2019) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Pondok Indah. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.2 No. 1. ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang. Pelatihan Kinerja Karyawan, Motivasi. Dilakukan tahun 2019. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 42,3%, uji hipotesis diperoleh Sig 0,000 < 0,05.

Agrasadya dan Indriyani (2020) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's SunBurst Serpong Tangerang. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.1. ISSN: 2621-797X. Universitas Pamulang. Pelatihan Kinerja Karyawan, Motivasi. Dilakukan tahun 2020. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,910 + 0,759X$, Nilai koefisien determinasi sebesar 48,26%, uji hipotesis diperoleh Sig 0,000 < 0,05.

Ajimat (2020) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Antara PT. Pos Indonesia (Persero) Ciputat. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.1, ISSN: 2621-797X. Universitas Pamulang. Pelatihan Kinerja Karyawan, Motivasi. Dilakukan tahun 2020. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 43,7%, uji hipotesis diperoleh Sig 0,000 < 0,05.

Sri Mardiana (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur. Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang. Motivasi, Kinerja Pelatihan. Dilakukan tahun 2020. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

dengan persamaan regresi $Y = 28,425 + 0,249X$, dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($9,070 > 1,674$).

Retno Wulansasi (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang. Motivasi, Kinerja Karyawan, Pelatihan. Dilakukan tahun 2020. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,7335 + 0,866X$, nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi sebesar 61,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($12,193 > 1,986$).

Irfan Rizka Akbar (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang. Motivasi, Kinerja Karyawan Pelatihan, Dilakukan tahun 2020. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$, nilai korelasi sebesar 0,774 dan determinasi sebesar 59,9%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($11,854 > 1,984$).

N. Lilis Suryani, Sularmi, Muhammad Abdul Rajak (2020) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.2 No.3. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang. Pelatihan Motivasi, Kinerja. Dilakukan tahun 2020. Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai determinasi sebesar 59,4% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel ($56,216 > 3,970$).

Mulyadi (2018) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. Jurnal Jenius Vol.2 No.1. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang. Pelatihan Motivasi, Kinerja Karyawan. Dilakukan tahun 2018. Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 53,0% dan uji hipotesis diperoleh $\text{sig. } 0,000 > 0,05$.

Rahmi Hermawati (2018) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Balaraja Banten. Jurnal Jenius Vol.4 No.3. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang. Pelatihan Motivasi, Kinerja Karyawan. Dilakukan tahun 2018. Pelatihan dan

motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 50,8% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel ($49,032 > 2,700$).

Dodi Prasada, Lili Setyawati Kristianti, (2021) Pengaruh Kompensasi Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Mega Kencana, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Vol.4 No 4. ISSN: 2614-8854. Universitas Pamulang. Motivasi, Kinerja Karyawan, Pelatihan Kompensasi. Dilakukan tahun 2021. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,926 dan nilai signifikan sebesar 0,00, sedangkan nilai t tabel adalah 1,656. Karena t hitung $> t$ tabel ($2,926 > 1,656$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $> r$ -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r -hitung $< r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan

data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Materi pelatihan yang diadakan, sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	0.383	0.197	Valid
2	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat bagi karyawan	0.364	0.197	Valid
3	Metode pelatihan yang digunakan oleh instruktur sesuai dengan tujuan pelatihan	0.478	0.197	Valid
4	Metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan	0.534	0.197	Valid
5	Instruktur menguasai materi yang diberikan (Ahli dalam bidangnya)	0.711	0.197	Valid
6	Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta	0.435	0.197	Valid
7	Peserta pelatihan sudah diatur secara adil oleh perusahaan berdasar pada kebutuhan yang ada	0.724	0.197	Valid
8	Pelatihan dilaksanakan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan sebelumnya	0.655	0.197	Valid
9	Setiap akhir pelatihan selalu ada evaluasi agar menambah pengetahuan dalam bekerja	0.664	0.197	Valid
10	Pelatihan membuat peserta mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya	0.458	0.197	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel pelatihan kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.197), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	0.559	0.197	Valid
2	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan	0.443	0.197	Valid
3	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	0.371	0.197	Valid
4	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja karyawannya	0.438	0.197	Valid
5	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	0.516	0.197	Valid
6	Atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain	0.261	0.197	Valid
7	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	0.526	0.197	Valid
8	Perusahaan memberikan <i>reward</i> pada karyawan yang memiliki prestasi kerja	0.491	0.197	Valid
9	Perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya	0.527	0.197	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	0.632	0.197	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.197), dengan demikian maka

semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0.569	0.197	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.364	0.197	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.383	0.197	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.413	0.197	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.601	0.197	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.445	0.197	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0.634	0.197	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.560	0.197	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0.567	0.197	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0.368	0.197	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.197), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	0.717	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.619	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.641	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.078	100	.139	.977	100	.075

^a. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,139 $> 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	Std. Error				
1 (Constant)	11.503	2.584			4.452	.000		
Pelatihan Kerja (X1)	.391	.076	.460	5.136	.000	.588	1.699	
Motivasi Kerja (X2)	.335	.086	.350	3.901	.000	.588	1.699	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan kerja sebesar 0,588 dan motivasi kerja sebesar 0,588 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel pelatihan kerja sebesar 1,699 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,699 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	Std. Error		
1 (Constant)	2.876	1.552			1.852	.067
Pelatihan Kerja (X1)	.048	.046	.136	1.038	.302	
Motivasi Kerja (X2)	-.075	.052	-.191	1.456	.149	

a. Dependent Variable: RES2
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel pelatihan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,302 dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,149 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4) Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 ^a	.541	.532	2.383	1.843

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.843 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460..

d. Uji Regresi Linier

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	Std. Error		
1 (Constant)	16.812	2.350			7.154	.000
Pelatihan Kerja (X1)	.582	.063	.685	9.305	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,812 + 0,582X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 16,812 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,812 point.
- 2) Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X1) sebesar 0,582 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,582 point.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	Std. Error		
1 (Constant)	15.620	2.756			5.668	.000
Motivasi Kerja (X2)	.619	.074	.645	8.360	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,620 + 0,619X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 15,620 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,620 point.
- 2) Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,619 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,619 point.

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	Std. Error		
1 (Constant)	11.503	2.584			4.452	.000
Pelatihan kerja (X1)	.391	.076	.460	5.136	.000	
Motivasi Kerja (X2)	.335	.086	.350	3.901	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,503 + 0,391X_1 + 0,335X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 11,503 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 11,503 point.
- 2) Nilai pelatihan kerja (X_1) 0,391 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,391 point.
- 3) Nilai motivasi kerja (X_2) 0,335 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,335 point

e. Uji Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations^b

	Pelatihan Kerja (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan Kerja (X_1)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.685**
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,685 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya pelatihan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations^b

	Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X_2)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.645**
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,645 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya motivasi kerja (X_2) dan

kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1 .736^a .541 .532 2.383

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,736 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1 .685^a .469 .464 2.551

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,469 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-46,9\%) = 53,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1 .645^a .416 .410 2.674

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,416 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 41,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-41,6\%) = 58,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1 .736^a .541 .532 2.383

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,541 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja

karyawan sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar (100-54,1%) = 45,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	16.812	2.350		7.154	.000
Pelatihan Kerja (X_1)	.582	.063	.685	9.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,305 > 1,984) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	15.620	2.756		5.668	.000
Motivasi Kerja (X_2)	.619	.074	.645	8.360	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,360 > 1,984). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	649.710	2	324.855	57.184	.000 ^b
Residual	551.040	97	5.681		
Total	1200.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_1)
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (57,184 > 2,700), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara

pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9,305 > 1,984). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT KSO APS ISS Bandara Soekarno-Hatta Kota Tangerang.
- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,360 > 1,984). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KSO APS ISS Bandara Soekarno-Hatta Kota Tangerang.
- Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (57,184 > 2,700). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KSO APS ISS Bandara Soekarno-Hatta Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [2] Algifari (2017). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Anoraga. Panji (2017) Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- [4] Ardana, I Komang dkk (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.

- [5] Arikunto Suharsimi (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Arikunto, Suharsimi (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- [7] Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) "Human Resource. Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace"
- [8] Coulter, Robbins, Stephen (2018) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [9] Edwin B Flippo (2018). Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia. Edisi ke Duabelas, Jakarta: Erlangga.
- [10] Ellya (2018) Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia. Trans Info Media, Jakarta.
- [11] G.R Terr. Leslie W. Rue (2017) Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Gomes (2018). Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses, terjemahan Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- [13] Gomes, Faustino Cardoso. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Jakarta.
- [14] Hamalik, Oemar Hamalik (2018), Manajemen Pengembangan Manajemen. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [15] Handoko T. Hani (2018) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- [16] Hariandja, Marihot, T.E (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grasindo.