

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI OPERASIONAL PADA PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA

Teguh Prihandoko¹, Pompong B Setiadi², Sri Rahayu³

STIE Mahardhika Surabaya, Jl Raya Menanggal No 42 A Dukuh Menanggal Surabaya¹²³

Email: teguhprihandoko67@gmail.com

Abstract

Abstract. *This study aims to determine how much influence training and work motivation partially or simultaneously on the performance of employees of PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. The method that will be used is explanatory research and hypothesis testing. With the survey technique, the questionnaire was distributed with a Likert scale. The determination technique uses saturated sampling with 100 respondents mainly employees who work in the operational division. The data analysis techniques used were descriptive analysis and inferential statistical analysis, namely: 1. Validity and Reliability Test, 2. Multiple Regression Analysis, 3. Coefficient of Determination Analysis (R²), 4. Hypothesis Testing with Partial Test (t test) and Simultaneous Test (F test)*

The results of the test and analysis are as follows: 1. There is a positive and significant effect between training on employee performance, with an R Square of 0.489 or 48.9%. Hypothesis test p value 0.000 < 0.05, 2. There is a positive and significant effect between motivation on employee performance, with an R Square of 0.470 or 47.0%. Hypothesis test p value 0.000 < 0.05, and 3. There is a positive and significant effect between training and motivation simultaneously on employee performance, with an R Square of 0.591 or 59,1%. Hypothesis test p value 0.000 < 0.05.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Metode yang akan digunakan adalah explanatory research dan pengujian hipotesis. Dengan teknik survei, kuesioner disebar dengan skala Likert. Teknik penentuannya menggunakan sampling jenuh dengan 100 responden terutama karyawan yang bekerja di divisi operasional. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial, yaitu: 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Analisis Regresi Berganda, 3. Analisis Koefisien Determinasi (R²), 4. Uji Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (Uji F) Hasil pengujian dan analisis adalah sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan R Square sebesar 0,489 atau 48,9%. Uji hipotesis nilai p 0,000 < 0,05, 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan R Square sebesar 0,470 atau 47,0%. Uji hipotesis p value

0,000 < 0,05. dan 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan R Square sebesar 0,591 atau 59,1%. Uji hipotesis nilai p 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan menjadi sesuatu hal yang penting dalam melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia baik bagi professional, manajer maupun pegawai itu sendiri. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan yang efektif dan efisien adalah tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional sesuai dengan fungsi dan tugasnya. (Enny Istanti¹, Bramastyo Kusumo Negoro², 2021). Dalam hidup bermasyarakat dan berorganisasi, pengetahuan dan keahlian menjadi sangat penting untuk diri sendiri maupun untuk kemajuan perusahaan. Keinginan pegawai untuk belajar merupakan suatu hal yang penting bagi manajemen perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dan bertahan di pasar tenaga kerja yang dinamis. Pembangunan ekonomi pada umumnya dilakukan oleh negara-negara berkembang yang bertujuan untuk menciptakan pembangunan ekonomi yang dapat dinikmati oleh masyarakat. (Istanti et al., 2021) Banyak perusahaan melakukan investasi skala besar untuk kegiatan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan fungsi perusahaan, karena dengan meningkatnya pengetahuan maka akan meningkatkan kinerja dan laba ataupun dapat mengurangi kesalahan dimasa yang akan datang. Ditambah lagi di era 4.0 atau era digitalisasi ini kemampuan dan pengetahuan terkini untuk pegawai menjadi modal tersendiri bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis kedepan.

Menurut Sinambela, (2018) dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama, tetapi lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi asset organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep human capital. Untuk menjadi sukses di pasar saat ini, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang sangat mampu, fleksibel dan berdedikasi, memiliki kemampuan untuk mempertahankan kemampuan. Sebagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan sebuah departemen sumber daya manusia yang handal. Permasalahan timbul dalam PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia kurangnya pelatihan yang diberikan bagi pegawai operasional sehingga kinerjanya belum optimal.

PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) adalah salah satu anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang merupakan spin off dari Divisi Usaha Terminal PT Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak sejak tahun 2002. Pada tahun 2010 PT BJTI dikukuhkan sebagai Badan Usaha Pelabuhan (BUP) berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan RI Nomor : KP. 410 Tahun 2010. Sebagai Terminal Operator yang mengoperasikan kegiatan logistik dan bongkar muat peti kemas Domestik dan jasa kepelabuhanan lainnya, PT BJTI bukanlah satu-satunya perusahaan yang bisa melayani perusahaan pelayaran sebagai pelanggan untuk melakukan kegiatan logistik dan bongkar/muat peti kemas untuk didistribusikan ke seluruh wilayah di Indonesia Timur. Terdapat beberapa anak

perusahaan dan cabang PT Pelindo III (Persero) lainnya di Surabaya yang juga memiliki bidang usaha dan kompetensi serta sarana dan prasarana yang sama bahkan memiliki lapangan penumpukan dan dermaga yang lebih luas bila dibandingkan dengan PT BJTI, dari kondisi tersebut maka tingkat kompetisi yang dihadapi PT BJTI sangat ketat dan dekat, sehingga dalam memberikan jasa pelayanan kepada pelanggan tidak cukup hanya memberikan yang berkualitas tetapi juga harus memberikan nilai tambah bagi pelanggan atau memberikan jasa layanan yang memiliki competitive advantage bagi perusahaan.

“Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungan dalam pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan yang dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan”.(Hermawan, 2013) Menurut Mangkunegara, (2017) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Namun pada kenyataannya hal ini justru kurang mendapatkan prioritas oleh pihak manajemen perusahaan terbukti dari data yang terkumpul menunjukkan kondisi yang fluktuasi kegiatan pelatihan Mandatory di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dari tahun 2015-2020 yang mengikuti pelatihan rata-rata hanya mencapai 45 karyawan dengan persentase 45% dimana angka tersebut masih dalam katagori kurang. Sebagai perusahaan jasa kepelabuhanan, pelatihan merupakan suatu point penting yang harus dijadikan tolok ukur dalam keberhasilan suatu perusahaan mengingat pada sektor jasa kepelabuhanan kepiawaian pegawai operasional dalam memberikan pelayanan jasa dengan maksimal untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dalam hal ini pengguna jasa.

Selain memberikan pelatihan, hal yang terpenting bagi pegawai operasional untuk meningkatkan kinerja operasional adalah motivasi. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat membutuhkan motivasi dalam menjalankan organisasi, Masalah motivasi yang sering dialami dimana motivasi adalah kondisi yang perlu untuk individu untuk memulai apapun. Mengingat motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka kinerja karyawan rendah. Herzberg mengemukakan teori, yaitu *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan

di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga.

Sedangkan Kinerja merupakan faktor terpenting untuk kemajuan dan *going concern* perusahaan. Jika semakin meningkatnya kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan tercapai. Tidak hanya itu jika kinerja pegawai meningkat perusahaan akan memperoleh keuntungan atas kinerja yang optimal, agar visi misi perusahaan dapat dicapai dengan baik. Pada kenyataannya sebagian besar perusahaan menginginkan kinerja lebih baik akan tetapi tidak berusaha meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusianya, hal ini menjadi sulit dalam mewujudkan kinerja yang ingin dicapai, untuk itu perlu diteliti lebih jauh apakah yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja. Perusahaan tidak bisa hanya puas apabila berhasil membuat karyawan tidak pindah kerja, akan tetapi apakah karyawan yang lama bekerja sudah memiliki motivasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai operasional pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai operasional pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dan apakah terdapat pengaruh antara pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai operasional pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai operasional Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia"

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan (X₁)

Pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang dapat memberikan perubahan tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan (Tannady, 2017). Adapun indikator yang digunakan meliputi: Materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan

Motivasi (X₂)

Motivasi adalah pemberian stimulus yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Maslow dalam Sutrisno, (2017) Motivasi yang rendah akan menyebabkan kinerja yang ada menurun sehingga tidak akan tercapai hasil yang maksimal.(Enny Istantia, Achmad Daengs GSb, Fadjar Budiantoc, Indah Noviandarid, 2020). Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan (Hasibuan, 2019) Indikator penilaian kinerja karyawan yaitu meliputi: Prestasi kerja yaitu penilaian hasil kerja, Kedisiplinan yaitu penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan, Kreatifitas yaitu penilaian kemampuan dalam mengembangkan kreatifitas bekerja,, Bekerja sama yaitu kemampuan

karyawan dalam bekerjasama, Tanggung jawab yaitu penilaian dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono, (2015) mendefinisikan “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai operasional pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Sampel

Menurut Sugiyono., (2019) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto, (2013) berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh dimana menurut Sugiyono, (2018) berpendapat “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu orang pegawai operasional pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dalam hal ini berjumlah 100 orang

METODE ANALISIS DATA

Analisis Regresi Berganda

Di mana untuk mencapai tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (Multiple regresional analisis) dan motivasi (X_2) secara parsial benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen

Uji Validitas

Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Ghozali, (2016) yaitu dengan membandingkan antara *chronbatch Alpha* dengan 0,30

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (). (Ghozali, 2016)

Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar prosentase kontribusi dari variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada baik secara parsial maupun secara simultan.

Uji Hipotesis

1) **Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y. Dalam penelitian ini untuk menguji apakah variabel pelatihan (X1)

2) **Uji F**

Pengujian hipotesis simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk menguji apakah variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan variabel pelatihan (**X₁**) dan motivasi kerja (**X₂**) terhadap kinerja pegawai (**Y**) adalah sebagai berikut :

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan regresi berganda dengan menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 24, diperoleh hasil sebagai berikut:

Koefisien ^a					
Model	Unstandardized Koefisien		Standardized Koefisien	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	10.187	3.919		2.644	0.010
Pelatihan (X1)	0.476	0.151	0.557	3.506	0.000
Motivasi Kerja (X2)	0.444	0.127	0.440	3.498	0.001

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,187 + 0,476 X_1 + 0,444 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,187 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (**X₁**) dan motivasi (**X₂**) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja kerja karyawan (**Y**) sebesar 10,187 point.
- 2) Nilai 0,476 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (**X₂**), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (**X₁**) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja kerja karyawan (**Y**) sebesar 0,476 point.
- 3) Nilai 0,444 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (**X₁**), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (**X₂**) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja kerja karyawan (**Y**) sebesar 0,444 point.

Analisis Koefisiensi Korelasi

Analisa ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24, yaitu sebagai berikut:

Tabel 7 - Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Korelasi^b			
		Pelatihan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	0.696
	Sig. (2-tailed)		0.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	0.696	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,696 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat.

Tabel 8 - Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Korelasi^b			
		Motivasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	0.671
	Sig. (2-tailed)		0.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	0.671	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table 8 di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,671 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat.

Tabel 9 - Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimated
1	0.883	0.591	0.556	2.465
a. Predictors : (Constant), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)				
Sumber : Data Primer Diolah				

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,883 artinya variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis ini untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Hasil pengujian koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 24, sebagai berikut:

Tabel 10 - Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimated
1	0.809	0.489	0.46	2.684
a. Predictors : (Constant), Pelatihan (X1)				
Sumber : Data Primer Diolah				

Diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,489 maka dapat diberikan kesimpulan bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48,9% sedangkan sisanya sebesar 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 11 - Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimated
1	0.794	0.470	0.441	2.728
a. Predictors : (Constant), Motivasi (X₂)				

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 11 di atas, diperoleh nilai R-square sebesar 0,470 maka dapat diberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 47% sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 12 - Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimated
1	0.883	0.591	0.556	2.465
a. Predictors : (Constant), Motivasi (X₂), Pelatihan (X₁)				

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square sebesar 0,591 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X₁) dan motivasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian,

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel pelatihan(X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan **t hitung** dengan **t tabel** yaitu sebagai berikut :

1) Jika **t hitung** < **t tabel** = berarti **H₀** diterima dan **H₁** ditolak

2) Jika **t hitung** > **t tabel** = berarti **H₀** ditolak dan **H₁** diterima

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai **t hitung** > **t tabel** atau value < Sig.0,05.

Koefisien ^a					
Model	Unstandardized Koefisien		Standardized Koefisien	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	16.122	3.809		4.405	0.000
Pelatihan (X1)	0.683	0.14	0.783	6.259	0.000
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)					
Sumber : Data Primer Diolah					

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 13 di atas diperoleh nilai **t hitung** > **t tabel** atau (6,259 > 2,002) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai **value** < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka **H₀** ditolak dan **H₁** diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien ^a					
Model	Unstandardized Koefisien		Standardized Koefisien	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	16.526	3.890		4.416	0.000
Motivasi (X2)	0.674	0.118	0.687	6.314	0.000
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)					
Sumber : Data Primer Diolah					

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 14 di atas diperoleh nilai **t hitung** > **t tabel** atau (6,314 > 2,002) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai **value** < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka **H₀** ditolak dan **H₂** diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis pengaruh variabel pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $value < Sig.0,05$

Tabel 15 - Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan					
Annova ^a					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
	B				
Regresion	354.127	2	177.150	31.336	0.000
Residual	312.819	61	5.676	6.314	
Total	666.946	63			

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($31,336 > 2,770$), hal ini juga diperkuat dengan $value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dihasilkan persamaan regresi $Y = 16,122 + 0,683 X_1$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,783 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Adapun kontribusi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,489 atau sebesar 48,9% sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,259 > 2,002$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dihasilkan persamaan regresi $Y = 16,526 + 0,674 X_2$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,470 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Adapun kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,470 atau sebesar 47% sedangkan sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,314 > 2,002$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dihasilkan persamaan regresi $Y = 10,187 + 0,476 X_1 + 0,444 X_2$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari masing-masing variabel bertanda positif, artinya semakin tinggi pelatihan dan motivasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan tingkat hubungannya atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh 0,883 artinya memiliki memiliki hubungan atau pengaruh yang kuat.

Kontribusi pengaruh pelatihan dan motivasi sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(31,336 > 2,770)$, hal tersebut juga diperkuat dengan $p\text{ value } 0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

- 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,9%, dan Uji hipotesis diperoleh probability $0,000 < 0,05$.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47%. Uji hipotesis diperoleh probability $0,000 < 0,05$.
- 3) Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai probability $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Enny Istanti1, Bramastyo Kusumo Negoro2, A. D. G. (2021). THE EFFECT OF WORK STRESS AND FINANCIAL COMPENSATION, OCB ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study at PT. MENTARI SEJATI PERKASA Private Company in Surabaya). *Media Mahardhika*, 19(3), 560–569. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.280>
- Enny Istantia, Achmad Daengs GSb, Fadjar Budiantoc, Indah Novindarid, R. S. (2020). The Influences of Motivation , Work Milieu , and Organizational Commitment on Teacher Performance in MTS Negeri 4 (Public Islamic School), Surabaya East Java. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(2), 629–642.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, A. (2013). *Komunikasi Pemasaran*. Erlangga.
- Istanti, E., Kn, R. M. B., & Gs, A. D. (2021). *Efforts to Empower MSMEs in Panci Village in Increasing Family Income (Study on MSMEs in Panci Village in Porong District , Sidoarjo Regency)*. 2021(2), 497–504.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-9)*. Jakarta: Kencana.

Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.