

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

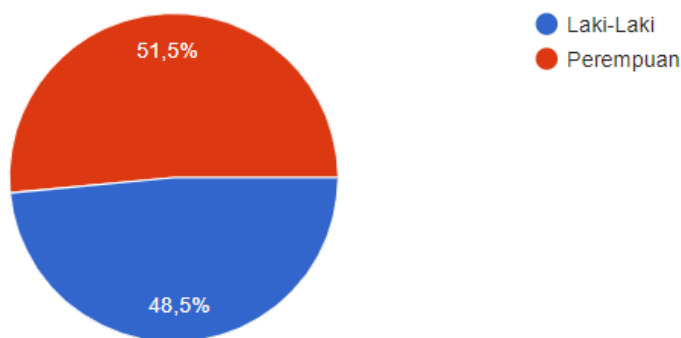
Sebanyak 68 responden yang merupakan karyawan PT. Manggala Gelora Perkasa, dimasukkan dalam penelitian ini sebagai ukuran sampel. Data dari responden data yang dikumpulkan melalui pengiriman kuesioner dilakukan secara online lewat platform Google Form, memastikan partisipasi sesuai dengan karakteristik yang ditentukan. Skala Likert digunakan dalam penelitian ini. Perlu dicatat bahwa tidak ada data yang hilang yang ditemukan, karena semua data yang diterima sudah lengkap.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik ini melibatkan karyawan tetap dan karyawan kontrak dari berbagai divisi, baik laki-laki maupun perempuan, sebagaimana karakteristik responden., dengan usia 23 – 35 tahun keatas, dengan lama bekerja 1 – 4 tahun keatas, dengan tingkat pendidikan karyawan dari SLTA/SMA, D3, S1 dan pasca sarjana, dan dengan penghasilan kurang dari 5.000.000 sampai lebih dari 10.000.000. Subjek penelitian ini difokuskan kepada responden yang telah mengikuti minimal dua kali pelatihan dan yang memiliki pengaruh motivasi terhadap kinerjanya. Peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan karakteristiknya untuk mendapatkan pemahaman yang jelas tentang profil responden untuk penelitian ini. Uraian karakteristik penyajian responden ialah sebagai berikut:

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Ciri-ciri partisipan, didasarkan *gender*, dikategorikan membentuk dua kelompok yaitu responden perempuan dan laki-laki.

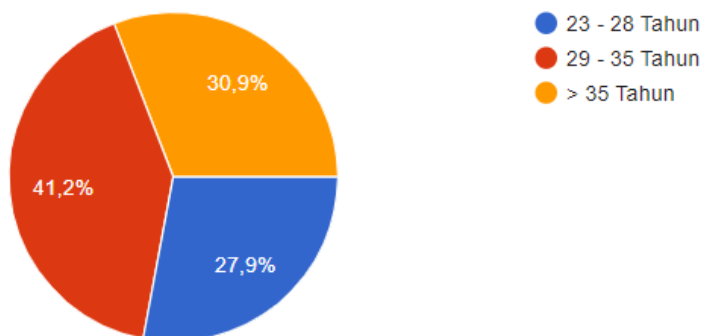


Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden
 Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Gambar yang disajikan menyajikan temuan dari data yang dikumpulkan, menunjukkan bahwa 51,5% responden diidentifikasi sebagai perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian tersebut secara khusus menyasar peserta perempuan sebagai fokus penelitian. Perempuan berjumlah 35 responden sedangkan laki-laki berjumlah 33 responden.

4.1.1.2 Usia

Ciri-ciri partisipan, dikelompokkan menjadi tiga kategori berdasarkan usia yaitu 23-28 tahun, 29-35 tahun, dan di atas 35 tahun.



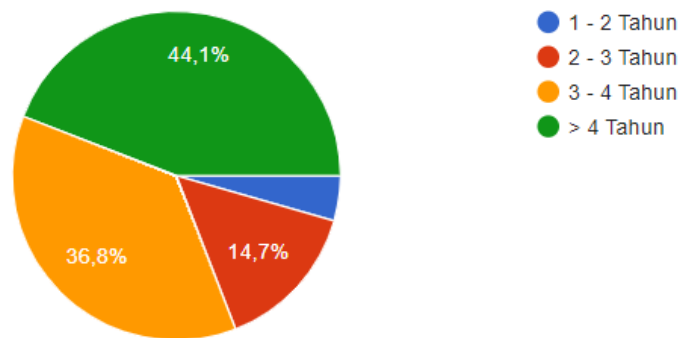
Gambar 4.2 Persentase Usia Responden
 Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2023

Menurut data yang telah dikumpulkan, menunjukkan bahwa usia dibagi menjadi 3 rentang usia. Rentang usia 29 hingga 35 tahun telah menjadi kelompok usia yang paling terbanyak di dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 28 responden dengan persentase 41,2%. Artinya berdasarkan responden yang sudah terkumpul didominasi oleh usia 29-35 tahun. Dikarenakan karyawan dengan umur 29-35

tahun di PT. Manggala Gelora Perkasa sudah cukup memiliki pengalaman yang lebih dibandingkan dengan usia 23 – 28 tahun.

4.1.1.3 Masa Bekerja

Ciri-ciri partisipan, diklasifikasikan ke dalam empat kategori berdasarkan lamanya masa kerja, yaitu satu sampai dua tahun, dua sampai tiga tahun, tiga sampai empat tahun dan diatas empat tahun.

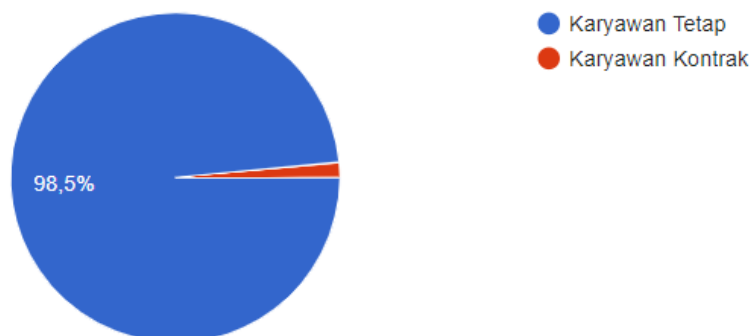


Gambar 4.3 Persentase Lama Bekerja Responden
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Menurut data yang telah dikumpulkan, menunjukkan bahwa masa bekerja pada partisipan yaitu, lebih dari empat tahun yang mendominasi pada penelitian ini dengan persentase 44.1% atau 30 orang. Dikarenakan bahwa dengan lama bekerja yang cukup lama karyawan memiliki lebih banyak pengalaman dengan pekerjaannya mereka.

4.1.1.4 Status Kepegawaian

Ciri-ciri partisipan, dikelompokkan menjadi dua kategori berdasarkan status kepegawaian, yaitu karyawan tetap serta karyawan kontrak.



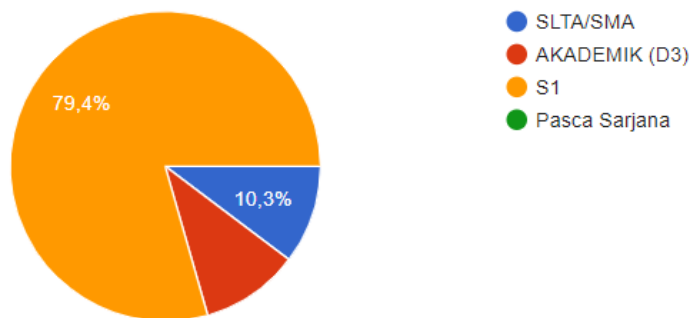
Gambar 4.4 Persentase Status Kepegawaian Respondem

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Menurut data yang telah dikumpulkan, menunjukkan bahwa status kepegawaian pada responden karyawan tetap adalah 98.5% atau 67 orang dan untuk status kepegawaian karyawan kontrak adalah 1.5% atau 1 orang. Dapat diartikan bahwa karyawan tetap merupakan target karakteristik pada penelitian ini.

4.1.1.5 Pendidikan Terakhir

Ciri-ciri partisipan, dibagi menjadi empat kategori berdasarkan tingkat pendidikan terakhir ialah sekolah menengah atas, D3, sarjana (S1), serta pasca sarjana.

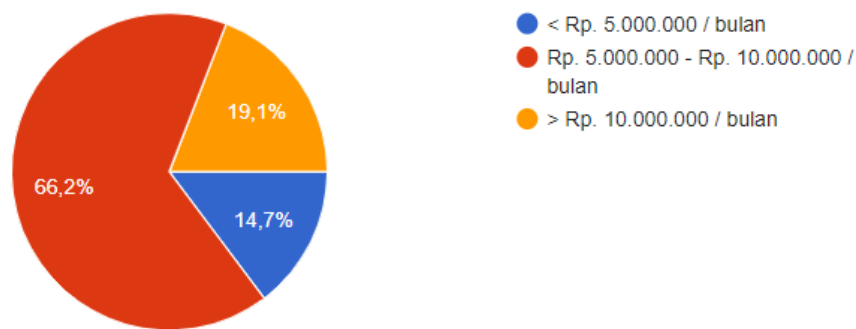


Gambar 4.5 Pendidikan Terakhir Responden
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Menurut data yang telah dikumpulkan, menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pada responden yaitu S1 yang mendominasi penelitian ini dengan persentase 79.4% atau 54 orang. Dikarenakan pendidikan S1 (sarjana) lebih dibutuhkan pada posisi atau bidangnya.

4.1.1.6 Penghasilan

Ciri-ciri partisipan berdasarkan penghasilan terbagi diklasifikasikan menjadi tiga kategori, yaitu kurang dari Rp. 5.000.000 /bulann, Rp. 5.000.000 sampai Rp. 10.000.000./bulan serta lebih dari Rp. 10.000.000./bulan



Gambar 4.6 Persentase Penghasilan Respondem
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Menurut data yang telah dikumpulkan, menunjukkan bahwa penghasilan partisipan saat ini yaitu Rp. 5.000.000 - Rp. 10.000.000/bulan yang mendominasi penelitian ini dengan persentase sebesar 66.2% atau 45 orangg.

4.1.2 Statistiks Deskriptif

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Efektivitas Pelatihan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	68	3	5	4.04	.558
X1.2	68	3	5	4.29	.575
X1.3	68	2	5	3.79	.703
X1.4	68	3	5	4.24	.576
X1.5	68	3	5	4.34	.637
X1.6	68	3	5	4.34	.660
TOTAL				4,17	

Gambar 4.7 Analisis deskriptif pelatihan
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Menurut data yang telah dikumpulkan pada gambar di atas, menunjukkan itu *descriptive statistics* variabel efektivitas pelatihan dapat di perhatikan nilai mean tertinggi terdapat pads indikatorr X1.5 dan X1.6 dengan nilai 4.34. Nilai rata-rata terbanyak diperoleh oleh *statement* “Materi yang disampaikan dalam pelatihan komprehensif dan dapat dengan mudah dipahami.” dan “Setelah menjalani pelatihan tersebut, kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat dengan cara yang lebih mudah dan efisien”. Maka, dapat ditarik

kesimpulan bahwa dengan adanya materi yang diberikan baik serta dampak pelatihan dirasakan oleh karyawan sehingga akan berdampak pada kinerjanya.

Secara keseluruhan responden memberikan tanggapan yang bervariasi terhadap pernyataan dalam kuesioner yang ditunjukkan dengan nilai standar deviasi signifikan yang menyimpang dari 0 (nilai terendah melebihi 0,05) yang dimana pernyataan yang diberikan pada variabel efektivitas pelatihan memiliki jawaban yang beragam.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	68	2	5	3.71	.600
X2.2	68	2	5	3.79	.682
X2.3	68	3	5	4.54	.609
X2.4	68	3	5	4.57	.606
X2.5	68	3	5	4.32	.633
X2.6	68	3	5	4.18	.645
X2.7	68	3	5	4.18	.645
TOTAL				4.18	

Gambar 4.8 Analisis deskriptif motivasi kerja
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Diketahui dari data yang diperoleh dalam gambar di atas, menunjukkan statistik deskriptif variabel motivasi kerja. Dapat diamati bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat di indikator X2.4 dengan nilai 4.57. Nilai rata-rata terbanyak diperoleh oleh *statement* “Hubungan dengan atasan saya terjalin dengan baik dan harmonis”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden setuju hubungan dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.

Secara keseluruhan responden memberikan tanggapan yang bervariasi terhadap pernyataan dalam kuesioner yang ditunjukkan dengan nilai standar deviasi signifikan yang menyimpang dari 0 (nilai terendah melebihi 0,05) yang dimana pernyataan yang diberikan pada variabel motivasi kerja produk memiliki jawaban yang bervariasi.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	68	3	5	4.09	.376
Y2	68	3	5	4.34	.589
Y3	68	3	5	4.10	.626
Y4	68	3	5	4.09	.685
Y5	68	3	5	4.54	.584
Y6	68	3	5	4.59	.553
TOTAL				4.29	

Gambar 4.9 Analisis deskriptif kinerja karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dalam gambar di atas, menunjukkan statistik deskriptif variabel kinerja karyawan. Dapat diamati bahwa nilai mean tertinggi terdapat di indikator Y6 dengan nilai yang belum disebutkan 4.59. Nilai rata-rata terbanyak diperoleh oleh *statement* “Saya selalu berusaha untuk menjaga kesempurnaan hasil pekerjaan” Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan responden selalu menjaga kualitas pekerjaannya guna meningkatkan kinerjanya.

Secara keseluruhan responden memberikan tanggapan yang bervariasi terhadap pernyataan dalam kuesioner yang ditunjukkan dengan nilai standar deviasi signifikan yang menyimpang dari 0 (nilai terendah melebihi 0,05). yang dimana pernyataan yang diberikan pada variabel kinerja memiliki jawaban yang bervariasi.

4.1.3 Uji Validitas

4.1.3.1 Uji Validitas Variabel Efektivitas Pelatihan

Tabel 4.1
Uji Validitas Efektivitas Pelatihan

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
X _{1.1}	0.696	0.2387	.Valid
X _{1.2}	0.722	0.2387	.Valid
X _{1.3}	0.622	0.2387	.Valid
X _{1.4}	0.711	0.2387	.Valid
X _{1.5}	0.640	0.2387	.Valid
X _{1.6}	0.485	0.2387	.Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

● Nilai r_{tabel} didapatkan dari signifikansi statistik $DF = N - 2$ ($68 - 2$) Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai tersebut adalah 0,2387. berdasarkan tabel diatas, setiap item pada variabel efektivitas pelatihan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Item dengan nilai melebihi 0,2387 dapat diartikan menunjukkan validitas variabel efektivitas pelatihan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, variabel efektivitas pelatihan dapat dianggap sebagai instrumen penelitian yang valid.

4.1.3.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4 2
Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	Person Correlation	R Tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.632	0.2387	.Valid
X _{2.2}	0.729	0.2387	.Valid
X _{2.3}	0.728	0.2387	.Valid
X _{2.4}	0.711	0.2387	.Valid
X _{2.5}	0.642	0.2387	.Valid
X _{2.6}	0.675	0.2387	.Valid
X _{2.7}	0.735	0.2387	.Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai r_{tabel} didapatkan dari signifikansi statistik $DF = N - 2$ ($68 - 2$) Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai tersebut adalah 0,2387. Setiap item pada variabel efektivitas pelatihan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Item dengan nilai melebihi 0,2387 dapat diartikan menunjukkan validitas variabel motivasi kerja dalam penelitian ini. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja dapat dianggap sebagai instrumen penelitian yang valid.

4.1.3.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.3
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Y ₁	0.666	0.2387	.Valid
Y ₂	0.732	0.2387	.Valid
Y ₃	0.578	0.2387	.Valid
Y ₄	0.656	0.2387	.Valid
Y ₅	0.649	0.2387	.Valid
Y ₆	0.546	0.2387	.Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai r_{tabel} didapatkan di signifikansi statistik $DF = N - 2$ ($68 - 2$) di tingkat signifikansi 5% ($0,05$), nilai tersebut adalah 0,2387. Setiap item pada variabel efektivitas pelatihan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih gede dari nilai r_{tabel} . Item dengan nilai melebihi 0,2387 dapat diartikan menunjukkan validitas variabel kinerja karyawam dalam penelitian iini. Oleh karena itu, variabel kinerja karyawan dapat dianggap sebagai instrumen penelitim yang valid.

4.1.4 Uji Realiabilitas

4.1.4.1 Uji Realiabilitas Variabell Efektivitas Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	6

Gambar 4.10 Uji Realiabilitas Efektivitas Pelatihan
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Didasarkan hasil pengujian reliabilitas, Cronbach's Alpha untuk variabel pelatihan mencapai 0,710, melebihi nilai ambang 0,60. Maka, dapat ditarik kesimpulan ialah instrumen pelatihan dianggap mempunyai reliabilitas yang bagus.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	7

Gambar 4.11 Uji Reabilitas Motivasi Kerja
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Didasarkan hasil pengujian reliabilitas, Cronbach's Alpha untuk variabel pelatihan mencapai 0,820, melebihi nilai ambang 0,60. Maka, dapat ditarik kesimpulan ialah instrumen pelatihan dianggap mempunyai reliabilitas yang bagus.

4.1.4.3 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.693	6

Gambar 4.12 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Didasarkan hasil pengujian reliabilitas, Cronbach's Alpha untuk variabel pelatihan mencapai 0,820, melebihi nilai ambang 0,60. Maka, dapat ditarik kesimpulan ialah instrumen pelatihan dianggap mempunyai reliabilitas yang bagus.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berfungsi untuk menguji apakah semua data yang dimiliki apakah tidak memiliki masalah klasik seperti, normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik ini menjadi uji kelayakan data, karena penelitian ini menggunakan data primer oleh instrumen kuesioner maka uji asumsi klasik yang digunakan yaitu meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas serta uji heteroskedastisitas.

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan memanfaatkan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menelaah distribusi data apakah mengikuti distribusi normal/tidak. Tes *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dalam kondisi yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal
2. Apabila nilai signifikansi < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal

Dibawah ini terdapat hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86063906
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.047
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar 4.13 Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Uji normalitas pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.200 yaitu nilai signifikansi > 0.05 . Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan ialah data tersebut mengikuti distribusi normal

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilaksanakan demi mengevaluasi apakah ada hubungan diantara variabel independen dalam model regresi. Jika tidak terdapat hubyungan yang terlihat antara variabel independen, ini mengindikasikan adanya model regresi yang baik. Hal ini dapat diamati dari nilai toleransi yang diperoleh, jika tolerance > 0,10 maka dapat di tarik kesimpulan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Namun, jika nilai tolerance <0,10 menunjukkan terjadi multikolinearitas. Akan tetapi, jika VIF >10.00, maka menunjukkan adanya multikolinearitas. Gambar dibawah ialah hasil uji multikolinearitas yang dilaksanakan di penelitian ini :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.221	2.603		5.080	.000		
	Pelatihan	.379	.123	.415	3.084	.003	.623	1.606
	Motivasi Kerja	.103	.095	.146	1.084	.282	.623	1.606

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Didasarkan gambar yang disajikan, terlihat ternyata masing-masing variabel mengindikasikan nilai tolerance lebih gede dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10,00. Secara spesifik, variabel pelatihan menunjukkan nilai tolerance 0,623 dan nilai VIF 1,606 yang mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas. Begitu pula dengan variabel motivasi kerja menunjukkan nilai tolerance 0,623 dan nilai VIF 1,606 itu juga menunjukkan tidak adanya multikolinearitas

4.1.5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.021	1.616		1.870	.066
	Pelatihan	.039	.076	.079	.513	.610
	Motivasi Kerja	-.088	.059	-.229	-1.483	.143

a. Dependent Variable: RES2

Gambar 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glesjer
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Menunjukkan bahwa hasil tiap variabel yang memiliki nilai signifikansi > 0.05. Variabel pelatihan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.610 yang maka variabel pelatihan tidak terjadi heterokedastisitas dan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.143 yang berarti variabel motivasi tidak terjadi heteroskedastisitas

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk memahami dampak keseluruhan dari variabel bebas, yaitu Efektivitas Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Uji regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini dijelaskan secara rinci:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.221	2.603		5.080	.000
	Pelatihan	.379	.123	.415	3.084	.003
	Motivasi Kerja	.103	.095	.146	1.084	.282

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.16 Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Didasarkan gambar di atas, diperoleh persamaan tiap variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

$$Y = 13.221 + 0.379X_1 + 0.103X_2 + e$$

1. Konstanta

Dengan nilai konstanta sebesar 13.221 yang tercatat, hal ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya perubahan pada variabel penentu yang meliputi variabel pelatihan serta motivasi kerja, kinerja karyawan akan mempunyai nilai tetap sebesar 13.221.

2. Koefisien Pelatihan

Variabel Pelatihan memberikan pengaruh positif dengan kinerja karyawan, dengan koefisien regresi berjumlah 0,379. Dapat diinterpretasikan jika variabel Pelatihan meningkat, variabel kinerja karyawan pula akan meningkat sebesar 0,379. Demikian pula, jika variabel Pelatihan mengalami penurunan, variabel kinerja karyawan juga cenderung menurun sejalan dengan penurunan tersebut.

3. Koefisien Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dengan kinerja karyawan, koefisien regresi sebesar 0,103. Maka dari itu, jika variabel Motivasi Kerja melonjak, variabel kinerja karyawan juga akan melonjak berjumlah 0,103. Begitu pula sebaliknya, ketika variabel Motivasi Kerja mengalami penurunan, variabel kinerja karyawan cenderung menurun seiring dengan penurunan tersebut.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

4.1.7.1 Uji F

Uji F dilaksanakan untuk mengungkapkan apakah terdapat atau tidak pengaruh terhadap variabel bebas secara bersamaan/secara simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan ini merupakan uji kelayakan model yang dimana menjadi syarat untuk mengevaluasi apakah model regresi linear berganda ini layak atau tidak. Pada uji f ini jika nilai signifikan < 0.05 serta $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti adanya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dan, jika nilai signifikan > 0.05 atau $f_{hitung} < f_{tabel}$ artinya tidak adanya pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.797	2	42.399	11.881	.000 ^b
	Residual	231.953	65	3.569		
	Total	316.750	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

Gambar 4.17 Hasil Uji f
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dalam penelitian ini, nilai f_{tabel} didapatkan dengan metode ialah:

$$F_{tabel} = F(k; n-k)$$

Maka diperoleh sebagai berikut:

$$F_{tabel} = F(2; 68-2)$$

$$F_{tabel} = F(2; 66)$$

Dalam gambar distribusi nilai dengan signifikansi 0.05, angka 2 ; 66 setara dengan 3.14. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, nilai f_{tabel} adalah 3.14.

Berpijak pada tabel yang disebutkan, dapat dilihat bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu $11.881 > 3.14$. Dalam ringkasannya, dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan, variabel efektivitas pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Efektivitas pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.1.7.2 Uji T

Uji T ini dilakukan agar mengevaluasi sejauh mana variabel pelatihan (X_1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y), serta sejauh mana variabel motivasi kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Jika nilai signifikansi < 0.05 serta $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat ditarik kesimpulan adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y . dibawah ini ialah hasil uji parsial dalam penelitian ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.221	2.603		5.080	.000
	Pelatihan	.379	.123	.415	3.084	.003
	Motivasi Kerja	.103	.095	.146	1.084	.282

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.18 Hasil Uji T
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dalam penelitian ini, nilai tabel didapatkan oleh metode seperti:

$$t_{\text{tabel}} = t((\alpha/2 ; n-k-1))$$

$$t_{\text{tabel}} = t((0.05/2 ; 68 - 2 - 1))$$

$$t_{\text{tabel}} = t((0.025 ; 65))$$

Dalam pembagian nilai t_{tabel} dengan signifikansi 0.025, angka 65 setara dengan 1.997. Dalam penelitian ini, nilai tabel adalah 1.997. Berdasarkan tabel yang disebutkan, hasil uji hipotesis untuk tiap-tiap variabel dapat diperoleh:

1. Variabel Efektivitas Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- Dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.084, nilai tersebut berada di atas batas nilai tabel 2.011. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, efektivitas pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Dengan nilai signifikansi sebesar 0.003, nilai tersebut < dari 0.05. Artinya ini mengindikasikan bahwa secara parsial, efektivitas pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- Dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.084, nilai tersebut < dengan nilai t tabel yaitu 1.997. Artinya ini mengindikasikan secara parsial, motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
- Dengan signifikansi sebesar 0.282, nilai tersebut > dari 0.05. Hal ini mengindikasikan secara parsial, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian hipotesis awal yang dilakukan, terbukti bahwa variabel efektivitas pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) bersamaan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Manggala Gelora Perkasa. Temuan ini sejajar dengan studi yang dikerjakan oleh Prayogi *et al.*, (2018) dan Hermawati *et al.*, (2021), keduanya menyimpulkan bahwa efektivitas pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika pelatihan selaras dengan tugas dan kewajiban yang ditugaskan, menggabungkan penerapan praktis dari hasil pelatihan ke dalam lingkungan kerja yang sebenarnya, dan menumbuhkan dorongan untuk mencapai kesempurnaan dengan tujuan memajukan karyawan dan perusahaan, hal itu akan mengacu pada kemajuan kinerja karyawan yang sejalan dengan tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Sama halnya dengan motivasi kerja, motivasi kerja juga berperan sebagai kontrol dari kinerja karyawan yaitu dukungan manajemen terhadap karyawannya yang merupakan suatu dorongan dimana agar karyawan tersebut bekerja dengan rasa senang dan giat dengan tujuan yang diinginkan oleh karyawan dan, perusahaan akan berhasil secara optimal.

Jika dilihat dari indikator, instrumen pernyataan tertinggi berada pada karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan selalu berusaha untuk menjaga kesempurnaan hasil pekerjaannya dari sini maka dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dinyatakan melalui indikator tiga yaitu ketepatan waktu. Dengan cara ini, ketika karyawan dapat mengatur manajemen waktu kerjanya dengan baik maka mereka akan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan mencegah penundaan yang dapat mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan.

4.2.2 Pengaruh Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang dilakukann, dapat ditarik kesimpulan variabel efektivitas pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Manggala Gelora Perkasa. Sejalan dengan studi yang dilakukam oleh Maidarti *et al.*, (2022) serta Nurhelivia *et al.*, (2020), keduanya menyattakan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka dari itu, dapat diartikan pelatihan yang dikasih oleh PT. Manggala Gelora Perkasa untuk karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Analisis tanggapan partisipan terhadap variabel efektivitas pelatihan mengindikasikan bahwa mayoritas peserta dari PT. Manggala Gelora Perkasa rata-rata menyatakan setuju atau sangat setuju dalam kuesioner. Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawannya dianggap memuaskan. Dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawannya telah sesuai dan pemberian metode pelatihan yang selaras dengan apa yang dibutuhkan karyawan, maka setiap proses kerja yang sulit dapat diselesaikan oleh karyawan dengan begitu, mampu meningkatkan kinerja karyawan namun sebaliknya jika pelatihan yang diberikan kurang untuk karyawan maka akan menurunnya kinerja karyawan.

Jika dilihat dari indikator, instrumen pernyataan tertinggi berada pada materi pelatihan dan tujuan pelatihan. Karyawan merasa setuju bahwa materi yang diberikan saat pelatihan mudah untuk dipahami, dengan materi pelatihan yang diberikan baik, Dengan demikian, dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya bagi karyawan yang bersangkutan. Ini, pada gilirannya, memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan peningkatan efektivitas dan efisiensi. Selain itu, karyawan PT. Manggala Gelora Perkasa merasa setuju bahwa hasil dari pelatihan tersebut memiliki manfaat untuk kinerjanya, karena pelatihan yang diberikan atau dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya itu sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan, yang nantinya karyawan pada PT. Manggala Gelora Perkasa tersebut memiliki pemahaman yang lebih luas mengenai pekerjaannya karena mengikuti

pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya dan berdampak pada kinerja karyawan

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang dilakukam, disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Manggala Gelora Perkasa. Interpretasi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Manggala Gelora Perkasa. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dikerjakan oleh Khasanah *et al.* (2019), menunjukkan memotivasi karyawan mungkin tidak berpengaruh pada kinerja mereka atau menghasilkan perubahan yang signifikan. Selanjutnya, penelitian sebelumnya oleh Julianry *et al.* (2018) juga memberikan hasil yang serupa, menekankan bahwa motivasi hanya berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan lebih banyak usaha.

Jika dilihat dari indikator mengenai motivasi kerja, instrumen pernyataan terendah berada pada tunjangan yang dikasih oleh perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan hidup dan tunjangan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaannya. Artinya, karyawan PT. Manggala Gelora Perkasa cukup setuju dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa tunjangan yang dikasih oleh perusahaan telah memenuhi dengan kebutuhan hidup karyawannya dan telah sesuai dengan pekerjaannya. Namun, dengan gaji yang memenuhi kebutuhan dan sesuai saja tidak cukup untuk memotivasi karyawan jika karyawan tersebut tidak puas dengan faktor-faktor lain didalam pekerjaan mereka, seperti hubungan dengan atasan atau rekan kerja, kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, pengembangan karir, lingkungan kerja dan sebagainya.