

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Telah dilakukan penelitian terhadap karyawan pada divisi teknik, lab.teknik dan alat berat di PT. Tri Citra Perdana berjumlah 37 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	37	100%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden didominasi laki laki tidak ada perempuan pada divisi Alat Berat , Lab.teknik , dan Teknik PT. Tri Citra Perdana Metro.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	persentase
< 20	1	2,7%
21-30	14	37,8%
31-40	11	29,7%
41-50	8	21,6%
51-60	3	8,1%
Total	37	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan divisi alat berat, lab.teknik dan teknik PT. Tri Citra Perdana yang paling banyak berusia 21-30 Tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 38 %.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
< 3 tahun	8	21,6%
3-5 tahun	12	32,4%
5-8 tahun	9	24,3%
> 8 tahun	8	21,6%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 12 responden atau 32,4 % , dengan masa kerja < 3 tahun sebanyak 8 responden atau 21,6 % , dengan lama bekerja 4-8 tahun sebanyak 9 responden atau 24,3%, dengan lama bekerja > 8 tahun sebanyak 8 responden atau 21,6%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Tri Citra Perdana metro tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 3-5 tahun.

Tabel 4. 4**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA SEDERAJAT	26	70,3%
S1	11	29,7%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden dengan pendidikan terakhir S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 11 responden 29,7% dengan pendidikan terakhir SMA memiliki frekuensi sebanyak 26 responden atau 70,3%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan divisi alat berat, lab.teknik dan teknik yang paling banyak didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA SEDERAJAT

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel pelatihan , motivasi dan kinerja yang disebarkan kepada 37 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5**Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban										total
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pelatih memiliki kompetensi yang memadai dalam menyampaikan materi pelatihan	9	24,3	21	56,8	7	18,9	0	0.0	0	0.0	150
2	Pelatih mampu menjawab pertanyaan peserta dengan baik	11	29,7	18	48,6	8	21,6	0	0.0	0	0.0	151

3	Materi pelatihan disusun secara sistematis dan mudah dipahami	7	29,7	18	48,6	8	21,6	0	0.0	0	0.0	151
4	Materi pelatihan mencakup informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya	9	24,3	17	45,9	11	29,7	0	0.0	0	0.0	146
5	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan peserta	7	18,9	14	37,8	16	43,2	0	0.0	0	0.0	139
6	Metode pelatihan memungkinkan saya untuk langsung mempraktikkan apa yang dipelajari	6	16,2	12	32,4	19	51,4	0	0.0	0	0.0	135
7	Pelatihan dapat meningkatkan motivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik	12	32,4	16	43,2	9	24,3	0	0.0	0	0.0	151
8	Pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan keterampilan kerja saya	14	37,8	16	43,2	7	18,9	0	0.0	0	0.0	155
9	Peserta menguasai berbagai materi pelatihan dengan cepat	8	21,6	7	18,9	22	59,5	0	0.0	0	0.0	134

10	Peserta pelatihan memiliki antusiasme yang tinggi selama pelatihan	7	18,9	12	32,4	17	45,9	1	2,7	0	0.0	136
----	--	---	------	----	------	----	------	---	-----	---	-----	-----

Sumber : data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel pelatihan , pernyataan yang memiliki skor terbesar pada pernyataan 8, yaitu Pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan keterampilan kerja saya dengan total skor 155. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor terendah terdapat pada pernyataan 9 Peserta menguasai berbagai materi pelatihan dengan cepat dengan total skor sebanyak 134

Tabel 4. 6

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja(X2)

no	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya merasa balas jasa yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya	5	8.1	14	37.8	17	45.9	3	8.1	0	0.0	128
2	Saya merasa puas dengan bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan	4	10.8	11	29.7	22	59.5	0	0.0	0	0.0	130
3	Perusahaan menyediakan suasana kerja yang aman dan nyaman	12	32.4	19	51.4	6	16.2	0	0.0	0	0.0	154

4	Karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman	12	32.4	18	48.6	7	18.9	0	0.0	0	0.0	153
5	Tingkat fasilitas yang diberikan di tempat kerja baik	6	16.2	22	59.5	9	24.3	0	0.0	0	0.0	145
6	Perusahaan memberikan akses ke pelatihan atau pengembangan keterampilan yang membantu saya meningkatkan kinerja	3	8.1	19	51.4	15	40.5	0	0.0	0	0.0	136
7	Karyawan puas terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik	9	24.3	23	62.2	5	13.5	0	0.0	0	0.0	152
8	Atasan selalu mendukung dan memotivasi saya untuk mencapai target	7	18.9	8	21.6	22	59.5	0	0.0	0	0.0	133

9	Saya merasa pekerjaan saya menarik dan memberikan tantangan yang memotivasi saya untuk berkembang	12	32.4	19	51.4	6	16.2	0	0.0	0	0.0	154
10	Pekerjaan saya memberikan rasa kepuasan pribadi dan rasa pencapaian	7	18.9	21	56.8	9	24.3	0	0.0	0	0.0	156

Sumber : data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel motivasi kerja , pernyataan yang memiliki skor terbesar pada pernyataan 3 dan 9 yaitu Perusahaan menyediakan suasana kerja yang aman dan nyaman dan Saya merasa pekerjaan saya menarik dan memberikan tantangan yang memotivasi saya untuk berkembang dengan total skor 154. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor terendah terdapat pada pernyataan 1 Saya merasa balas jasa yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya dengan total skor sebanyak 128

Tabel 4. 7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan	8	21.6	13	35.1	16	43.2	0	0.0	0	0.0	140

2	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar kualitas perusahaan	7	18.9	20	54.1	10	27.0	0	0.0	0	0.0	145
3	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan secara konsisten	13	35.1	19	51.4	5	13.5	0	0.0	0	0.0	156
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu secara optimal	7	18.9	17	45.9	13	35.1	0	0.0	0	0.0	142
5	Saya memenuhi semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan	5	13.5	17	45.9	15	40.5	0	0.0	0	0.0	138
6	Saya berkontribusi dalam memberikan ide ide baru yang bermanfaat bagi perusahaan	3	8.1	15	40.5	19	51.4	0	0.0	0	0.0	132

7	Saya selalu memastikan bahwa tidak ada kesalahan dalam pekerjaan yang saya selesaikan	4	10.8	20	54.1	13	35.1	0	0.0	0	0.0	139
8	Saya mampu mengarahkan rekan kerja atau tim untuk mencapai tujuan bersama	8	21.6	19	51.4	10	27.0	0	0.0	0	0.0	146
9	Saya selalu menyampaikan informasi dengan jujur kepada atasan dan rekan kerja	7	18.9	22	59.5	8	21.6	0	0.0	0	0.0	147
10	Saya selalu mencari cara dan teknik agar dapat memudahkan saya dalam pekerjaan	7	18.9	22	59.5	8	21.6	0	0.0	0	0.0	154

Sumber : data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban responden variabel kinerja kerja , pernyataan yang memiliki skor terbesar pada pernyataan 3 yaitu Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan secara konsisten dengan total skor 156 . Sedangkan pernyataan yang memiliki skor ter rendah terdapat pada pernyataan 6 Saya berkontribusi dalam memberikan ide ide baru yang bermanfaat bagi perusahaan dengan total skor 132.

4.2 Hasil Uji Persyaratan instrumen

4.2.1 Hasil Uji validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk mengetahui data yang akan dihitung dan proses pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Kuisiner Pelatihan (X1)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,800	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,802	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,726	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,725	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,791	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,853	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,756	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,786	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,863	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,761	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel pelatihan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pelatihan. Hasil yang di dapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r

hitung paling tinggi yaitu 0,863 dan paling rendah 0,725. Dengan demikian seluruh item Pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Kuisiner Motivasi Kerja(X2)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,555	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,647	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,596	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,631	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,651	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,695	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,622	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,871	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,649	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,739	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Motivasi kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi kerja . Hasil yang di dapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,871 dan paling rendah 0,555 Dengan demikian seluruh item Motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,765	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,694	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,746	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,859	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,866	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,753	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,647	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,757	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,702	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,717	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja . Hasil yang di dapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,866 dan paling rendah 0,647 Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujia kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 26 . hasil uji reliabilitas setelah

dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan	0,930	0,800-1,000	Sangat tinggi
Motivasi Kerja	0,861	0,800-1,000	Sangat tinggi
Kinerja	0,905	0,800-1,000	Sangat tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,930 dengan tingkat reliabel sangat tinggi , untuk variabel motivasi (X2) memiliki cronbach's alpha yaitu 0,861 dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan untuk variabel kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,905 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Uji persyaratan Analisis data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One- Sampel Kolmogorov – Smirnov Test Pada SPSS . Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

1. H_0 : Data Berdistribusi normal
 H_a : Data Tidak Berdistribusi Normal
2. $Sig < Alpha (0,05) = H_0$ Ditolak
 $Sig > Alpha (0,05) = H_0$ Diterima

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0,200	0,05	Sig > alpha	Normal

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka disimpulkan data berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linieritas atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan terhadap kinerja	0,339	0,05	sig > alpha	Linier
Motivasi Kerja terhadap kinerja	0,554	0,05	sig > alpha	Linier

Sumber : data diolah tahun 2025

Dari hasil perhitungan linieritas diatas dapat dimpulkn bahwa nilai signifikansi untuk variabel pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,339 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,554 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka sig > alpha maka H_0 diterima menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai tolerance (tolerance value) dan nilai Variance Inflation (VIF) dengan disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 untk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26

Tabel 4. 14

Hasil Uji Multikoliniearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,767	1,304	bebas gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,767	1,304	bebas gejala multikolinieritas

Sumber : data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel pelatihan dan motivasi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen Y dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tri Citra Perdana Metro.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 26 diperoleh data sebagai berikut

Tabel 4. 15**Hasil Koefisien Determinasi**

R	R SQUARE
0,832	0,692

Sumber : data diolah tahun 2025

berdasarkan tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,832 yang menunjuka tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

sedangkan nilai koefisien determinasi R² (R SQUARE) sebesar 0,692 menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi sebesar 69,2 % sedangkan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 26 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 16**Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda**

variabel	B
Kinerja	1,387
Pelatihan	0,397
Motivasi Kerja	0,569

Sumber : data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas didapatkan nilai coefficients adalah untuk melihat persamaan regresi Linier berganda

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

b₁ b₂ = koefisien Regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Motivasi Kerja

Et = error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 1,387 + 0,397 (X_1) + 0,569 (X_2) \text{ artinya :}$$

1. koefisien Konstanta Y

variabel kinerja mempunyai nilai sebesar 1,387 satu satuan jika variabel pelatihan dan motivasi kerja tetap atau sama dengan nol

2. koefisien regresi X1

jika jumlah pelatihan naik sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,397 satu satuan

3. koefisien regresi X2

jika jumlah motivasi kerja naik sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,569 satu satuan

Tabel 4. 17

Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquare
pelatihan dan motivasi kerja	0,832	0,692

Sumber : Data diolah tahun 2025

dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,692 artinya variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja X_2 mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 69,2% dan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan hubungan antara pelatihan (X_1) Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika pelatihan X_1 dan motivasi X_2 naik maka kinerja akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil uji t

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Pelatihan X1 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y karyawan PT. Tri Citra Perdana Metro

H_a : Pelatihan X1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y karyawan PT. Tri Citra Perdana Metro

Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Y

kriteria pengujian dilakukan dengan

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4. 18

Hasil Uji t Pelatihan (X1) terhadap kinerja

Variabel	t hitung	t tabel	alpha	Simpulan
pelatihan X1	4,145	2,032	0,05	Berpengaruh

Sumber : data diolah tahun 2025

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk=37-2-1$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,032

berdasarkan tabel coefficients diatas dengan demikian

$t_{hitung} 4,145 > t_{tabel} 2,032$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima

HIPOTESIS I : Pelatihan X1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Citra Perdana Metro

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Motivasi X2 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y karyawan PT. Tri Citra Perdana Metro

H_a : Motivasi X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y PT. Tri Citra Perdana Metro

Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Y

kriteria pengujian dilakukan dengan

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4. 19

Hasil Uji t Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t hitung	t tabel	alpha	Simpulan
Motivasi kerja	4,728	2,032	0,05	Berpengaruh

Sumber : data diolah tahun 2025

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk=37-2-1$) sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,032

berdasarkan tabel *coefficients* diatas dengan demikian

$t_{hitung} 4,728 > t_{tabel} 2,032$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima

Hipotesis II : Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) PT. Tri Citra Perdana

4.5.2 Hasil Uji F (X1 X2 Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen

Ho : Pelatihan X1 dan Motivasi kerja X2 tidak berpengaruh terhadap kinerja PT. Tri Citra Perdana

Ha : Pelatihan X1 dan Motivasi Kerja X2 berpengaruh terhadap kinerja PT. Tri Citra Perdana

PELATIHAN (X1) MOTIVASI KERJA (X2) TERHADAP KINERJA (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 26 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 20

Hasil Uji F

variabel	F hitung	F tabel	Alpha	Simpulan
Pelatihan X1 dan Motivasi Kerja X2 terhadap Kinerja	38,117	3,28	0,05	Berpengaruh

Sumber : data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.20 di atas hasil uji F yang diperoleh nilai f hitung sebesar 38,117 sedangkan f tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($37-3=34$) adalah 3,28 jadi nilai f hitung $>$ f tabel yaitu $38,117 > 3,28$ maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis III : Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) PT. Tri Citra Perdana

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tri Citra Perdana Metro.

Setelah dilakukan uji validitas dan reabilitas pada angket, diketahui bahwa 30 item pernyataan angket yang disusun yaitu terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel pelatihan (X1) 10 item pernyataan untuk variabel motivasi (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

4.6.1 Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja

Menurut (Afandi, 2018) Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Menurut (kasmir, 2022) pelatihan adalah proses untuk membentuk kemampuan , keahlian , keterampilan , disiplin seseorang sesuai dengan bidang ilmunya.

Berdasarkan hasil Uji t (parsial) Pelatihan (X1), diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,145 > 2,035$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak , sehingga dapat disimpulkan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tri Citra Perdana. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,397 membuktikan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara terhadap kinerja karyawan

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zuriana et al., 2024) menyatakan bahwa Pelatihan (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Lampung Raya

4.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2021) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Afandi, 2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan hasil Uji t (parsial) Motivasi Kerja (X₂), diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,728 > 2,035$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tri Citra Perdana. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,569 membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan secara terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Tri Citra Perdana Metro

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yohanson et al., 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang tanggamus

4.6.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil uji simultan (uji-F) terjadinya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pada PT. Tri Citra Perdana Metro. Hasil perhitungan uji simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28,117 > 3,28$ dan nilai signifikan yang menunjukkan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif

secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Tri Citra Perdana.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Binantel Prima Di Surabaya

Variabel pelatihan dan variabel motivasi yang sesuai akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Sebab adanya pelatihan dan motivasi yang sesuai akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh Perusahaan/organisasi. Maka dari itu untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal Perusahaan/organisasi harus menerapkan pelatihan dan motivasi untuk mendorong semangat karyawan sehingga dapat mempermudah Perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan yang maksimal.