

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Sunter Assembling Plant

Atikah Zulfa Utari^{1)*}, Mulyadi^{2)*}, Safrudin^{3)*}

Faculty Of Economic , Study Program Accounting and Management ,
Swadaya Institute Of and Business Communication
Email : atikahzulfa25@gmail.com

Article history :

Received 13 Juni
2024

Received in revised
From
17 juni 2024

Accepted 1 Juli 2024
Vol. 31 No.2 (2024)

Keywords :
Pelatihan Kerja,
Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan

Focus And Scope :
Accounting and
Management

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Sunter Assembling Plant yang berlokasi di jalan gaya motor III no. 5, Sunter II Kota Jakarta Utara. Jenis penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui program aplikasi SPSS yang berupa Print Out Table Multiple Regression. Bertujuan sebagai pembuktian data dari hasil penelitian melalui analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa jumlah sampel yang diambil berjumlah 93 karyawan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10%. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,0% diperoleh dari T hitung > T tabel atau (4,210 > 1,666). Motivasi kerja menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,0 %, yang diperoleh dari T hitung > T table atau (3,167 > 1,666). Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9.248 + 0.475 X1 + 0.344 X2$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai determinasi sebesar 0.609 artinya 60.9 % menunjukkan bahwa hasil nilai pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Introduction (Pendahuluan)

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan merupakan salah satu faktor sentral dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat memadai. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu masalah yang dialami oleh perusahaan sebagian besar adalah kurangnya pelatihan kerja yang mengakibatkan kurang paham pada karyawan mengenai SOP. Oleh karena itu perusahaan menyediakan pelatihan khusus bagi karyawan mengenai tujuan perusahaan. Menurut (Ratnasari, 2019) pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan pada perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan memperbaiki sikap-sikap kerja (attitudes).

Selain pelatihan kerja, menunjukkan motivasi kerja mengalami penurunan. Rachmawati, R.W. (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja diberikan kepada karyawan sebagai dorongan dari dalam maupun luar untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan (Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2018). Untuk itu, motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan supaya karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Pada dasarnya bahwa setiap karyawan memiliki tingkat pekerjaan yang berbeda-beda, tergantung pada hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar kinerja. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Putang, B.A, 2020). Susanty, A., dan Baskoro, S.W. (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Research Methods (Metode Penelitian)

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur Tingkat kejadian dan sebagai pembuktian data dari hasil penelitian antara dua variabel atau lebih. Jenis data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, dari pertanyaan kriteria dalam bentuk penilaian atas jawaban yang digunakan pada skala likert terhadap karyawan PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Sunter Assembling Plant.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Sunter Assembling Plant yang berlokasi di Jalan Gaya Motor III No. 5, Sunter II Kota Jakarta Utara.

Data Penelitian

data penelitian dapat diperoleh dari sumber data sekunder melalui studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 1.300 karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Assembling Plant. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik random sampling melalui rumus Slovin.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis deskriptif untuk pengumpulan dan penyajian data, dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk menentukan kualitas nilai koefisien melalui program SPSS berupa Print Out Table Multiple Regression bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Research Results (Hasil Penelitian)

Analisis Deskriptif Dan Pembahasan Hasil dan pembahasan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari 93 responden karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Sunter Assembling Plant. Berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan pengalaman kerja. Hal ini dapat memberikan gambaran mengenai kondisi terkait dengan permasalahan dan tujuan penelitian.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran mengenai berdasarkan karakteristik responden jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel I
Data Responden Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	58	63%
Perempuan	35	37%
Total	93 Responden	100%

Sumber : Data PT Astra Daihatsu Motor Assembling Plant, 2021

Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa karyawan PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Assembling Plant lebih banyak jumlah karyawan laki-laki dari jumlah karyawan perempuan. Hal ini dapat berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan di bidang Perusahaan otomotif, seorang karyawan laki – laki memiliki kecepatan secara fisik dibandingkan karyawan perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Usia	Jumlah Responden	Persentase
17 – 27 Tahun	76	82%
28 – 38 Tahun	14	15%
39 – 40 Tahun	3	3%
> 50 Tahun	0	0
Total	93 Responden	100%

Sumber : Data PT Astra Daihatsu Motor Assembling Plant, 2021

Berdasarkan hasil data tabel diatas, menunjukkan tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Sebab terkait dengan kemampuan fisik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Responden terbanyak menunjukkan bahwa usia 17 tahun sampai 27 tahun dalam kategori usia produktif yaitu sebanyak 76 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja dibidang otomotif berada pada kondisi yang optimal dalam menciptakan produktivitas yang tinggi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel III
Data Respoden Analisis Deskriptif Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA, SMK	76	81%
Diploma	12	13%
Sarjana	5	5%
Magister, Doktor	1	1%
Total	93 Responden	100%

Sumber : Data PT Astra Daihatsu Motor Assembling Plant, 2021

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya kolerasi antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Metode pengujian yang biasa digunakan yaitu dengan melihat nilai inflation faktor (VIF) dan tolerance. Jika $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dari segi pendidikan, tenaga kerja di bidangotomotif dikategorikan cukup. Hal ini ditunjukkan oleh responden berpendidikan SMA danSMK sebanyak 76 orang. Dikarenakan sebagian karyawan masih tahapan dalam proses pembelajaran untuk

meningkatkan pendidikan yang lebih tinggi, agar dapat menunjang wawasan dan memiliki keterampilan sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

Tabel IV
Data Respoden Analisis Deskriptif Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1 – 5 Tahun	60	64%
5 -10 Tahun	25	27%
> 10	8	9%
Total	93 Responden	100%

Sumber : Data PT Astra Daihatsu Motor Assembling Plant, 2021

Dari hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa pengalaman kerja dibidang perusahaan otomotif paling banyak mempunyai pengalaman kerja antara 1 sampai 5 tahun yaitu sebanyak 60 orang, sedangkan paling sedikit berpengalaman kerja kurang lebih 10 tahun yaitu sebanyak 25 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat tercermin dari karyawan yang memiliki kemampuan bekerja. Maka pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan masih perlu ditingkatkan untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Setelah hasil data dikumpulkan, kemudian dilakukan penyajian data melalui program SPSS berupa Print Out Table Multiple Regression bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable bebas yaitu pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji Kualitas Data

Penelitian ini menggunakan uji kualitas data melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui hasil data responden valid atau reliabel yang terjadi pada kuesioner dari tiap-tiap instrumen penelitian.

Validitas

Tabel V
Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X1)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,747	0,3061	Valid
	X1.2	0,871	0,3061	Valid
	X1.3	0,942	0,3061	Valid
	X1.4	0,903	0,3061	Valid
	X1.5	0,747	0,3061	Valid
	X1.6	0,897	0,3061	Valid
	X1.7	0,927	0,3061	Valid
	X1.8	0,906	0,3061	Valid
	X1.9	0,911	0,3061	Valid
	X1.10	0,933	0,3061	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil data tersebut, seluruh pertanyaan variabel pelatihan (X1) dinyatakan valid dikarenakan nilai corelation lebih besar dari r tabel sehingga dapat digunakan untuk pengujian motivasi kerja (X2)

Tabel VI
Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,834	0,3061	Valid
	X2.2	0,875	0,3061	Valid
	X2.3	0,926	0,3061	Valid
	X2.4	0,818	0,3061	Valid
	X2.5	0,892	0,3061	Valid
	X2.6	0,945	0,3061	Valid
	X2.7	0,871	0,3061	Valid
	X2.8	0,873	0,3061	Valid
	X2.9	0,922	0,3061	Valid
	X2.10	0,803	0,3061	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Hasil tabel diatas diatas menunjukkan seluruh jawaban kuesioner variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan valid dikarenakan nilai corelation lebih besar dari r tabel sehingga dapat digunakan untuk pengujian kinerja karyawan (Y).

Tabel VII
Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,919	0,3061	Valid
	Y2	0,911	0,3061	Valid
	Y3	0,947	0,3061	Valid
	Y4	0,847	0,3061	Valid
	Y5	0,849	0,3061	Valid
	Y6	0,953	0,3061	Valid
	Y7	0,774	0,3061	Valid
	Y8	0,941	0,3061	Valid
	Y9	0,867	0,3061	Valid
	Y10	0,909	0,3061	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas seluruh jawaban kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dikarenakan nilai corelation lebih besar dari r tabel sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan valid oleh karena itu dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Dari seluruh pertanyaan dari tiap-tiap instrumen penelitian menyatakan hasil variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Menunjukkan bahwa hasil dinyatakan valid, dikarenakan nilai correlation lebih besar dari r tabel sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel VIII
Hasil SPSS Statistics Uji Reliabilitas Berdasarkan Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	.966	10	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	.966	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.970	10	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha dengan r tabel memperoleh hasil reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik sebagai dasar pengambilan keputusan. melalui 3 cara pengujian sebagai berikut. Langkah pertama menggunakan uji normalitas apakah dalam model regresi variabel bebas terhadap variabel terikat keduanya mempunyai tujuan dapat distribusi normal atau tidak. Bagian langkah kedua melakukan uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Dan tahap terakhir menggunakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Normalitas

Tabel IX
Hasil SPSS Statistics Uji Normalitas Berdasarkan Instrumen Penelitian

Unstandardized Residual		
	N	93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05241533
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.049
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076^c

a) Test distribution is Normal

b) Calculated from data

c) Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Dari hasil tabel diatas, menunjukkan nilai residual sebesar $.076 >$ dari nilai keputusan $0,05$. Dengan demikian maka uji normalitas dapat berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel X
Hasil Uji Multikolinearitas Berdasarkan Instrumen Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part Tolerance	VIF	
(Constant)	9.248	2.970			3.114	.002					
x1	.475	.113	.470		4.210	.000	.758	.406	.275	.341	2.936
x2	.344	.109	.354		3.167	.002	.736	.317	.207	.341	2.936

a) Dependent Variable: Kinerja Karyawan

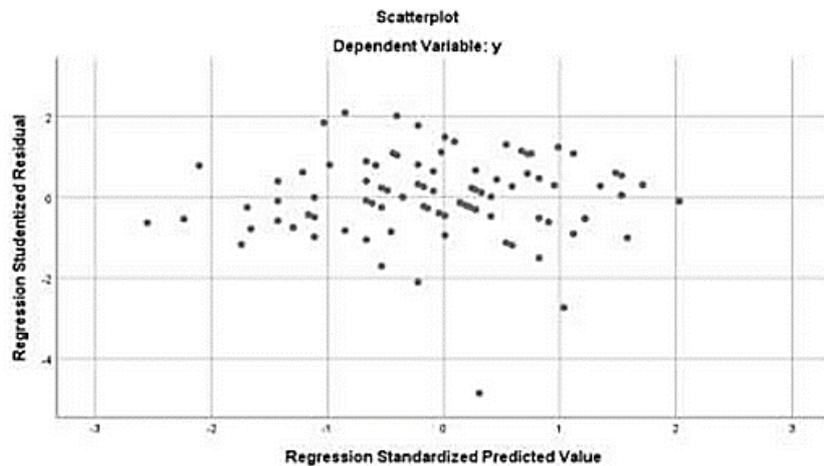
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan perhitungan uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance 0.341 artinya bahwa nilai tolerance lebih besar dari nilai keputusan $0,10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil nilai VIF 2.936 artinya nilai ini lebih kecil dari nilai keputusan $0,10$ sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas dapat bebas secara aman berdasarkan instrumen penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam tahapan uji heteroskedastisitas digunakan dengan cara melalui uji grafik scatterplot, bertujuan untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak antara varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Hasil SPSS Statistics Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplots



Gambar 1 Hasil Uji Grafik Scatterplot
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Dari hasil gambar di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji grafik scatterplot. Menunjukkan terlihat jelas titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Pengaruh

Penelitian ini tentu dapat memprediksi dan mengukur nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dapat diuji melalui 2 cara yaitu cara pertama menguji analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas terhadap variable terikat dapat menghasilkan nilai positif maupun negatif. Dan cara kedua menggunakan uji analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai yang telah di peroleh akan selalu mengalami peningkatan dengan adanya penambahan variabel bebas tergantung dari korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel XI
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Berdasarkan Instrumen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.248	2.970	
	Pelatihan (X1)	.475	.113	.470
	Motivasi kerja (X2)	.344	.109	.354

a) Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9.248 + 0.475 X1 + 0.344 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai constant sebesar 9.248 menunjukkan adanya pengaruh nilai positif pada pelatihan dan motivasi kerja. Maka tingkat kesalahan standar error sebesar 2.970 %. Menyatakan bahwa nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0.475 menunjukkan adanya pengaruh nilai positif artinya bahwa pelatihan semakin mengalami peningkatan pada kinerja karyawan, dan menunjukkan nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.344 adanya pengaruh nilai positif artinya bahwa motivasi kerja mengalami peningkatan kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Tabel XII
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Adjusted (R2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.609	2.075

a) Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi kerja

b) Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil tabel tersebut, terlihat dari nilai determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.609, artinya 60,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja. Adapun nilai tersisa yang tidak diteliti sebesar 39,1% persentase diluar variabel penelitian.

Uji Hipotesis

Penelitian ini, terdiri dari dua metode yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu uji T dan uji F. Untuk menguji suatu kebenaran dari pernyataan kuesioner apakah dari hasil uji T dan uji f dapat diterima atau ditolak.

Uji Parsial

Uji parsial (Uji T) dilakukan dengan 2 cara melalui uji T tabel dan uji T hitung. Berikut ini merupakan cara menghitung uji t tabel dengan membandingkan nilai sig sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n-k-1 \right) = \left(t_{\frac{0,10}{2}}; 93-2-1 \right) = t (0,05 ; 90) = 1.666$$

Tabel XIII
Hasil Uji T Hitung Berdasarkan Instrumen Penelitian
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.248	2.970		3.114	.002
	Pelatihan	.475	.113	.470	4.210	.000
	Motivasi kerja	.344	.109	.354	3.167	.002

a) Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil T hitung di atas menunjukkan bahwa nilai data yang diperoleh melalui program SPSS berupa Print Out Table Multiple Regression menyatakan adanya pengaruh positif pada variabel bebas

yaitu pelatihan (X1) sebesar 0.475 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0.344 terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Memiliki nilai constant sebesar 9.248 menunjukkan adanya pengaruh nilai positif pada pelatihan kerja dan motivasi kerja. Maka tingkat kesalahan standar error sebesar 2.970 %.

Uji Simultan

Uji simultan (Uji F) dilakukan dengan 2 cara pengujian melalui uji coba F tabel dan uji F hitung membandingkan nilai sig untuk mengetahui tingkat kesalahan dalam penelitian. Nilai F table diperoleh dengan cara sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = F (k ; n - k) = F (2 ; 93 - 2) = F (2 ; 89) = 2,36$$

Berdasarkan hasil nilai uji F tabel yang telah diperoleh kemudian dilakukan uji F hitung melalui program SPSS berupa Print Out Table Multiple Regression. Pengujian F hitung bertujuan untuk mengetahui kualitas data antara tiap-tiap variabel bebas (X) terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak pada instrument penelitian tersebut.

Tabel XIV
Hasil Uji F hitung Berdasarkan Instrumen Penelitian
ANOVA b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624.587	2	312.294	72.525	.000b
	Residual	387.542	90	4.306		
	Total	1012.129	92			

a) Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil tabel F hitung diatas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian variable bebas yaitu pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 72.525. Hal ini menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig 0.000.

4. Conclusion (Kesimpulan)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji dengan berbagai uji perhitungan, menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada instrumen penelitian secara parsial dan secara simultan. Dapat dijelaskan sebagai berikut dari hasil analisis penelitian melalui SPSS berupa Print Out Table Multiple Regression. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Sunter Assembling Plant. Berdasarkan dari hasil perhitungan hal ini terbukti adanya nilai uji T hitung sebesar 4.210 lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1.666 memiliki tingkat toleransi kesalahan sebesar 0.000 dari batas toleransi kesalahan. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkatan pelatihan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Sunter Assembling Plant. Berdasarkan dari hasil perhitungan hal ini terbukti adanya nilai uji T hitung sebesar 3.167 lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1.666 memiliki tingkat toleransi kesalahan sebesar 0.000 dari batas toleransi kesalahan. Jika pelatihan kerja mengalami peningkatan maka motivasi kerja sebagai dorongan dari dalam maupun luar untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dari hasil kesimpulan pelatihan dan motivasi kerja dapat menunjukan bahwa instrument variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hal ini terbukti dengan nilai F hitung sebesar 72.525 dengan signifikansi yang lebih kecil dari batas toleransi kesalahan. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.609 artinya 60,9% persentase menunjukan hasil nilai variabel bebas secara bersama-sama memiliki kontribusi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun sisa perhitungan diluar variable sebesar 39,1% persentase.

5. Reference List (Daftar Referensi)

- Damayanti, A.P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Emba*,8(3).
- Putang, B. A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma Sentosa Manado. In *Productivity* (Vol. 1, Issue 1).
- Ratnasari (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2).
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Rachmawati, R.W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1).
<https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Susanty, A., & Baskoro, S.W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN(Persero) APD Semarang). *JATIUndip :Jurnal Teknik Industri*,7(2). <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>