

BAB IV

HASIL DAN PENELITIAN

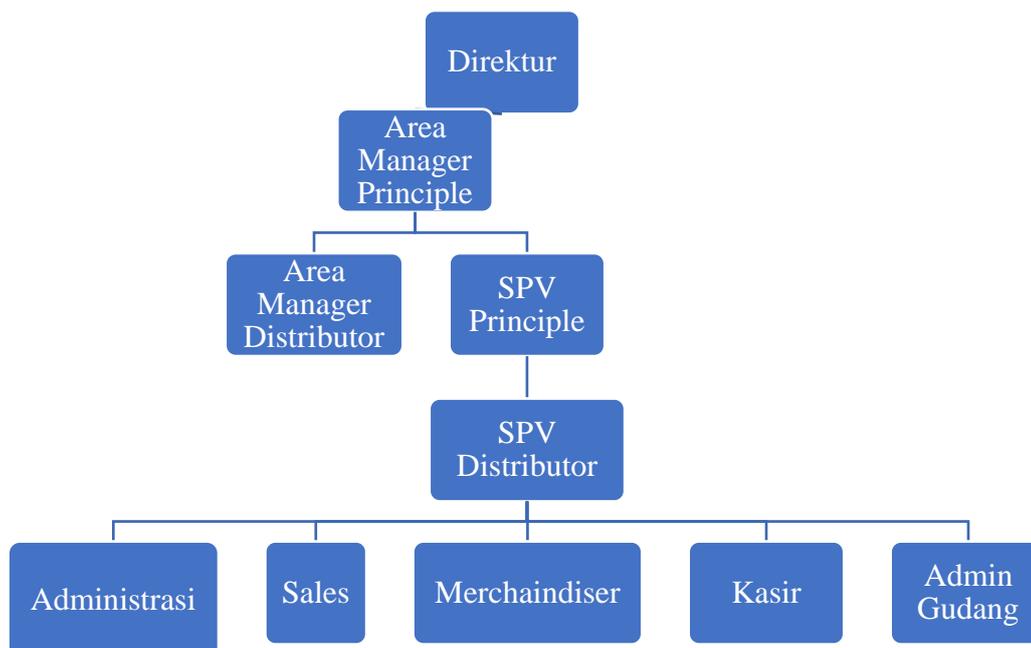
4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Keseluruhan kuesioner yang dikirim berjumlah 82 untuk 82 karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Dari jumlah kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan, kuesioner yang kembali sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebanyak 82 responden, jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam analisis data adalah 82 responden.

Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 23. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan dalam halaman lampiran. PT. Eratel Prima adalah perusahaan distribusi yang bergerak di bidang distributor, misalnya: FMCG, elektronik, dll. Berdiri sejak tahun 1997, telah menjadi mitra terpercaya bagi berbagai *brand* ternama dalam mendistribusikan produk ke seluruh Indonesia. Dengan pengalaman lebih dari 28 tahun, PT. Eratel Prima ini memiliki jaringan distribusi yang luas dan sistem manajemen logistik yang efisien untuk memastikan produk sampai ke tangan pelanggan dengan cepat dan tepat. Dan peneliti bekerja pada PT. Eratel Prima ini dibagian distributor rokok dibawah naungan PT. BAT (*British America Tobacco*), *Brand* rokok yang didistribusikan diantaranya ada rokok *Dunhill*, *Lucky Strike*, *Starmild*, *Bentoel*, *Prinsip*, juga terdapat vape dengan brand Bernama *Vuse*. Yang bertempat pada cabang Asmo Bogor yang beralamat di jalan raya Gunung Putri Kabupaten Bogor PT. Eratel Prima memiliki cabang dengan jumlah karyawan tepatnya 100 karyawan tetapi tidak semua karyawan bekerja didalam cabang melainkan beberapa karyawan ditempatkan di area yang jauh dari kantor cabang, jadi mereka tidak harus datang ke cabang Asmo Bogor ini dikarenakan jarak, perusahaan tetap memantau dengan menggunakan jaringan online.

Struktur organisasi yang berada dalam PT. Eratel Prima Asmo Bogor diantaranya :



4.1.2 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 82 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuesioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur dan Lama Bekerja

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	39	47,6%
	Laki-Laki	43	52,4%
Jumlah		82	100%
Usia	< 20 Tahun	3	3%
	21 - 30 Tahun	41	41%
	31-40 Tahun	29	29%
	>40 Tahun	9	9%
Jumlah		82	100%
Lama Bekerja	< 1Tahun	7	8,5%

	1 - 2 Tahun	15	18,3%
	2 - 3 Tahun	11	13,4%
	>3 Tahun	49	59,8%
Jumlah		82	100%

Sumber data : Hasil Penelitian, 2025 (Diolah oleh peneliti)

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan di PT Eratel Prima Asmo Bogor ini adalah sebanyak 82 orang yang terdiri dari 39 orang karyawan berjenis kelamin perempuan dan 43 orang karyawan berjenis kelamin laki-laki. Disini dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di perusahaan tersebut berjenis kelamin laki-laki. Ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan banyak berada di lapangan yang menuntut kecekatannya, kerja kerasnya dan kemampuan yang dapat menghadapi segala situasi.

Dari sisi usia responden, usia yang lebih dominan yaitu usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 41 responden. Hal ini menjelaskan usia responden masih tergolong *fresh graduate* yang mengindikasikan bahwa tingkat kematangan berfikir dan emosional dalam mengambil suatu keputusan cukup baik sehingga diharapkan memiliki kinerja yang baik juga.

Sedangkan bila dilihat dari lama bekerja, karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor ini memiliki 7 karyawan pada lama bekerja atau sebesar 8,5% lama bekerja dibawah 1 tahun, sebanyak 15 responden atau sebesar 18,3% dan lama bekerja selama 1-2 tahun, sebanyak 11 responden atau sebesar 13,4% lama bekerja pada 2-3 tahun. Dan sebanyak 49 orang karyawan atau 59,8% karyawan menentukan mayoritas karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor ini bekerja dengan waktu lebih dari 3 tahun kerja Dengan demikian para karyawan dianggap sudah memahami sesuai prosedur perusahaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut.

4.1.3 Tanggapan Responden

Dalam sebuah penelitian, tanggapan respon yang merupakan jawaban atas apa yang ada dalam benak pikiran responden menjadi hal sangat penting. Ini karena apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan digunakan untuk berbagai uji nantinya. Oleh sebab itu proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya lewat kuesioner harus benar-benar diperhatikan ke absahannya. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada

pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 82 responden karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor di bawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja (X1)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai *item* pernyataan variabel Pelatihan kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Atas Variabel Pengaruh Pelatihan Kerja Pada Karyawan

No	pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Nilai (X)	Tafsir [n=f(x)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1.	Instruktur yang dipilih dalam memberikan materi kepada karyawan harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten	0	0%	0	0%	6	7%	43	52%	33	40%	355	4,3292
2.	Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan berpengaruh dalam pekerjaan	0	0%	0	0%	13	15%	37	45%	32	39%	347	4,231
3.	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan yang hendak dicapai oleh perusahaan	0	0%	0	0%	5	6%	48	58%	29	35%	352	4,292
4.	Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta	0	0%	0	0%	18	21%	38	46%	26	31%	336	4,097
5.	Tujuan diadakan nya pelatihan harus jelas dan dapat diukur	0	0%	0	0%	5	6%	48	58%	29	35%	352	4,292

6.	Sasaran pelatihan untuk karyawan perusahaan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (<i>measurable</i>)	0	0%	0	0%	5	6%	54	65%	23	28%	346	4,219
	Rata-rata	0	0%	0	0%	8,67	10%	44,7	54%	28,7	35%	348	4,243

Sumber Data : Hasil Peneliti, 2025 (diolah oleh peneliti)

Tabel 4.2 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel Pelatihan Kerja, mulai dari pernyataan pertama yaitu Instruktur yang dipilih dalam memberikan materi kepada karyawan harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten sampai dengan pernyataan terakhir yaitu sasaran pelatihan untuk karyawan perusahaan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*). Pada pernyataan pertama yaitu Instruktur yang dipilih dalam memberikan materi kepada karyawan harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten, sebanyak 52% responden menjawab setuju dan 40% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,329 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan Instruktur yang dipilih dalam memberikan materi kepada karyawan harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten pada Pelatihan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor.

Pada pernyataan kedua yaitu, Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan berpengaruh dalam pekerjaan sebanyak 45% responden menjawab setuju dan 39% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,231(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan berpengaruh dalam pekerjaan karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Demikian halnya dengan pernyataan ketiga yaitu Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan yang hendak dicapai oleh perusahaan, sebanyak 58% responden menjawab setuju dan 35% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,292 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan Pelatihan karyawan yang hendak dicapai oleh perusahaan pada PT. Eratel Prima Asmo Bogor.

Hasil penelitian pernyataan keempat yaitu Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta karyawan PT. Eratel

1.	Mendapatkan kebutuhan fisik pemberian gaji yang layak kepada pegawai	0	0%	1	1%	7	9%	42	51%	32	39%	351	4,28
2.	Mendapatkan fasilitas keamanan diri seperti jaminan keselamatan kerja	0	0%	1	1%	2	2%	52	63%	27	33%	351	4,28
3.	Saya menjalin hubungan kerja yang harmonis sehingga diterima dalam kelompok	0	0%	0	0%	7	9%	37	45%	38	46%	359	4,37
4.	Saya mendapatkan pengakuan berdasarkan kemampuan prestasi kinerja dari pimpinan	0	0%	2	2%	10	12%	39	48%	31	38%	345	4,20
5.	Sifat pekerjaan yang menarik dimana karyawan akan mengerahkan potensi kerjanya	0	0%	1	1%	14	17%	36	44%	31	38%	343	4,18
	Rata-rata	0	0%	1	1%	8	10%	41,2	50%	31,8	39%	349,8	4,26

Sumber Data: Hasil Peneliti 2025, (sumber data diolah)

Tabel 4.3 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel Motivasi Kerja mulai dari pernyataan pertama yaitu Mendapatkan kebutuhan fisik pemberian gaji yang layak kepada pegawai hingga pernyataan kelima yaitu Sifat pekerjaan yang menarik dimana karyawan akan mengerahkan potensi kerjanya. Pada pernyataan pertama yaitu Mendapatkan kebutuhan fisik pemberian gaji yang layak kepada karyawan sebanyak 51% responden menjawab setuju dan 39% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,28 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju Mendapatkan kebutuhan fisik pemberian gaji yang layak kepada karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Pada pernyataan kedua yaitu Mendapatkan fasilitas keamanan diri seperti jaminan keselamatan kerja, sebanyak 63% responden menjawab setuju dan 33% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,28 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar respon menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja Karyawan tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor.

Demikian juga dengan pernyataan ketiga yaitu Saya menjalin hubungan kerja yang harmonis sehingga diterima dalam kelompok, sebanyak 45% responden menjawab setuju dan 46% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,378 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju jika dikatakan bahwa Motivasi Kerja turut mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Hasil dari pernyataan keempat yaitu Saya mendapatkan pengakuan berdasarkan kemampuan prestasi kinerja dari pimpinan, sebanyak 48% responden menjawab setuju dan 38% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4.20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju jika dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja turut mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Terakhir pada pernyataan kelima yaitu Sifat pekerjaan yang menarik dimana karyawan akan mengerahkan potensi kerjanya, sebanyak 44% responden menjawab setuju dan 38% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4.18 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju jika dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja turut mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel Motivasi Kerja, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 50% responden menjawab setuju dan 39% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,26 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai *item* pernyataan variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(x)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1.	Volume pekerjaan dapat diselesaikan dalam suatu	1	1 %	1	1 %	13	16 %	44	53 %	23	28 %	333	4,06

	waktu yang ditentukan												
2.	Saya memiliki kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja.	0	0 %	1	1 %	8	10 %	49	60 %	24	29 %	342	4,17
3.	Saya memiliki kemampuan beradaptasi terhadap kondisi kinerja juga dapat menyelesaikan masalah dalam bekerja	0	0 %	0	0 %	3	4%	51	62 %	28	34 %	353	4,30
4.	Mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam suatu perusahaan	0	0 %	0	0 %	13	16 %	40	49 %	29	35 %	344	4,19
5.	Mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain	1	1 %	2	2 %	16	19 %	35	42 %	28	34 %	333	4,06
6.	Mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan	0	0 %	0	0 %	5	6%	47	57 %	30	36 %	353	4,30
7.	Mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan	1	1 %	1	1 %	10	12 %	46	56 %	24	29 %	337	4,10
	Rata-rata	0,43	0 %	0,71	1 %	9,71	12 %	44,6	54 %	26,6	32 %	342,14	4,17

Sumber Data: Hasil Penelitian 2025, (sumber data diolah)

Tabel 4.4 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel Kinerja Karyawan mulai dari pernyataan pertama yaitu Tabel 4.4 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel Kinerja Karyawan mulai dari pernyataan pertama yaitu Volume pekerjaan dapat diselesaikan dalam suatu waktu yang ditentukan sampai pernyataan ketujuh yaitu Karyawan mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan. Pada pernyataan pertama Volume pekerjaan dapat diselesaikan dalam suatu waktu yang ditentukan, sebanyak 53% responden menjawab setuju dan 28% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,06 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Karyawan Volume pekerjaan dapat diselesaikan dalam suatu waktu yang ditentukan dan turut mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT.Eratel Prima Asmo Bogor. Pada indikator kedua yaitu Saya memiliki kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja, sebanyak 60% responden menjawab setuju dan 29% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,17 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Saya memiliki kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja turut mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Demikian halnya dengan pernyataan ketiga Saya memiliki kemampuan beradaptasi terhadap kondisi kinerja juga dapat menyelesaikan masalah dalam bekerja, sebanyak 62% responden menjawab setuju dan 34% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,30 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju jika dikatakan Karyawan memiliki kemampuan beradaptasi terhadap kondisi kinerja juga dapat menyelesaikan masalah dalam bekerja di PT. Eratel Prima Asmo Bogor.

Berdasarkan penelitian, pada pernyataan keempat yaitu Mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam suatu perusahaan sebanyak 49% responden menjawab setuju dan 35% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,19 (setuju). Hal ini menunjukkan bahkan responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam suatu perusahaan dan turut mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Pernyataan kelima Mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain, sebanyak 42% responden menjawab setuju dan 34% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,06 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju jika dikatakan Mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain turut mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Pernyataan enam dikatakan Mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan

sebanyak 57% responden mengatakan setuju, dan 36% responden mengatakan sangat setuju dengan angka penafsiran 4,30 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju jika Mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan turut mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor.

Terakhir pernyataan ke tujuh Mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan, sebanyak 56% responden mengatakan setuju, dan 29% responden mengatakan sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,10 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa disampaikan bahwa responden menyatakan setuju jika Mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Secara total untuk variabel Kinerja Karyawan, setelah dirata-rata ternyata mendapatkan hasil data ada sebanyak 54% responden menjawab setuju dan 32% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,172 (setuju). Hal ini adalah menunjukkan bahwa respon menyatakan setuju jika dikatakan bahwa semua pernyataan Kinerja Karyawan yang terdiri 82 dari Karyawan mampu mendapati Volume pekerjaan dapat diselesaikan dalam suatu waktu yang ditentukan, Karyawan memiliki kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja. Karyawan memiliki kemampuan beradaptasi terhadap kondisi kinerja juga dapat menyelesaikan masalah dalam bekerja, Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam suatu perusahaan, Karyawan mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain, Karyawan mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan dan Karyawan mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor.

4.1.4 Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai *item* pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak, serta reliabel atau tidak. Hal ini penting penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bias mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat *valid* atau tidaknya sebuah data maka yang dilihat adalah kolom *corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika r hitung $>0,300$. Untuk melihat tingkat validitas semua *item* pernyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Rhitung	Simpulan	Keterangan
1.	Instruktur yang dipilih dalam memberikan materi kepada karyawan harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten	0,763	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung $>0,3$
2.	Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan berpengaruh dalam pekerjaan	0,706	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung $>0,3$
3.	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan yang hendak dicapai oleh perusahaan	0,862	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung $>0,3$
4.	Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta	0,702	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung $>0,3$
5.	Tujuan diadakannya pelatihan harus jelas dan dapat diukur	0,862	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung $>0,3$
6.	Sasaran pelatihan untuk karyawan perusahaan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (<i>measurable</i>)	0,715	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung $>0,3$

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2025 (diolah oleh peneliti)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total, Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua *item* pernyataan tentang variabel Pelatihan Kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Rhitung	Simpulan	Keterangan
1.	Mendapatkan kebutuhan fisik pemberian gaji yang layak kepada pegawai	0,784	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung >0,3
2.	Mendapatkan fasilitas keamanan diri seperti jaminan keselamatan kerja	0,749	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung >0,3
3.	Saya menjalin hubungan kerja yang harmonis sehingga diterima dalam kelompok	0,678	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung >0,3
4.	Saya mendapatkan pengakuan berdasarkan kemampuan prestasi kinerja dari pimpinan	0,824	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung >0,3
5.	Sifat pekerjaan yang menarik dimana karyawan akan mengerahkan potensi kerjanya	0,704	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung >0,3

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2025 (diolah oleh peneliti)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua *item* pernyataan tentang variabel Motivasi Kerja tersebut *valid* dan dapat digunakan uji-uji selanjutnya.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Rhitung	Simpulan	Keterangan
1.	Volume pekerjaan dapat diselesaikan	0,417	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung >0,3

	dalam suatu waktu yang ditentukan			
2.	Saya memiliki kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja.	0,446	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung >0,3
3.	Saya memiliki kemampuan beradaptasi terhadap kondisi kinerja juga dapat menyelesaikan masalah dalam bekerja	0,331	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung >0,3
4.	Mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam suatu perusahaan	0,392	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung >0,3
5.	Mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain	0,429	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung >0,3
6.	Mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan	0,557	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung >0,3
7.	Mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan	0,733	<i>Valid</i>	Karena nilai Rhitung >0,3

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2025 (diolah oleh peneliti)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua *item* pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan tersebut *valid* dan dapat digunakan uji-uji selanjutnya.

4. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang atas pernyataan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach	Simpulan	Keterangan
1.	Pelatihan (XI)	0,791	<i>Reliabel</i>	Karena <i>Cronbach a</i> > 0,6
2.	Motivasi (X2)	0,792	<i>Reliabel</i>	Karena <i>Cronbach a</i> > 0,6
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,779	<i>Reliabel</i>	Karena <i>Cronbach a</i> > 0,6

Sumber Data: Hasil Peneliti, 2025(diolah oleh peneliti)

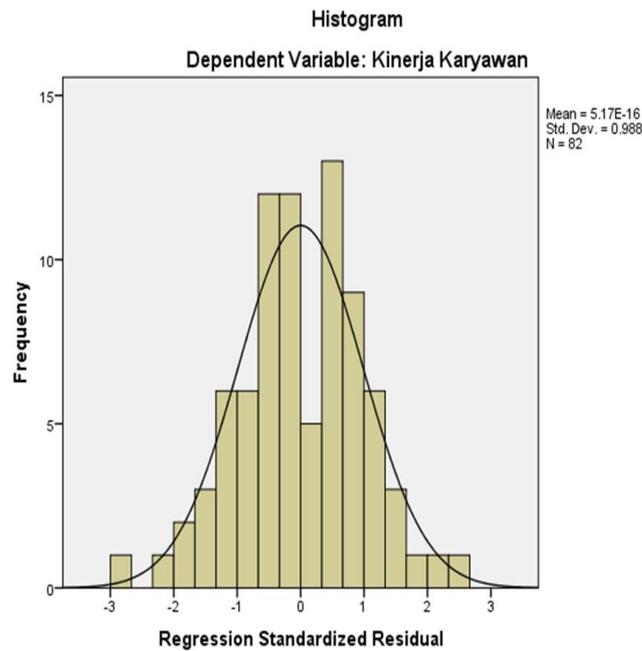
Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang malakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

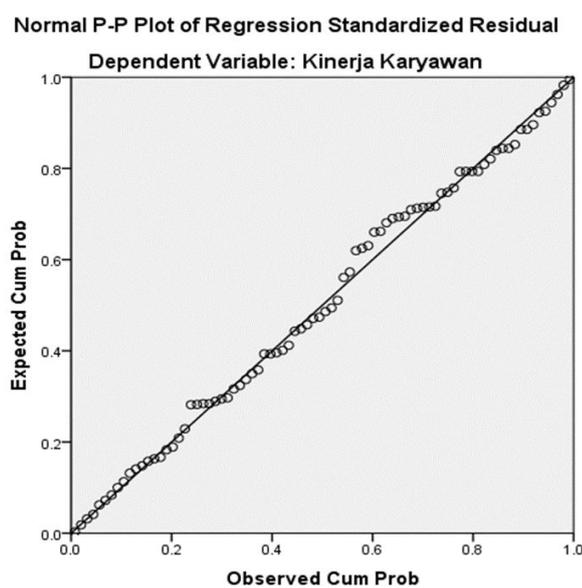
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji f dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2025 (diolah oleh peneliti)

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Dan dikatakan normal apabila tingkat signifikasinya itu lebih dari 0.5 begitu juga sebaliknya jika tingkat signifikasinya kurang dari 0.5 berarti tidak normal. Dari histogram saya sudah terlihat berbentuk menggunung dan melebihi 0.5.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2025 (diolah oleh peneliti)

Pada grafik dari *P-P Plot* juga dapat dilihat titik- titiknya telah mengikuti garis diagonal. Maka terlihat bahwa variabel berdistribusi normal.

Tabel 4. 9 Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.83341159
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.035
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2025 (diolah oleh peneliti)

- a. *Test distribution is Normal.*
- b. *Calculated from data.*
- c. *Lilliefors Significance Correction.*
- d. *This is a lower bound of the true significance.*

Pada tabel *Kolmogorov* dapat dilihat dari hasil *Asymp. Sig.(2-Tailed)* hasilnya 0.200 dan itu telah melebihi batas ketentuan yaitu 0.05 dapat dipastikan variabel variabel tersebut itu normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* nya.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *VIF*)

VARIABEL	<i>COLLINEARITY STATISTICS</i>			
	<i>TOLERANCE</i>		<i>VIF</i>	
	Hasil	Simpulan	Hasil	Simpulan
Pelatihan (X1)	0,579	>0,1	1,728	< 10
Motivasi (X2)	0,579	>0,1	1,728	< 10

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2025 (diolah oleh peneliti)

Jika $VIF < 10$ dan *Tolerance value* diatas 0.1 maka tidak terjadi multikolonieritas, dapat dilihat dari tabel *Coefficientsa* hasil dari VIF variabel X1 dan X2 yaitu 1.728 berarti kurang dari ketentuannya yaitu 10. Dan *tolerancenya* yaitu 0.579 sudah melebihi ketentuannya yaitu 0.1 maka variabel - variabel tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik dan uji glejser. Dibawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik dan uji glejser. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser.

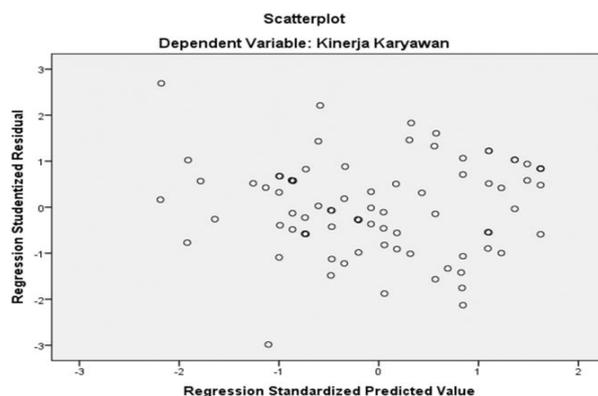
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.775	1.490		.520	.605
X1	-.164	.124	-.304	-1.328	.188
X2	.225	.141	.364	1.587	.116

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: hasil penelitian, 2025 (data diolah oleh penulis)

Berdasarkan hasil uji glejser diatas menyatakan bahwa variabel Pelatihan kerja dengan nilai sig 0,188 > 0,05 dan variabel Motivasi kerja dengan nilai 0,116 > 0,05 yang berarti menyatakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai Sig variabel *independent* > 0,05.



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2025 (diolah oleh peneliti)

Grafik *Scatterplot* diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 4.12 dibawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.008	3.067		2.937	.004
	Pelatihan	.551	.147	.445	3.759	.000
	Motivasi	.285	.163	.206	1.744	.085

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2025 (diolah oleh peneliti)

Nilai *Unstandardized Coefficients* Beta di atas, dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 9,008 + 0,551X_1 + 0,285X_2$$

Yang berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 9,008 yang artinya kinerja karyawan yang diteliti sebesar 9,008 atau bila tidak ada Pelatihan dan Motivasi kerja maka nilai Kinerja karyawan bernilai 9,008.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,551 yang berarti jika variabel Pelatihan mengalami kenaikan satu poin sementara variabel Motivasi kerja diasumsikan tetap maka Kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,551.
3. Koefisien regresi Motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,285 yang berarti jika variabel Motivasi kerja mengalami kenaikan satu poin sementara variabel Pelatihan diasumsikan tetap maka Kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,285 point.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat (*dependent*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Annova* dibawah ini.

Tabel 4. 13 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.190	2	182.595	22.183	.000 ^b
	Residual	650.286	79	8.231		
	Total	1015.476	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2025 (diolah oleh peneliti)

X1 dan X2 terhadap Y

Nilai signifikan < 0.05

Nilai F hitung $>$ nilai F table

Nilai F table adalah 3.15

Nilai signifikan F $0.000 < 0.05$

Nilai F hitung $22.183 > 3.15$

Interpretasinya dari tabel *Annova* dapat diketahui nilai signifikansi untuk Pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Adalah sebesar $0.000 <$ dari 0.05 dan F hitungnya $22.183 >$ dari nilai F tabel yaitu 3.15. hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat Pengaruh Pelatihan (X1) dan tidak berpengaruhnya Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), seperti terlihat dibawah ini. Dapat dilihat di tabel *Model Summary*

$$\mathbf{R\ Square = 0.360}$$

Interprestasinya Berdasarkan tabel dipengaruhi nilai koefisien R *Square* (R²) sebesar 0.360 jadi dapat diambil kesimpulannya besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.360.

Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.343	2.869

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian, pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan, pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor.

Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients* 4.11 diatas ini yaitu dengan melihat nilai t maupun sig nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel dibawah ini.

Tabel 4. 15 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	T		Sig		Kesimpulan
	t hitung	t tabel	hasil	= a 5%	
Pelatihan	3,759	>1,990	0,00	< 0,05 %	Berpengaruh signifikan
Motivasi	1,744	<1,990	0,085	>0,05%	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2025 (diolah oleh peneliti)

Nilai signifikan. Kurang dari 0.05

Nilai T hitung lebih dari nilai T tabel

T tabel = (a/2 ; n-k-1)

A = 5% = t (0.05/2 ; 82-2-1)

= 0,025 ; 79

= 1.990

Interprestasinya sesuai dengan tabel *Coefficients* hasil uji t atau secara parsial nilai signifikansi Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

adalah $0.000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,759$ lebih besar dari nilai t table $1,990$ maka terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. Variabel X_2 terhadap Y nilai Sign. $0,085 > 0,05$, dan t hitung $< t$ table $1,744 < 1,990$. Sesuai dengan tabel *Coefficients* hasil uji t atau Hipotesis nol (H_0) diterima. Ini berarti bahwa variabel Motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau Kinerja Karyawan (Y).

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besar nilai *Standardized Coefficient* Beta seperti terlihat pada Tabel 4.11 diatas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient* Beta paling besar adalah variabel Pelatihan yaitu sebesar $0,445$ yang berarti bahwa Pelatihan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor.

4.2 Pembahasan Dan Hasil Penelitian

Sesuai pembahasan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemukan kendala di PT.Eratel Prima Asmo Bogor. Khususnya mengenai Kinerja Karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari kedua variabel independen yang digunakan, terdapat satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor yaitu variabel Pelatihan Kerja. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Tidak berpengaruh pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eratel Prima Asmo Bogor kemungkinan besar karyawan memang tidak berpengaruh atas variabel Motivasi Kerja, karyawan lebih memperhatikan variabel Pelatihan kerja dibandingkan dengan variabel Motivasi Kerja bagi karyawan PT.Eratel Prima Asmo Bogor.

Hal ini dibuktikan oleh hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS yang Dimana nilai t hitung $3,759 > t$ tabel $1,990$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dalam hasil penelitian ini telah menunjukkan setelah perusahaan mengadakan Pelatihan kerja dan materi pelatihan yang telah disediakan oleh instruktur mampu

menghasilkan motivasi dan inspirasi kepada peserta dan menggunakan metode partisipati, Kasmir (2018: 133). Berdasarkan hasil tafsir dari pernyataan yang telah diteliti pada variabel Pelatihan kerja menyatakan bahwa Instruktur pelatihan menghasilkan nilai tafsir sebesar 4,32. Dari pernyataan tersebut memberikan nilai tafsir yang tinggi dari pada indikator lainnya. Hal ini membuktikan bahwa Instruktur yang dipilih perusahaan dalam memberikan materi kepada karyawan telah memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten. Dari pernyataan Instruktur yang dipilih dalam memberikan materi kepada karyawan harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten Instruktur dan materi yang telah dipilih instruktur telah membuat karyawan menjadi lebih termotivasi dan memiliki tambahan ide kreatif untuk dapat direalisasikan pada saat bekerja oleh karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor.

Sementara berdasarkan hasil penelitian pada variabel Motivasi kerja ini dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor. Hal ini dibuktikan dari pengujian parsial yang nilai Sign. $0,085 > 0,05$, dan t hitung $< t$ table $1,744 < 1,990$. Sesuai dengan tabel *Coefficients* hasil uji t atau Hipotesis nol (H_0) diterima. Ini berarti bahwa variabel Motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau Kinerja Karyawan (Y), Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang mendorong seseorang agar mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2016:141). Pada variabel Motivasi kerja di PT. Eratel Prima ini di pernyataan Sifat pekerjaan yang menarik dimana karyawan akan mengerahkan potensi kerjanya mendapatkan nilai tafsir sebesar 4,18 yang menunjukkan pernyataan dalam hasil tafsir terendah dan ini mengartikan karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor tengah mengalami kejenuhan dan kurangnya ide atau kreatifitas baru seperti maksud dari atau tujuan pada Motivasi Kerja yaitu untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja pada karyawan, meningkatkan produktivitas dan efektifitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan. Selain itu juga untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan kesejahteraan karyawan serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku kerja, Hasibuan (2017: 146).

Setelah dilakukan pengujian parsial terhadap masing masing variabel, maka selanjutnya dilakukan uji simultan atau uji f. Nilai yang diperoleh untuk f hitung adalah nilai signifikansi untuk Pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Adalah sebesar $0.000 < \text{dari } 0.05$ dan F hitungnya $22.183 >$ dari nilai F tabel yaitu 3.15. hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat Pengaruh Pelatihan (X1) dan tidak berpengaruhnya Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Berdasarkan pernyataan pada variabel Kinerja karyawan (Y) Volume pekerjaan dapat diselesaikan dalam suatu waktu yang ditentukan dan Mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain dengan nilai tafsir 4,06 dapat dinyatakan bahwa Kinerja karyawan dengan adanya target atau volume pekerjaan yang diinginkan perusahaan untuk diselesaikan tepat waktu dan karyawan tidak dapat bekerja dengan tanpa bantuan orang lain membuat karyawan merasa tidak mampu merealisasikan pernyataan – pernyataan tersebut.

Jika berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Eratel Prima Asmo Bogor persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 9,008 + 0,551X_1 + 0,285X_2$$

Yang berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 9,008 yang artinya Kinerja karyawan yang diteliti sebesar 9,008 atau bila tidak ada Pelatihan dan Motivasi kerja maka nilai Kinerja karyawan bernilai 9,008.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X₁) diperoleh nilai sebesar 0,551 yang berarti jika variabel Pelatihan mengalami kenaikan satu poin sementara variabel Motivasi kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,551.
3. Koefisien regresi Motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai sebesar 0,285 yang berarti jika variabel Motivasi kerja mengalami kenaikan satu poin sementara variabel Pelatihan diasumsikan tetap maka Kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,285 point.

Persamaan regresi linier berganda tersebut memiliki hasil yang tidak konsisten, menunjukkan bahwa variabel-variabel dependen tidak memiliki hubungan atau interaksi yang berbeda terhadap Kinerja karyawan pada PT. Eratel Prima Asmo Bogor Jawa Barat.