

Pelatihan Dan Sikap Kerja: Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPP SURABAYA

Training and Work Attitudes: Their Impact on Employee Performance at PT. BPP SURABAYA

MuhammadMiftah Farid¹

¹Pendidikan Ekonomi, IKIP Widya Darma Surabaya, Indonesia

Arif Syafi'ur Rochman²

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik, Indonesia

Sucipto³

³Pendidikan Ekonomi, Universitas Terbuka, Indonesia

Ruri Nurul Aeni Wulandari⁴

⁴Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Siti Mazilatus Sholikha⁵

⁵Pendidikan Ekonomi, IKIP Widya Darma Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mendemonstrasikan pengaruh pelatihan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai angkutan umum. BPP Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan analisis linier berganda. 45 responden diwawancarai dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner untuk memperoleh informasi. Hasil dari penelitian ini adalah variabel pelatihan dan sikap kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja petugas angkutan umum. BPP Surabaya. Buktinya nilai Fhitung (349,853) lebih besar dari nilai Ftabel (3,21) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari Alpha = 0,05.

Kata Kunci: Pelatihan, Sikap Kerja dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and demonstrate the effect of training and work attitudes on the performance of public transport employees. BPP Surabaya. This study uses a quantitative research approach with multiple linear analysis. 45 respondents were interviewed and data collection was carried out through questionnaires to obtain information. The result of this study is that the variables of education and work attitudes simultaneously affect the performance of public transport officers. BPP Surabaya. The proof is that the Fcount value (349.853) is greater than the Ftable value (3.21) and a significant value of 0.000 is smaller than Alpha = 0.05.

Keywords: Training, Work Attitude and employee performance.

INFORMASI ARTIKEL

Diterima 23 Februari 2023

Direvisi 25 Februari 2023

Disetujui 7 Maret 2023

Terpublikasi 12 Maret 2023

***Korespondensi:**

Nama: Arif Syafi'ur Rochman

E-mail: arifsyafiur@gmail.com

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan, besar atau kecil, membutuhkan personel yang berkualitas. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi (Rochman, 2013). Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga yang baik dan adaptif untuk menguasai

tantangan-tantangan di bidang sumber daya manusia saat ini. Saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat, yang membutuhkan pengembangan dan adaptasi lebih lanjut dari perusahaan. Salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan menawarkan program pelatihan. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas tenaga kerja perusahaan untuk mengatasi permasalahan yang ada dan meningkatkan kinerja perusahaan dalam lingkungan persaingan saat ini.

Menurut Harianja dalam (Okky, 2018), “pelatihan sebagai upaya terencana oleh suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawannya”. Program pelatihan harus dirancang dan disusun sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan agar tujuan perusahaan selaras dengan tujuan individu karyawan. Pada umumnya dalam pelaksanaan pelatihan di organisasi terdapat beberapa komponen yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelatihan (Prasetyo et al., 2021). Beberapa komponen tersebut antara lain: Pelatih, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan. Bagian pelatihan disusun berdasarkan kebutuhan perusahaan dan karyawan, dengan harapan setelah mengikuti pelatihan dapat dikembangkan kompetensi staf dalam hal keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja. Tujuan diadakannya pelatihan adalah agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan harapan perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja menurut (Robbins & Judge, 2015), yaitu pernyataan menghakimi yang diinginkan atau tidak diinginkan tentang objek, orang atau peristiwa. Sikap kerja yang baik juga merupakan salah satu faktor terpenting untuk kinerja yang optimal. Menurut (Kartono, 2002) menegaskan bahwa “sikap adalah pengorganisasian unsur-unsur kognitif, emosional, dan sukarela, terutama dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu, sehingga bersifat dinamis dan memandu perilaku setiap karyawan”. Jika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, riang, bertanggung jawab dan tanpa paksaan, maka menurut teori di atas, hasil pekerjaan yang dilakukan akan baik dan diinginkan, sebaliknya jika dilakukan dengan tergesa-gesa dan dengan emosi yang tinggi maka pekerjaan tersebut akan baik. Untuk dihancurkan Selain pengetahuan teknis yang selaras dengan kompetensi, juga harus didukung oleh faktor emosional yang baik. Sikap dan perilaku disiplin lahir dalam diri individu, bila ditekankan menciptakan lingkungan tempat individu berinteraksi, terutama di lingkungan kerja. Disiplin kerja muncul ketika suatu organisasi atau instansi menetapkan aturan dan peraturan sesuai dengan budaya dan kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja tentunya tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti : Sikap, perilaku dan motivasi karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, tanpa faktor-faktor tersebut sulit mustahil tercapainya tujuan dan keberhasilan perusahaan. Dan perusahaan gagal mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara dalam (Okky, 2018) “Kinerja adalah hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”. Selain itu menurut (Bangun, 2012) “Efisiensi (efisiensi) adalah hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirements)”. Laporan tersebut menunjukkan bahwa kinerja adalah tolok ukur yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi pekerjaan karyawannya. Karyawan harus bekerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

PT. BPP Surabaya merupakan jaringan jasa penjualan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Isuzu, dimana Buana Isuzu menjalankan aktifitas bisnisnya dengan berhubungan langsung dengan pelanggannya. PT. BPP Surabaya selalu mencoba menjadi yang terdepan dalam pelayanan, dengan slogan “REAL PARTNER, REAL JOURNEY”.

Meningkatkan kinerja karyawan tidak cukup hanya dengan meningkatkan pendidikan, juga dapat dilakukan melalui sikap positif karyawan yang terbentuk ketika karyawan merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang puas memberikan lebih dari yang diharapkan, meningkatkan kinerja, misalnya, dan biasanya sangat termotivasi untuk

bekerja. Oleh karena itu, perlu bagi perusahaan untuk mengetahui faktor apa saja yang membuat karyawan puas dengan pekerjaannya di perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan adalah sejauh mana individu karyawan mengalami berbagai faktor/dimensi dalam pekerjaannya secara positif/negatif. Ketika seseorang/karyawan merasa nyaman, aman dan termotivasi dalam bekerja, maka karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja di perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik menyebabkan loyalitas karyawan yang lebih kuat kepada perusahaan. Peningkatan kepuasan kerja memberikan dampak positif bagi organisasi dan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Lebih banyak motivasi di tempat kerja, pekerjaan yang tenang dan, yang terpenting, tingkat kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan kemungkinan pencapaian tingkat produktivitas dan motivasi yang tinggi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung menarik diri atau menghindari situasi kerja, baik secara fisik maupun psikologis. Kepuasan kerja juga dapat diukur dengan bagaimana manajer menanggapi penghargaan, hukuman, dan tugas karyawan yang berbeda. Kepuasan kerja mempengaruhi kehadiran seseorang dalam kehidupan kerja dan berusaha membawa perubahan di tempat kerja. Kemampuan Dealer Mobil PT BPP Surabaya dalam mengembangkan bisnis membutuhkan dukungan semua pihak, termasuk tenaga kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk memungkinkan karyawan berpartisipasi lebih aktif dalam pekerjaan mereka. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan karena karyawan memegang peranan penting dalam siklus hidup perusahaan. Kepuasan kerja menjadi penting karena dengan kepuasan kerja diharapkan setiap karyawan bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu perusahaan adalah dengan melihat kinerjanya. Tujuan evaluasi kinerja adalah kompetensi, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan, yang dinilai secara obyektif dengan standar tertentu dan dilakukan secara berkala.

2. Landasan Teori Pelatihan

Menurut (Bangun, 2012), Pelatihan (pendidikan) adalah proses peningkatan keterampilan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Awalnya, pelatihan staf hanya ditujukan untuk staf operasional agar memiliki keterampilan teknis. Namun, pelatihan kini ditawarkan kepada setiap karyawan perusahaan, termasuk staf manajemen dan administrasi. Manajemen sekarang bekerja sama dengan karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajer memahami pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurut (Widyawaty, 2015) pelatihan adalah suatu proses perubahan perilaku seorang pegawai secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan ini terkait dengan pengetahuan spesialis dan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan bersifat jangka pendek dan memiliki kemampuan untuk memfasilitasi pekerjaan karyawan.

Selain itu, konsep pendidikan Andrew E. Sikula dalam (Anwar, 2014) Pendidikan (pelatihan) adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana tenaga non senior mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan terbatas. Pengembangan adalah proses pelatihan jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana para pemimpin memperoleh pengetahuan konseptual dan teoretis untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu istilah pelatihan dimaksudkan untuk memungkinkan karyawan memperluas pengetahuan dan keterampilan profesional mereka, sedangkan tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan keterampilan konseptual, kemampuan pengambilan keputusan dan perluasan hubungan interpersonal karyawan di tingkat manajerial.

Sikap Kerja

Menurut (Kaswan, 2015) Sikap kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran yang dimiliki orang tentang bagaimana mereka berperilaku saat ini dalam hubungannya dengan pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik daripada nilai dan tidak konstan, karena orang sering melihat dan mengalami pekerjaannya. perubahan dari waktu ke waktu.

Menurut (Robbins & Judge, 2015) bahwa sikap kerja adalah evaluasi yang diinginkan atau tidak diinginkan terhadap objek, orang atau peristiwa. Menurut (Khaerul, 2012), menjelaskan bahwa sikap kerja, tindakan karyawan dan segala sesuatu yang harus dilakukan karyawan, yang hasil dan usahanya sebanding. Misalnya, ketika tanggung jawab dari perspektif kerja dibagi antara manajemen dan karyawan, keduanya jelas terpisah. Manajemen dikatakan bertanggung jawab atas produk atau jasa, tetapi karyawan hanya melakukan proses produksi dari produk atau jasa tersebut. Jika prosesnya benar, hasilnya pasti akan baik. Sikap kerja dapat dijadikan indikator apakah pekerjaan berjalan dengan lancar atau tidak. Dengan posisi kerja yang tepat, pekerjaan berjalan dengan lancar. Jika tidak, itu berarti Anda memiliki masalah. Namun, harus diingat bahwa ini tidak berarti bahwa ada kesulitan karena ketidakpatuhan terhadap kerangka kerja, tetapi ada masalah lain dalam hubungan antar pekerja, akibatnya kerangka kerja mereka tidak diperhitungkan oleh karena itu, harus selalu diingat bahwa proses menentukan hasil akhir.

Kinerja Karyawan

Menurut (Khaerul, 2012) Kinerja adalah catatan hasil tugas atau kegiatan kerja selama waktu tertentu dalam kaitannya dengan tujuan organisasi (Cascio, 1998). Pencapaian seseorang merupakan kombinasi dari keterampilan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari hasil yang mereka hasilkan. Prestasi karena itu tidak terkait dengan kualitas pribadi yang telah ditunjukkan seseorang melalui pekerjaan yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kesuksesan kerja individu. Ukuran keberhasilan setiap pegawai tergantung pada kinerja suatu tugas tertentu berupa suatu kegiatan selama kurun waktu tertentu. Dengan kata lain, ukuran keberhasilan kinerja didasarkan pada ukuran kekuatan dan disesuaikan dengan sifat pekerjaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pekerja dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Bangun, 2012) menyatakan bahwa “efisiensi (efisiensi) adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang karena adanya tuntutan kerja”. Dari beberapa definisi aktivitas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian aktivitas adalah hasil kerja yang dilakukan individu sesuai dengan peran atau tugasnya selama waktu tertentu, dikaitkan dengan nilai atau standar tertentu. organisasi tempat orang tersebut bekerja.

3. Metode Penelitian

PT. BPP Surabaya memiliki total karyawan 45 karyawan. terdiri dari 15 orang di bagian divisi team servis, 15 orang di bagian divisi team sales, 6 orang di bagian divisi keamanan, 4 orang di bagian sparepart, 3 orang di bagian administrasi, 2 orang di bagian kepala cabang dan kepala bengkel. Seluruh karyawan yang bekerja di PT. BPP Surabaya merupakan karyawan tetap. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, di mana penelitian ini menghasilkan data yang berbentuk angka dan di olah komputer menggunakan program SPSS.

Defisini Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel, di antaranya sebagai berikut : 1.Variabel Bebas (Independent Variable), Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1) dan sikap kerja (X2). 2.Variabel Terikat (Dependent Variable).

H1 : Diduga bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

karyawan (Y) PT. BPP Surabaya.

H2 : Diduga bahwa variabel Sikap kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BPP Surabaya.

H3 : Diduga bahwa variabel Pelatihan (X1) dan variabel Sikap kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BPP Surabaya.

4. Hasil Dan Pembahasan Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, maka perlu diadakannya pengujian validitas. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, dengan kata lain instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Bila korelasi tiap faktor tersebut diatas rtabel maka faktor tersebut merupakan valid. Dan jika korelasi di bawah rtabel, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang ada pada kuesioner sehingga hasilnya jika dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = (n-k-1)$ dan dengan $\alpha = 5\%$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis (r)	Keterangan
X1.1	0,753	0,2940	Valid
X1.2	0,767	0,2940	Valid
X1.3	0,819	0,2940	Valid
X1.4	0,774	0,2940	Valid
X1.5	0,689	0,2940	Valid
X2.1	0,810	0,2940	Valid
X2.2	0,805	0,2940	Valid
X2.3	0,858	0,2940	Valid
X2.4	0,785	0,2940	Valid
X2.5	0,831	0,2940	Valid
Y.1	0,701	0,2940	Valid
Y.2	0,848	0,2940	Valid
Y.3	0,886	0,2940	Valid
Y.4	0,831	0,2940	Valid
Y.5	0,778	0,2940	Valid

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui nilai setiap item pertanyaan pada variabel Kompensasi pada kolom koefisien korelasi (rhitung) > nilai (r kritis) (0,2940), sehingga semua butir pertanyaan dinyatakan valid dan bisa dipercaya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,817	Reliabel
Sikap Kerja	0,872	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,870	Reliabel

Keterangan dari tabel 2 adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Pelatihan (X1) dengan nilai cronbach's alpa 0,817 lebih besar dari 0,60. Jadi variabel pelathan terbukti reliabel.
- 2) Variabel Sikap Kerja (X2) dengan nilai cronbach's alpa 0,872 lebih besar dari 0,60. Jadi variabel Sikap Kerja terbukti reliabel.
- 3) Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai cronbach's alpa 0,870 lebih besar dari 0,60.

Jadi variabel Kinerja Karyawan terbukti reliabel.

Uji Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	.647	.785
TOTAL_X1	.671	.069
TOTAL_X2	.401	.065

Dari tabel 3, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0.647 + 0,671 X_1 + 0,401 X_2$$

a. Konstanta. Dibuat berganda

Jika variabel Pelatihan dan sikap kerja di anggap sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 0.647.

b. Variabel Pelatihan (X_1)

Jika variabel Pelatihan (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara harga di anggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan keputusan pembelian sebesar 0,671.

c. Variabel Sikap Kerja (X_2)

jika variabel Sikap Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara sikap kerja di anggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan sikap kerja sebesar 0,401.

Uji Hipotesis

a) Uji – t (parsial)

Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 9.783 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,018. Dan nilai t signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, karena t_{hitung} (9.783) Lebih besar dari t_{tabel} (2,018) sehingga variabel pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPP Surabaya.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig
X1	9.783	.000
X2	6.127	.000

b) Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka di lakukan uji F.

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	358.272	2	179.136	349.853	.000 ^b
Residual	21.505	42	.512		
Total	379.778	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dari tabel 5 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 349.853 dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai F_{hitung} (349.853) > F tabel (3,21), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa pelatihan dan sikap kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPP Surabaya.

Pembahasan

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Hal ini dilihat dari thitung sebesar 9,783 lebih besar dari nilai ttabel 2,018 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, karena thitung lebih besar dari ttabel maka H_0 ditolak dan H_1 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. BPP Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Denny, 2014) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)” yang menyatakan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Hal ini dilihat dari thitung sebesar 6,127 lebih besar dari nilai ttabel 2,018, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, karena thitung lebih besar dari ttabel maka H_0 ditolak dan H_1 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. BPP Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Masril, 2014) dengan judul “Pengaruh Sikap Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Petugas Register Kependudukan Dengan Variabel Perilaku Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa variabel sikap kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Pelatihan dan Sikap Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara pelatihan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPP Surabaya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 349.853 lebih besar dari F_{tabel} 3,21 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat dikatakan bahwa kedua variabel pelatihan dan sikap kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPP Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Melvin, 2016) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado” yang menyatakan bahwa variabel pelatihan dan sikap kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. BPP Surabaya adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. BPP Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 9.783 lebih besar dari pada nilai ttabel 2,018.
- 2) Variabel sikap kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BPP Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 6,127 lebih besar daripada nilai ttabel 2,018. Secara simultan (bersama-sama) variabel pelatihan (X_1) dan sikap kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BPP Surabaya. Hal ini

dibuktikan dengan nilai Fhitung 349.853 lebih besar daripada nilai Ftabel (3,21).

Daftar Pustaka

- Anwar, M. P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cascio, W. F. (1998). The future world of work: Implications for human resource costing and accounting. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 3(2), 9–19.
- Denny, T. (2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri*. Administrasi Bisnis (JAB). Vol.12.
- Kartono, K. (2002). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Press.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Alfabeta, Cv.
- Khaerul, U. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV Pusataka Setia.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Rosda (ed.)). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Masril. (2014). *Pengaruh Sikap Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Petugas Register Kendudukan dengan Variabel Perilaku Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Melvin, L. G. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan pada pt. berlian kharisma pasifik manado*. Jurnal EMBA Vol.4 No.2.
- Okky, P. S. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah* *Jurnal: Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 61, Issue 3).
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. ur. (2021). Vocational Training has an Influence on Employee Career Development: A Case Study Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(2), 1–14. <https://doi.org/10.20944/PREPRINTS202104.0153.V1>
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rochman, A. S. (2013). *Perumusan Strategi Pengembangan Perusahaan Industri Kimia*

Pewarna Keramik Dan Pewarna Kaca Menggunakan Metode FRED R. DAVID (Studi Kasus Di PT.ZX). <https://www.lens.org/lens/scholar/article/115-831-693-706-564/main>
Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
Widyawaty, M. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Intan Hulu*.