

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Therapist pada PT XYZ

Fariza Ananta^{1*}, Lela Elvira², Maria Lapriskana Dian Ela Revita³

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2,3}

Jl. Kemanggisan Utama No. 9, Palmerah, Jakarta Barat, 11480

Email Korespondensi: farizaananta100@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja therapist pada PT. XYZ. Masalah utama dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana kompetensi teknis dan dorongan psikologis karyawan berkontribusi terhadap kualitas pelayanan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dari 69 responden yang merupakan therapist di PT. XYZ. Analisis data dilakukan menggunakan uji t untuk pengujian parsial dan uji f untuk pengujian simultan, serta analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja therapist ($t_{hitung} 4,165 > t_{tabel} 1,997$; $p < 0,05$). Demikian pula, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t_{hitung} 2,879 > t_{tabel} 1,997$; $p < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja therapist dengan nilai f_{hitung} sebesar 21,328 ($f_{hitung} > f_{tabel} 3,14$) dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka 0,393, yang berarti pelatihan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 39,3%, sementara sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Therapist.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job training and work motivation on therapist performance at PT. XYZ. The main problem in this study focuses on how employee technical competence and psychological motivation contribute to the company's service quality. The research method used was a quantitative approach. Data were collected from 69 respondents who were therapists at PT. XYZ. Data analysis was performed using the t-test for partial testing and the f-test for simultaneous testing, as well as coefficient of determination analysis. The results showed that partially, job training had a positive and significant effect on therapist performance ($t\text{-test } 4.165 > t\text{-table } 1.997$; $p < 0.05$). Similarly, work motivation had a positive and significant effect on performance ($t\text{-test } 2.879 > t\text{-table } 1.997$; $p < 0.05$). Simultaneously, these two variables significantly influenced therapist performance, with a calculated f-value of 21.328 (calculated $f > f_{table} 3.14$) and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) value was 0.393, indicating that job training and work motivation explained 39.3% of the variance in performance, while the remaining 60.7% was influenced by factors outside the scope of this study. In conclusion, improving the quality of training programs and strengthening work motivation will effectively drive therapist performance at PT. XYZ.

Keywords: Job Training, Work Motivation, Therapist Performance.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri perawatan kecantikan di Indonesia menunjukkan peningkatan yang cukup pesat, sejalan dengan bertambahnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya menjaga kesehatan dan penampilan kulit. Hal ini mendorong munculnya berbagai penyedia jasa perawatan kecantikan yang menawarkan beragam jenis layanan. Dalam situasi tersebut, kualitas pelayanan menjadi aspek utama yang menentukan kepuasan serta kepercayaan pelanggan. Oleh sebab itu, penyedia jasa perawatan kecantikan dituntut untuk menghadirkan pelayanan terbaik melalui dukungan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kompetensi yang memadai.

Therapist memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan pelanggan, karena mereka merupakan karyawan yang berinteraksi langsung dalam memberikan pelayanan. Kualitas pelayanan karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan (Kadek et al., 2024). Namun, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kendala di lapangan, seperti pelayanan yang belum optimal, ketidakkonsistenan dalam penerapan standar operasional prosedur (SOP), serta belum meratanya penguasaan teknik antar therapist. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja therapist masih perlu ditingkatkan agar mampu memenuhi standar pelayanan yang diharapkan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja therapist adalah melalui pelatihan kerja. Bagi perusahaan, pelatihan memiliki peran yang penting sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Melalui pelatihan yang diberikan, therapist diharapkan mampu memahami standar pelayanan yang telah ditetapkan serta menguasai teknik-teknik yang dibutuhkan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan secara optimal.

Di samping pelatihan, motivasi kerja juga merupakan faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja therapist. Motivasi kerja menjadi pendorong bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Therapist yang memiliki motivasi kerja yang tinggi umumnya menunjukkan semangat kerja, kedisiplinan, serta rasa tanggung jawab yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja therapist tidak hanya bergantung pada penyelenggaraan pelatihan yang memadai, tetapi juga memerlukan dukungan motivasi kerja yang kuat agar hasil kerja yang dicapai dapat lebih optimal.

Berdasarkan data hasil pelatihan therapist di PT. XYZ, diperoleh hasil evaluasi sebelum dan sesudah pelatihan, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pre-test dan Post-test Therapist

Nama Therapist	Pre-test	Post-Test
Chintya	80	95
Nafisyah	85	100
Dara	70	90
Siska	80	100
Nanda	75	90

Sumber: (Diperoleh oleh peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa seluruh therapist mengalami peningkatan nilai setelah mengikuti pelatihan. Meskipun demikian, peningkatan tersebut belum sepenuhnya mencerminkan konsistensi kinerja dalam memberikan pelayanan. Perbedaan hasil yang diperoleh antar therapist menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja yang merata.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan yang terjadi tidak hanya sebatas pada hasil kinerja yang belum optimal (gejala), tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendasarinya, seperti pelaksanaan pelatihan yang belum maksimal serta tingkat motivasi kerja therapist yang berbeda-beda (masalah). Berdasarkan kondisi tersebut, perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam mengenai hubungan antara pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja therapist agar dapat diketahui faktor yang memberikan pengaruh paling besar terhadap peningkatan kualitas pelayanan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja therapist pada PT. XYZ? ;2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja therapist pada PT. XYZ?; 3) Apakah pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja therapist pada PT. XYZ?

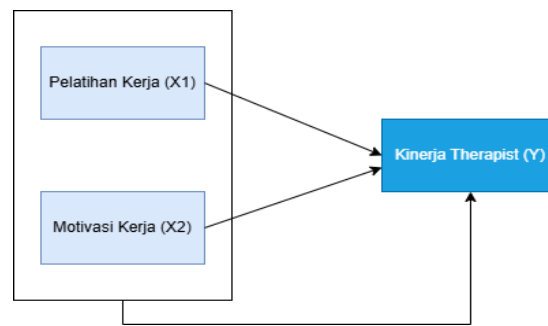
2. TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Kasih & Lestari, 2025). Dari pelatihan kerja ini lah suatu perusahaan akan mengetahui apakah pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya” (Ryani Dhyan, 2021). “Pelatihan kerja adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja” (Ilahi & Lestari, 2025; Sirait & Anatan, 2023; Nafira & Rachmawati, (2026)).

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan” (Basyid, 2024). Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan tertentu (Li, 2023; Rachman & Rastryana, 2025).

Kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan keterkaitan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja therapist. Kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja therapist dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pelatihan kerja dan motivasi kerja. Melalui kerangka pemikiran ini, peneliti ingin mengetahui apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja therapist pada PT. XYZ.

Berdasarkan kerangka berpikir ini, peneliti akan melihat apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja therapist pada PT. XYZ.



Sumber: (olah peneliti, 2026)
 Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan perolehan penelitian terdahulu oleh (Nurse et al., 2025; Olsson et al., 2025). diperoleh hasil bahwa peningkatan pelatihan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja therapist. Atas dasar hasil penelitian tersebut, Peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Therapist (Y)

H₀₁: Diduga tidak ada pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Therapist (Y).

H_{a1}: Diduga ada pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Therapist (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Therapist (Y)

Berdasarkan perolehan penelitian terdahulu oleh (Roscoe & Wilbraham, 2024a). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Therapist. Oleh karena itu, berdasarkan temuan tersebut, peneliti dalam penelitian ini juga merumuskan hipotesis sebagai

H₀₂: Diduga tidak ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Therapist (Y).

H_{a2}: Diduga ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Therapist (Y).

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Therapist (Y)

Berdasarkan perolehan penelitian terdahulu oleh (Roscoe & Wilbraham, 2024) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Therapist. Oleh karena itu, berdasarkan temuan tersebut, peneliti dalam penelitian ini juga merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀₃: Diduga tidak ada pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Therapist (Y).

H_{a3}: Diduga ada pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Therapist (Y)

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi merujuk pada seluruh therapist aktif yang bekerja di PT. XYZ. Populasi tersebut terdiri dari 215 therapist aktif yang tersebar di seluruh cabang. Populasi ini dipilih karena memiliki keterkaitan langsung dengan variabel penelitian, yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja therapist

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah (Lestari & Febrian, 2024; Pancaningrum et al., 2025) *Probability Sampling* melalui metode *Simple Random Sampling*, yaitu teknik yang memberikan kesempatan yang setara kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih sebagai responden (Sinaga, 2021). Adapun jumlah sampel penelitian ditentukan dengan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan sampel N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel yaitu 10% atau 0,1

Dalam penelitian ini ditemukan sebanyak 215 therapist dengan tingkat kesalahan atau margin kesalahan 10%. Sampel dari populasi berikut dapat diambil:

$$n = \frac{215}{1+215(0.1)^2}$$

$$= \frac{215}{1+215(0.01)}$$

$$= \frac{215}{1+2.15}$$

$$= \frac{215}{3.15}$$

$$= 68.25$$

Berdasarkan penerapan rumus Slovin, diperoleh kebutuhan sampel sebesar 68,25 orang. Nilai tersebut selanjutnya dibulatkan menjadi 69 responden agar memudahkan proses penelitian. Dengan demikian, penelitian ini melibatkan 69 therapist sebagai sampel penelitian yang berasal dari total populasi 215 therapist aktif di PT. XYZ.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja therapist pada PT. XYZ. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan skala likert 4 poin modifikasi dari skala likert 5 poin. Menurut (Eko Hertanto, 2017) modifikasi skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan yaitu: (1) kategori tersebut memiliki arti ganda, biasanya diartikan belum dapat memutuskan atau memberikan jawaban, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. (2) tersedianya jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah. (3) maksud kategori 4 poin skala likert adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Adapun bobot penilaian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Bobot kuesioner berdasarkan metode skala likert

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber:(Mahfudloh & Setyaningsih, 2026)

Sebelum kuesioner digunakan dalam penelitian, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui tingkat ketepatan dan konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan dalam proses analisis penelitian.

Studi dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner, sehingga data yang dihasilkan menjadi lebih lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan.

Teknik analisis data merupakan tahapan pengolahan data yang dilakukan setelah seluruh data penelitian berhasil dikumpulkan. Pada penelitian ini, analisis data bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja therapist di PT. XYZ. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kemudian diolah dan dianalisis menggunakan program statistik.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis. Menurut (Sugiyono, 2020), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul dan digunakan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis penelitian.

Pada pengujian kualitas data, penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) dengan nilai *r* tabel. Nilai *r* hitung digunakan sebagai dasar dalam menentukan valid atau tidaknya item pernyataan pada instrumen penelitian. Nilai tersebut diperoleh dari hasil output pada bagian *Pearson Correlation*, sedangkan nilai *r* tabel diperoleh berdasarkan *degree of freedom* (df) dengan rumus $N - 2$, dimana *N* merupakan jumlah responden penelitian.

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi dan keandalan yang baik dalam menghasilkan data. Melalui uji reliabilitas, dapat diketahui apakah jawaban yang diberikan responden terhadap instrumen penelitian bersifat konsisten. Semakin tinggi tingkat reliabilitas instrumen, semakin dapat dipercaya hasil pengukuran yang diperoleh.

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian telah memenuhi asumsi-asumsi dasar statistik. Pengujian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan

uji heteroskedastisitas. Apabila seluruh asumsi tersebut terpenuhi, maka model regresi dinilai layak digunakan dalam penelitian. Sebaliknya, apabila terdapat pelanggaran terhadap asumsi klasik, maka hasil analisis dapat memengaruhi ketepatan dalam penarikan kesimpulan penelitian. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Uji Kualitas Data

Berikut merupakan hasil pengujian kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung (X ₁)	r-tabel (X ₂)	r-tabel (Y)	r-tabel/Keterangan
X1.1	0,516	0,602	0,650	0.2369/Valid
X1.2	0,665	0,503	0,745	
X1.3	0,730	0,692	0,484	
X1.4	0,692	0,678	0,695	
X1.5	0,567	0,641	0,603	
X1.6	0,639	0,726	0,740	
X1.7	0,629	0,633	0,820	
X1.8	0,689	0,483	0,754	
X1.9	0,724	0,539	0,680	
X1.10	0,649	0,513	0,664	

Sumber: (Data primer diolah, 2026)

Hasil uji validitas di tabel 3 menunjukkan bahwa semua item dalam setiap variabel memiliki nilai r hitung lebih dari 0,2369, maka dapat disimpulkan dari tabel 3 semua item dalam setiap variabel terbukti valid.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Reliabilitas	Cornbach's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,60	0,851	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,60	0,798	
3	Kinerja Therapist	0,60	0,872	

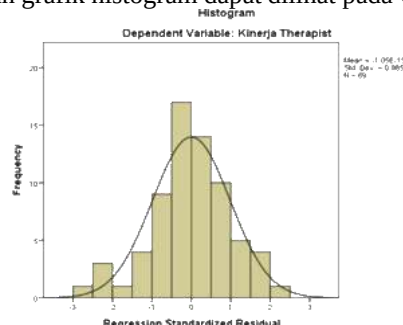
Sumber: (Data primer diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,851, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,798, dan variabel Kinerja Therapist sebesar 0,872. Seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data dan analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dengan menggunakan grafik histogram dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Sumber: (Data diolah oleh SPSS Versi 20, 2026)
 Gambar 2. Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2, grafik histogram hasil uji normalitas menunjukkan pola distribusi data yang normal. Hal ini terlihat dari bentuk histogram yang menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) dan penyebaran data yang mengikuti pola distribusi normal.

Selain menggunakan grafik, pengujian normalitas juga dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel IV.12 yang berisi informasi mengenai tingkat normalitas data penelitian. Informasi ini digunakan untuk menentukan apakah data memenuhi asumsi normalitas sebagai syarat analisis statistik berikutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	69
Asymp. Sig. (2-tailed)	.794

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: (Data diolah oleh SPSS Versi 20, 2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada residual regresi, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,794. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut tabel yang menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastitas (*Rank Spearman*)
Correlations

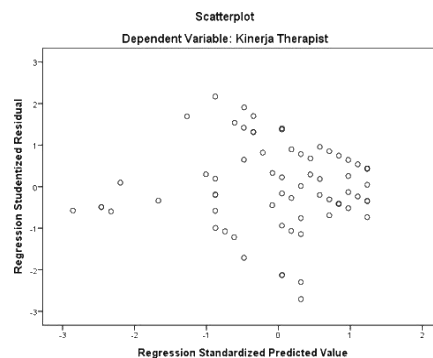
		Pelatihan Kerja	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pelatihan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.403**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	69	69
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.403**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	69	69
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.072	.011
		Sig. (2-tailed)	.558	.929
		N	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: (Data diolah oleh SPSS Versi 20, 2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Spearman's Rho, diperoleh nilai signifikansi variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,558 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,929. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengamatan pada grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa secara visual modelregresi tidak mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.



Sumber: (Data diolah oleh SPSS Versi 20, 2026)
 Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastitas (Scatterplot)

Dengan demikian, terdapat perbedaan hasil antara uji *Rank Spearman* dan *scatterplot*. Namun berdasarkan hasil scatterplot, model regresi menunjukkan penyebaran residual yang acak sehingga tidak terlihat adanya pola heteroskedastisitas yang jelas.

Uji Multikolinearitas

Berikut tabel yang menunjukkan hasil uji Multikolinearitas:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.989	4.739		1.264	.211		
1 Pelatihan Kerja	.549	.132	.438	4.165	.000	.832	1.202
Motivasi Kerja	.273	.095	.303	2.879	.005	.832	1.202

c. Dependent Variable: Kinerja Therapist

Sumber: (Data diolah oleh SPSS Versi 20, 2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,832 dan VIF sebesar 1,202. Variabel Motivasi Kerja juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,832 dan VIF sebesar 1,202. Karena nilai Tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Koefisien regresi linear berganda berfungsi untuk mengukur berapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.989	4.739		1.264	.211
	Pelatihan Kerja	.549	.132	.438	4.165	.000
	Motivasi Kerja	.273	.095	.303	2.879	.005

. Dependent Variable: Kinerja Therapist

Sumber: (Data diolah oleh SPSS Versi 20, 2026)

Berdasarkan tabel di atas nilai konstanta sebesar 5.989, nilai koefisien B1 untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,549 dan koefisien B2 untuk variabel Motivasi

.Kerja sebesar 0,273. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 5,989 + 0,549X_1 + 0,273X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi diatas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon$$

1. Pada tabel yang dilampirkan menunjukkan bahwa nilai konstanta 5,989 yang berarti bahwa jika nilai variabel independen adalah 0, maka Y akan memiliki nilai 5,989.
Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,549 dan bernilai positif.
2. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_2) dianggap tetap atau konstan, maka setiap kenaikan satu satuan pada variabel Pelatihan Kerja (X_1) akan meningkatkan Kinerja Therapist (Y) sebesar 0,549 satuan.
Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,273 dan bernilai positif.
3. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel Pelatihan Kerja (X_1) dianggap tetap atau konstan, maka setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan meningkatkan Kinerja Therapist (Y) sebesar 0,273 satuan.

Uji Parsial (Uji T)

Dalam uji ini, suatu variabel dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi ($\text{Sig.} < 0,05$). Nilai t-tabel diperoleh dari rumus derajat kebebasan (df), yaitu:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independent

Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 69 data dan jumlah variabel independen sebanyak 2 variabel (PK, MK, KT), sehingga diperoleh: $df = 69 - 2 - 1 = 66$ Berdasarkan nilai df = 66 dengan taraf signifikansi 5% (0,05), maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,997.

Tabel 9, Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.989	4.739		1.264	.211
	Pelatihan Kerja	.549	.132	.438	4.165	.000
	Motivasi Kerja	.273	.095	.303	2.879	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Therapist

Sumber: (Data diolah oleh SPSS Versi 20, 2026)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Pelatihan Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,165 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung > t tabel (4,165 > 1,997) dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_{a1} diterima. Artinya, Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Therapist.

Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,879 dengan nilai signifikansi 0,005. Karena t hitung > t tabel (2,879 > 1,997) dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_{a2} diterima. Artinya, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Therapist.

Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 69 data ($N=69$) dengan jumlah variabel independen sebanyak 2 variabel, sehingga dengan jumlah variabel independen sebanyak 2 variabel, sehingga diperoleh df (k; n-k-1) atau df = (2;69-2-1), maka df = (2;66), $\alpha = 0,05$ diperoleh ftabel sebesar 3,14. Adapun ftabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	293.252	2	146.626	21.328	.000 ^b
Residual	453.733	66	6.875		
Total	746.986	68			

d. Dependent Variable: Kinerja Therapist

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

Sumber: (Data diolah oleh SPSS Versi 20, 2026)

Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 21,328 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel sebesar 3,14 serta nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka H_{a3} dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Therapist pada PT. XYZ.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.374	2.622

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

Sumber: (Data diolah oleh SPSS Versi 20, 2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel IV.19 diperoleh nilai R Square sebesar 0,393 yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Therapist sebesar 39,3%, sedangkan sisanya sebesar 60,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,374 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dalam model, kontribusi Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Therapist menjadi sebesar 37,4%, sedangkan 62,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Hasil uji secara parsial (uji t), variabel pelatihan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,165 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja therapist di PT. XYZ diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan therapist dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Niati et al., 2021; Putri & Hartono, 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,879 dengan nilai signifikansi 0,005. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja therapist pada PT. XYZ. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja therapist akan diikuti oleh peningkatan kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini mendukung temuan (Fahriana & Sopiah, 2022; Sadewo et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y

Hasil uji simultan (uji f), diperoleh nilai f hitung sebesar 21,328 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja therapist yang sejalan dengan penelitian (Fitriyani et al., 2024; Nawangsari et al., 2023). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,393 menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja therapist sebesar 39,3%, sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja therapist tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, tetapi juga oleh motivasi kerja yang dimiliki therapist. Pelatihan kerja membantu therapist meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, sedangkan motivasi kerja mendorong therapist untuk menerapkan kemampuan tersebut secara optimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas program pelatihan serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi therapist agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. XYZ. Maka dari penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Therapist PT. XYZ. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis parsial, menunjukkan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan derajat kebebasan df ($n-k-1$) 69-2-1, dengan t hitung sebesar 4,165, maka t hitung 4,165 > dari tabel 1,997. Disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja therapist hipotesis H_{a1} diterima.

Bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Therapist PT. XYZ. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis parsial, menunjukkan taraf signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan derajat kebebasan df ($n-k-1$) = 69-2-1 dengan nilai t hitung 2,879, maka t hitung 2,879 > dari t tabel 1,997. Disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja therapist hipotesis H_{a2} diterima.

Bahwa Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Therapist pada PT. XYZ. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis parsial, menunjukkan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan derajat kebebasan df ($n-k-1$) = 69-2-1, dengan nilai f hitung 21,328, maka f hitung 21,328 > f tabel 3,14. Disimpulkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja therapist hipotesis H_{a3} diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, peneliti menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak terkait dalam mengambil keputusan di masa mendatang: 1) Saran Untuk Instansi atau Perusahaan. Diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas program pelatihan kerja serta motivasi kerja therapist melalui penyempurnaan materi dan metode pelatihan, pemberian apresiasi atas kinerja, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, dan kesempatan pengembangan karier, sehingga kemampuan, keterampilan, serta kinerja therapist dapat terus berkembang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selalu melakukan evaluasi kerja pada setiap bulannya agar kualitas kerja para therapist selalu efektif; 2) Saran Untuk Akademik. Pihak akademik diharapkan dapat terus mendukung pengembangan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menyediakan referensi yang lebih beragam dan terkini, sehingga dapat membantu mahasiswa dalam memperoleh sumber informasi yang relevan; 3) Saran Untuk Peneliti Selanjutnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, atau lingkungan kerja, serta menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil penelitian yang diperoleh lebih luas dan akurat.

REFERENSI

- Fahriana, C., & Sopiah. (2022). The influence of work motivation on employee performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 1(3), 229–233. <https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i3.237>
- Fitriyani, A., Maelani, M., Roes, Z., & Haryadi, D. (2024). Training effectiveness, work motivation on employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 732–739. <https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.213>

- Ilahi, R. R., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Yang Berkelanjutan Pada PT Prabu Mitra Teknik. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 384–392. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.186>
- Kasih, C. S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Xyz. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 33–40. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.236>
- Lestari, E., & Febrian, D. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64.
- Li, X. (2023). Literature Review on Employee Motivation. *International Journal of Education and Humanities*, 10(1), 147–149. <https://doi.org/10.54097/ijeh.v10i1.11106>
- Mahfudloh, A. A., & Setyaningsih, E. D. (2026). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 696–702. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i4.513>
- Nafira, F., & Rachmawati, S. (2026). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Pada Sanggar Anakku Sayang: The Influence of Recruitment and Training on the Performance of Teaching Staff at Sanggar Anakku Sayang. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 908–916. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i4.551>
- Nawangsari, E., Mintarti, M., & Sudjatno, S. (2023). Organizational Commitment Mediating the Influence of Training and Work Motivation on Employee Performance. *Interdisciplinary Social Studies*, 2(4), 1801–1815. <https://doi.org/10.55324/iss.v2i4.395>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nurse, K., O'Shea, M., Ling, M., Castle, N., & Sheen, J. (2025). The influence of deliberate practice on skill performance in therapeutic practice: A systematic review of early studies. *Psychotherapy Research*, 35(3), 353–367. <https://doi.org/10.1080/10503307.2024.2308159>
- Olsson, M., Gustafsson, M., Carlsson, J., Rousmaniere, T., Bergbom, S., & Norberg, J. (2025). A pilot study of a deliberate practice intervention for therapist trainees. *Nordic Psychology*, 77(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/19012276.2024.2313532>
- Pancaningrum, Y. M., Aprillia, F., & Siboro, S. F. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Guna Cipta Sinergi Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 484–489. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.340>
- Putri, D. K. A., & Hartono, A. (2023). Training, Leadership Style, and Work Environment on Employee Performance: the Role of Work Motivation. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(2), 198–216. <https://doi.org/10.12928/fokus.v13i2.8889>
- Rachman, P. S. H., & Rastryana, U. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2).
- Roscoe, J., & Wilbraham, S. (2024). ‘When it goes well, it works fantastically’: motivations to train and their impact on the practice of CBT. *The Cognitive Behaviour Therapist*, 17, e6. <https://doi.org/10.1017/S1754470X24000060>
- Sadewo, I. P., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2021). The influence of working environment to employee performance mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(3), 213–222. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1112>
- Sirait, M. Y., & Anatan, L. (2023). Improving the administrative staff performance: A study of training and development factors. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 57–66. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7596>