

# PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA II DI BANDAR UDARA TJILIK RIWUT PALANGKARAYA

<sup>1</sup>Dea, <sup>2</sup>Fryda Fatmayati

<sup>1,2</sup>D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

## Abstrak

Kinerja karyawan menjadi hal penting dalam menaikkan produktivitas karyawan serta kemajuan perusahaan. Dalam menaikkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat memahami faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya dengan memberikan pelatihan dan motivasi kepada karyawan. Dengan mengadakan pelatihan, karyawan dapat mempunyai pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Serta dengan pemberian motivasi yang tepat akan mampu membangkitkan semangat, semangat dan kesungguhan dalam bekerja seseorang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 73 orang. menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner (angket) dengan menggunakan skala likert yang teruji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai  $t$  hitung  $X_1$  sebesar 9,115 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 dan  $t$  hitung  $X_2$  sebesar 3,487 dengan taraf signifikansi 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05. Pengaruh Variabel  $X_1$  (Pelatihan) dan  $X_2$  Variabel (Motivasi) sebesar 63,5% terhadap (kinerja karyawan)  $Y$ , dan 36,5%, merupakan sumbangan dari variabel lain. Berarti hipotesis dalam ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya. Pelatihan dan motivasi terlaksana dengan cukup baik sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan, P.T. Angkasa Pura II

## Abstract

Employee performance is important in increasing employee productivity and company progress. In increasing the performance of employees, the company must be able to understand the factors that can affect performance, one of which is by providing training and motivation to employees. By conducting training, employees can have the knowledge, skills and expertise in accordance with the work they do. And with the right motivation, it will be able to raise enthusiasm, enthusiasm and sincerity in one's work. This type of research is quantitative descriptive. The population and sample in this study were all employees, totaling 73 people. using simple random sampling technique. Collecting data using a questionnaire using a Likert scale which has been tested for validity and reliability. of 3.487 with a significance level of 0.001 which is smaller than 0.05. The effect of Variable  $X_1$  (Training) and Variable  $X_2$  (Motivation) of 63.5% on  $Y$  (employee performance), and 36.5%, is a contribution from other variables. It means that the hypothesis in this case  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Thus the results of the study indicate that there is an influence of training and motivation on the performance of PT. Angkasa Pura II Tjilik Riwut Airport, Palangka Raya. Training and motivation are carried out well enough to increase employee performance.

**Keywords:** Training, Motivation, Employee Performance, PT. Angkasa Pura II

## Pendahuluan

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan memiliki peran strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengontrol kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih giat. Pemberian motivasi yang tepat akan mampu membangkitkan semangat, semangat dan kesungguhan dalam bekerja seseorang. Meningkatnya semangat dan keinginan untuk bekerja secara sukarela akan

---

<sup>1</sup>Email Address : [dea052101@gmail.com](mailto:dea052101@gmail.com)

Received 05 Mei 2022, Available Online 01 Juli 2022

menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapat hasil yang maksimal.

Selain faktor motivasi kerja, pelatihan kerja atau training di suatu perusahaan selalu berkaitan erat dengan hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan mengadakan pelatihan, karyawan dapat mempunyai pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Kinerja karyawan menjadi hal penting dalam menaikkan produktivitas karyawan. Dalam menaikkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat memahami faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah terdapat Pengaruh Pelatihan dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya? Apakah terdapat Pengaruh Pelatihan dan Motivasi secara bersama sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya? Apabila terdapat Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya maka seberapa besar pengaruh tersebut ?

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai bahan pengarahan bagi pihak manajemen PT. Angkasa Pura II di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya. Penelitian ini bisa dijadikan dasar dalam menguraikan model penelitian mengenai pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih ekstensif dengan objek yang lebih luas.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Bandar Udara**

Menurut Dephun (2017) Bandar Udara adalah kawasan di daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan untuk lokasi pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan sarana keselamatan dan keamanan penerbangan, serta sarana pokok dan sarana penunjang lainnya.

### **Angkasa Pura**

Angkasa Pura II (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang usaha terminal udara dan administrasi terkait terminal udara. PT Angkasa Pura II mendapat kepercayaan dari Badan Publik Republik Indonesia untuk mengawasi dan menindak double-dealing terminal Jakarta Cengkareng Air yang kini berubah nama menjadi Jakarta Soekarno-Hatta Worldwide Air terminal dan Halim Terminal Udara Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984.

### **Pelatihan**

Menurut Dessler (2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Panggabean (2010) menyebutkan bahwa terdapat 2 (dua) metode dasar dalam pelatihan yaitu: *On the job training* meliputi semua upaya membimbing karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengaplikasikannya di tempat kerja yang sesungguhnya. Pelatihan yang dilakukan di tempat yang terpisah dengan tempat bekerja disebut dengan *off the*

*job training*. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan.

### Motivasi

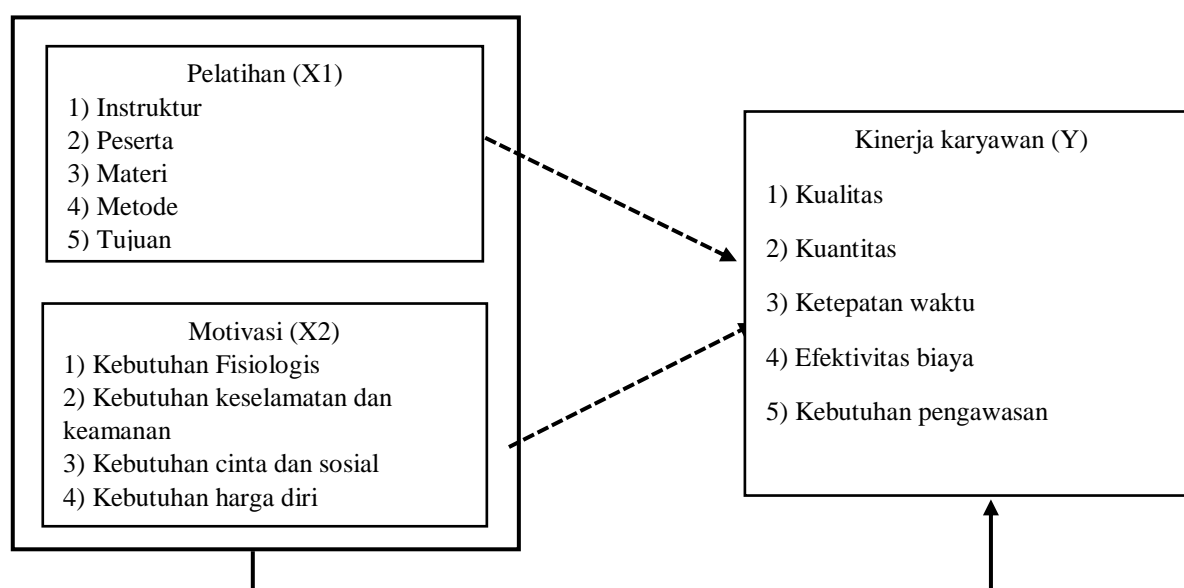
Menurut Mangkunegara (2014) motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau terfokus pada pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisnon (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

### Kerangka Berpikir

Berikut ini kerangka pemikiran yang menjadi dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka ini menggambarkan dasar dalam mengerjakan analisis pada penelitian ini.



**Gambar 1. Kerangka berpikir**

### Metode Penelitian

#### Desain Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan (Kuncoro, 2007). Penelitian kuantitatif melambangkan penelitian berupa angka-angka dan analisis memakai statistik (Sugiyono, 2012).

#### Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Angkasa Pura II di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya. Menurut Arikunto (2006) “ mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Dan sesuai pendapat diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini dapat diambil keseluruhan jumlah populasi Sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 orang. Pada penelitian ini menggunakan simple random sampling. Menurut Sugiyono (2017)

*Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pt. Angkasa Pura II Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya Pada bulan september 2021

### Jenis dan Data

Menurut Sugiyono (2015) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. Data primer diperoleh dari menyebarkan kuesioner ke pekerja yang bersedia dijadikan responden dan mengisi kuesioner. Menurut Sugiyono (2018) menjelaskan data sekunder adalah sebagai berikut: "Sumber informasi yang tidak langsung memberikan informasi kepada pengumpul informasi. Informasi opsional ini adalah informasi yang menjunjung tinggi persyaratan informasi penting, misalnya buku, tulisan, dan bacaan yang terkait dan mendukung penelajahan ini."

### Teknik Analisis data

Menurut Sugiyono (2010) Teknik analisis data merupakan proses penelitian yang membutuhkan kerja keras, fikiran yang kreatif, dan kemampuan pengetahuan yang tinggi.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Instrumen

Pengertian validitas menurut Sugiyono (2017) adalah Derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item maka, kolom yang dilihat yaitu kolom corrected item-Total Correlation pada tabel item-total Statistik hasil pengolahan data dengan menggunakan Statistic Program For Social Science (SPSS). Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid

### Deskripsi Responden

**Tabel 1. Responden berdasarkan jenis kelamin**

Keterangan	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	57	78,1 %
Perempuan	16	21,9 %
Jumlah	73	100

Sumber : Data Primer (2021)

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura II di Bandara UdaramTjilik Riwut Palangan Raya. Dengan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 57 (78,1%) dan jenis kelamin perempuan 16 (21,9%) . Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Angkasa Pura II Tjilik Riwut Palangka Raya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57 atau (78,1%).

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia**

Keterangan	Jumlah	Persentase
<b>Usia</b>		
< 20		
20 – 30	21	28,8%
31 – 40	34	46,6%
> 40	18	24,7%

Sumber : Data Primer (2021)

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura II di Bandara Udara Tjilik Riwut Palangka Raya berusia 20-30 tahun sebanyak 21 orang (28,8%), karyawan yang berusia 30-40 tahun sebanyak 34 orang (46,6%), karyawan yang berusia > 40 sebanyak 18 orang (24,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Angkasa Pura II Tjilik Riwut Palangka Raya berusia 31 – 40 tahun sebanyak 34 orang (46,6%).

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan**

Keterangan	Jumlah	Persentase
<b>Pendidikan</b>		
SD		
SMP	9	
SMA	51	12,3%
S1	13	69,9%
S2		17,8%

Sumber : Data Primer (2021)

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Angkasa Pura II di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya yang berpendidikan SMA sebanyak 9 orang (12,3%), yang berpendidikan S1 sebanyak 51 orang (59,9%) dan yang berpendidikan S2 sebanyak 13 orang (17,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Angkasa Pura II Tjilik Riwut Palangka Raya yang berpendidikan S1 sebanyak 51 orang (59,9%).

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Jabatan**

Keterangan	Jumlah	Persentase
<b>Jabatan</b>		
Airport Junior Security	6	8,2 %
Airport Security Supervisor	7	9,6 %
Apron Movement Control Officer	4	5,5 %
Asat Man Of Electrical & Mechanical Facility	1	1,4%
Asst Man Of Commercial	1	1,4 %
ASST Man Airside Operation	1	1,4 %
Asst Man Of Airside Infrastructur & Accesibility	1	1,4 %
ASST MAN OF ARFF	1	1,4 %
Asst Man Of Financial Control	1	1,4 %
Asst Man Of Financial Management	1	1,4 %
Asst Man Of Hr & Ga	1	1,4 %
Asst Man Of Procurement & Legal	1	1,4 %
Asst Man Of Safety, Risk & Quality Control	1	1,4 %
Asst Man Of Terminal & Landside Service	1	1,4 %
Astt Man Of Airport Security	1	1,4 %

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Astt Man Of Community Development	1	1,4 %
Basic Arff	3	4,1 %
Commercial	2	2,7 %
Costumer Service Officer	1	1,4 %
Electrical & Mechanical Facility Technician	7	9,6 %
Electrical & Technical Facility Technician	1	1,4 %
Electronic Facility & It Technician	7	9,6 %
Executive General Manager	1	1,4 %
Finance Control Senior Staff	1	1,4 %
Finance Control Staff	1	1,4 %
Finance Management Senior Staff	1	1,4 %
Human Resources & Ga Senior Staff	1	1,4 %
Infrastructure Technician	6	8,2 %
Junior Arff	1	1,4 %
Manager Of Airport Maintenance	1	1,4 %
Manager Of Airport Operation & Service	1	1,4 %
Manager Of Finance & Hr	1	1,4 %
Procurement & Legal	2	2,7 %
Safety Risk & Quality Control	1	1,4 %
Senior Arff	3	4,1 %
Terminal Inspection Service Officer	1	1,4 %
<b>JUMLAH</b>	<b>73</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer (2021)

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura II di Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya dengan jabatan Airport Junior Security sebanyak 6 orang (8,2%), jabatan Airport Security Supervisor sebanyak 7 orang (9,6%), jabatan Apron Movement Control Officer sebanyak 4 orang (5,5%), Jabatan Asst Man Of Electrical & Mechanical Facility sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Asst Man Of Commercial sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Asst Man Airside Operation sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Asst Man Of Airside Infrastructur & Accesbility sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Asst Man Of Arff sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Asst Man Of Financial Control sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Asst Man Of Financial Management sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Asst Man Of Hr & Ga sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Asst Man Of Procurement & Legal sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Asst Man Of Safety, Risk & Quality Control sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Asst Man Of Terminal & Landside Service sebanyak 1 orang (1,4%), Astt Man Of Airport Security sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Astt Man Of Community Development sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Basic Arff sebanyak 3 orang (4,1), jabatan Commercial sebanyak 2 orang (2,7%), jabatan Costumer Service Officer sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Electrical & Mechanical Facility Technician sebanyak 7 orang (9,6%), jabatan Electrical & Technical Facility Technician sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Electronic Facility & It Technician sebanyak 7 orang (9,6%), jabatan Executive General Manager sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Finance Control Senior Staff sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Finance Control Staff sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Finance Management Senior Staff 1 orang (1,4%), jabatan Human Resources & Ga Senior Staff sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Infrastructure Technician sebanyak 6 orang (8,2%), jabatan Junior Arff sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Manager Of Airport Maintenance sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Manager Of Airport Operation & Services sebanyak 1 orang (1,4%), jabata Manager Of

Finance & Hr sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Procurement & Legal sebanyak 2 orang (2,7%), jabatan safety Risk & Quality Control sebanyak 1 orang (1,4%), jabatan Senior Arff sebanyak 3 orang (4,1%), jabatan Terminal Inspection Service Officer sebanyak 1 orang (1,4%).

## Uji Statistik

### Uji Regresi linier berganda

Penggunaan metode analisis ini untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pt. Angkasa Pura II Tjilik Riwut Palangka Raya Dengan hasil output sebagai berikut :

**Tabel 5. Regresi linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,986	2,161		,456	,650
	X1	,675	,074	,684	9,115	,000
	X2	,278	,080	,262	3,487	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer (2021)

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas, dapat dibentuk regresi persamaan sebagai berikut :

$$Y = 986 + 0,675 X1 + 0,278 X2 + \varepsilon$$

Intrepretasi dari persamaan diatas yaitu :

a. Koefisien 986

b. Koefisien X1 = 0,675

Koefisien variabel pengaruh pelatihan sebesar 0,675 dapat diartikan bahwa variabel ini berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila variabel ndepennden lainnya tetap maka pengaruh variabel pelatihan akan bertambah sebesar 0,675.

c. Koefisien X2 = 0,278

Koefisien variabel pengaruh motivasi sebesar 0,278 dapat diartikan bahwa variabel ini berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila variabel independen lainnya tetap maka pengaruh variabel pelatihan akan bertambah sebesar 0,278.

## Uji Hipotesis

### a. Uji T (Parsial)

**Tabel 6. Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	,986	2,161		,456	,650
	X1	,675	,074	,684	9,115	,000
	X2	,278	,080	,262	3,487	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer (2021)

T tabel =  $t ( \alpha / 2 ; n - k - 1 ) = t ( 0,025 ; 70 ) = 1,994$

H1 : Pelatihan (X1) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diduga nilai sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $9,115 > 1,994$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y

H2 : Motivasi (X2) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diduga nilai sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $3,487 > 1,994$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y

### b. Uji F

Uji statistika F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 7. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,875	2	71,438	60,799	,000 <sup>b</sup>
	Residual	82,248	70	1,175		
	Total	225,123	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer (2021)

F tabel =  $F ( k ; n - k ) = F ( 2 ; 71 ) = 3,13$

H3 : Pelatihan dan Motivasi diduga berpengaruh positif secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan output di atas diketahui signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $60,799 > F$  tabel 3,13, sehingga dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y.



## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 <sup>a</sup>	,635	,624	1,08396

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan hasil R Square yang diperoleh pada penelitian ini 0,635 atau 63,5 % artinya variabel independen memberikan pengaruh 63,5 % terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh, secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pt. Angkasa Pura II Tjilik Riwut Palangka Raya.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh, secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura II Tjilik Riwut Palangka Raya.
3. Secara bersama – sama terdapat pengaruh secara signifikan dari pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pt. AngkasanPura II Tjilik Riwut Palangka Raya.

## Daftar Pustaka

- Anriza Julianry\*)1, R. S. (2017, Mei). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika*. Bogor.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks*
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismail\*1, F. F. (2019). *PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BETON ELEMEN PERSADA . Vol. 3 No. 1/April 2019 , 1-13*.
- Indonesia, M. P. (2017). *Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia .*
- Kesuma, K. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerj A Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sukasada Kota Palembang . Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Mangkunegara, *prinsip prinsip dalam motivasi kerja pegawai, 2017*
- Nugraheni, A. (2017, April). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Dana Amanah Karanganyar. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat*.

- Prapti, L. G. (2017, Oktober). *Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tetap Pt. Lg Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru* .
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutanto, L. A. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*. *Agora Vol. 1, No. 3*.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Widiyanti1, W. (2017). *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok*. *Vol. XVII, No. 2, September 2017, 132-138*.