Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Awak Kabin PT. Citilink Indonesia

Jessica Natasha Purnomo[1], Cysca Langie[2], Precylia Ribka Rambing[3], Sylvi Sambuaga[4] , Risma Simamora[5]
[1] Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado
[2] Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado
[3] Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado
[4] Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado
[5] Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Batanghari Jambi

precylia.ribka87@gmail.com*

ABSTRAK

Dalam penulisan skripsi ini permasalahan yang diangkat adalah Apakah pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja para pegawai di PT. Citilink Indonesia pada bagian Awak Kabin. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja awak kabin di PT. Citilink Indonesia. Metode yang digunakan meliputi analisis statistik regresi linear sederhana, dan koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,639 menunjukkan hasil positif yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja awak kabin. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,409 menunjukkan bahwa 40,9% kinerja awak kabin dipengaruhi oleh pelatihan, sementara 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh t-hitung sebesar 5,576 yang lebih besar dari t-tabel 2,014 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja awak kabin di PT. Citilink Indonesia.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja, Awak Kabin, Regresi Linear, PT. Citilink Indonesia

Abstract

In writing this thesis, the problem raised is whether training has a significant impact on employee performance at PT. Citilink Indonesia in the Cabin Crew section. This study aims to test whether training has a significant impact on cabin crew performance at PT. Citilink Indonesia. The methods used include simple linear regression statistical analysis, and correlation coefficients. The results of the study showed that the correlation coefficient (r) value of 0.639 showed a positive result indicating a strong and significant relationship between training and cabin crew performance. While the determination coefficient (r^2) of 0.409 showed that 40.9% of cabin crew performance was influenced by training, while 59.1% was influenced by other factors not examined in this study. Based on the results of the t-test, a t-count of 5.576 was obtained which was greater than the t-table of 2.014 with a significance value of 0.000 <0.05, so it can be concluded that training has a significant influence on cabin crew performance at PT. Citilink Indonesia.

Keywords: *Training, Performance, Cabin Crew, Linear Regression, PT. Citilink Indonesia.*

I. PENDAHULUAN

Meningkatkan kapasitas individu (karyawan) adalah langkah yang penting dalam menciptakan suasana kerja yang aman dan menyenangkan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang

sangat berharga. Terkadang, manusia sebagai sumber daya bagi perusahaan sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Banyak perusahaan hanya melihat tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus diminimalkan untuk mengurangi biaya produksi. Namun, pandangan tersebut tidak sepenuhnya benar. Karyawan adalah satu-satunya aset yang tidak dapat direplikasi atau diduplikasi oleh orang lain karena setiap individu adalah ciptaan unik dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dipelihara dan diperkembangkan agar memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Penelitian ini lebih menyoroti pengaruh pelatihan pelayanan terhadap kinerja awak kabin Citilink, yang menjadi krusial dalam industri penerbangan di mana kualitas layanan sangat menentukan kepuasan penumpang dan citra maskapai. Citilink, bagaimanapun, menghadapi sejumlah tantangan yang mempengaruhi kemampuan awak kabin untuk memberikan layanan yang konsisten dan berkualitas. Pelatihan bagi awak kabin merupakan salah satu upaya penting dalam memastikan kualitas pelayanan yang diberikan kepada penumpang. Namun, efektivitas pelatihan menjadi isu yang perlu diperhatikan.

Salah satu masalah yang muncul adalah pelatihan praktik langsung di lapangan kurang efektif dalam meningkatkan keterampilan awak kabin. Pelatihan yang seharusnya mampu memberikan pengalaman nyata dan relevan ini ternyata tidak memberikan hasil yang optimal. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya struktur dan panduan yang jelas selama pelatihan di lapangan, atau mungkin juga karena pelatihan tersebut tidak disesuaikan dengan kebutuhan spesifik para awak kabin. Akibatnya, keterampilan yang seharusnya ditingkatkan melalui praktik langsung tidak tercapai sesuai harapan.

Permasalahan utama yang dihadapi dalam penelitian ini adalah "Apakah pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja para pegawai di PT. Citilink Indonesia pada bagian Awak Kabin". Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengevaluasi sejauh mana pelatihan mempengaruhi kinerja para karyawan di PT. Citilink Indonesia bagian Awak Kabin.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan antara variabel pelatihan (X) sebagai variabel independen dan kinerja awak kabin (Y) sebagai variabel dependen. Jenis penelitian ini adalah eksplanatif, bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja awak kabin di PT. Citilink Indonesia. Populasi penelitian terdiri dari 90 awak kabin yang bekerja di perusahaan tersebut. Mengingat populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel *simple random sampling*

dipilih untuk menentukan sampel sebanyak 47 responden. Pemilihan sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error level) 10%, untuk memastikan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama terpilih sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, di mana pertanyaan-pertanyaan yang disusun berkaitan dengan variabel pelatihan dan kinerja awak kabin. Kuesioner ini diukur dengan skala Likert untuk menilai persepsi responden terhadap efektivitas pelatihan yang mereka ikuti dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Pengumpulan data dilakukan dalam waktu tertentu agar hasil survei mencerminkan kondisi terkini.

Langkah analisis data dimulai dengan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang distribusi data yang terkumpul, seperti rata-rata, median, modus, dan standar deviasi. Uji validitas dan reliabilitas juga dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan mampu mengukur secara akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan menggunakan metode *Pearson's Moment Product*, sedangkan reliabilitas diukur dengan koefisien Cronbach's Alpha. Data yang telah valid dan reliabel kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan melihat seberapa signifikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja awak kabin. Hasil dari analisis regresi ini dilengkapi dengan uji-t untuk menguji apakah hubungan yang ditemukan signifikan secara statistik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di sektor pelayanan awak kabin, serta memberikan rekomendasi berbasis data yang dapat digunakan oleh PT. Citilink Indonesia untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

III. HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

PT Citilink Indonesia adalah anak perusahaan dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Sebelum resmi berdiri sebagai entitas mandiri pada tahun 2009, merek Citilink telah dioperasikan oleh Garuda Indonesia di bawah naungan Strategic Business Unit (SBU). Sebagai unit bisnis strategis, Citilink bertujuan untuk menangkap pasar penerbangan bertarif rendah yang sedang berkembang di Indonesia. Pada awal operasinya, Citilink menggunakan pesawat Fokker F28 dan Boeing 737-300 untuk melayani rute-rute domestik utama di Indonesia, seperti Jakarta, Surabaya, dan Denpasar. Pada tanggal 5 Juli 2012, Citilink secara resmi diluncurkan sebagai maskapai penerbangan yang terpisah dan mandiri, meskipun masih merupakan anak perusahaan Garuda Indonesia.

Dengan peluncuran ini, Citilink mulai mengoperasikan armada Airbus A320 yang baru, lebih modern, dan efisien. Langkah ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memungkinkan Citilink untuk menawarkan layanan yang lebih baik kepada penumpang. Berdasarkan Akta No. 62 tanggal 26 Oktober 2017 tentang Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Perubahan Anggaran Dasar PT Citilink Indonesia, struktur kepemilikan saham Citilink terdiri dari 98,65% dimiliki oleh Garuda Indonesia dan 1,35% oleh Aerowisata.

8. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 47 responden yang merupakan awak kabin PT. Citilink Indonesia. Berdasarkan analisis deskriptif, mayoritas responden berada dalam rentang usia 25-35 tahun, dengan persentase 65%. Sebanyak 30% dari responden berusia di atas 35 tahun, sementara sisanya, 5%, berusia di bawah 25 tahun. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup. Dari sisi tingkat pendidikan, mayoritas responden (70%) memiliki latar belakang pendidikan diploma (D3), sementara 20% lainnya memiliki pendidikan SMA/sederajat, dan sisanya 10% memiliki gelar sarjana. Pendidikan yang relatif tinggi ini mengindikasikan bahwa awak kabin Citilink memiliki fondasi akademik yang memadai untuk memahami dan mengikuti pelatihan yang diberikan.

9. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis lanjutan, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel yang diinginkan secara akurat.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_h	r_t	n	Keterangan
Pelatihan (X) (5 Indikator)	X1	0,631	0,28	47	**Valid**
	X2	0,631	0,28	47	**Valid**
	X3	0,356	0,28	47	**Valid**
	X4	0,343	0,28	47	**Valid**
	X5	0,506	0,28	47	**Valid**
	X6	0,677	0,28	47	**Valid**
Kinerja Karyawan (Y) (5 Indikator)	Y1	0,691	0,28	47	**Valid**
	Y2	0,500	0,28	47	**Valid**
	Y3	0,566	0,28	47	**Valid**
	Y4	0,497	0,28	47	**Valid**
	Y5	0,665	0,28	47	**Valid**
	Y6	0,580	0,28	47	**Valid**
	Y7	0,528	0,28	47	**Valid**
	Y8	0,581	0,28	47	**Valid**

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item kuesioner memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30, yang berarti semua item valid. Untuk menguji reliabilitas instrumen, digunakan Cronbach’s Alpha. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,72 menunjukkan bahwa

instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan pada kondisi yang serupa di masa mendatang.

10. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian Pelatihan (X) Dan Kinerja Awak Kabin (Y)

Statistik Deskriptif	Pelatihan (X)	Kinerja (Y)
Mean	21,3617	31,04255
Standard Error	0,4338	0,525886
Median	21	31
Mode	23	31
Standard Deviation	2,973985	3,605295
Sample Variance	8,844588	12,99815
Kurtosis	-0,83383	-0,06728
Skewness	-0,04722	-0,50696
Range	11	16
Minimum	16	21
Maximum	27	37
Sum	1004	1459
Count	47	47

c. Deskripsi Variabel Pelatihan (X)

Nilai maksimum variabel pelatihan adalah 27, minimum 16, dengan rentang 11. Rata-rata (mean) sebesar 21,36, dengan standar deviasi 2,97, menunjukkan variasi signifikan namun distribusi cenderung normal. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan di PT. Citilink Indonesia masih belum optimal.

d. Deskripsi Kinerja Awak Kabin (Y)

Nilai maksimum kinerja awak kabin adalah 37, minimum 21, dengan rentang 16. Rata-rata (mean) 31,04 dan standar deviasi 3,60, menunjukkan variasi signifikan dengan distribusi normal. Ini mengindikasikan bahwa kinerja awak kabin masih dapat ditingkatkan.

11. Total Skor Variabel Pelatihan dan Kinerja Awak Kabin

Tabel 3. Analisis Total Skor Variabel Pelatihan (X)

No	Analisa Total Skor X :	Hasil	Keterangan				
1	*Skor tertinggi*	5					
2	*Jumlah pertanyaan*	6					
3	*Jumlah responden*	47					
4	*Total skor jwb tertinggi (5)*	1410	Total Skor Tertinggi = 5 x 5 x 47= 1410				
5	*Total skor jawaban*	1065					
6	*Total skor presentase*	75,53191					
7	*Quartil (empat bbgn.yg sama)*	352,5					
8	*Garis quartil pembahasan*	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	352,5	705	1057,5	1410

Penelitian ini menggunakan 5 pernyataan dengan skala 1-5 untuk mengukur variabel Pelatihan, dengan 47 responden. Total skor yang diperoleh adalah 1065 dari 1410, menghasilkan persentase 75,53%. Hasil ini menunjukkan pelatihan sudah baik, namun masih ada gap 24,47% yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja awak kabin di PT. Citilink Indonesia.

Tabel 4. Analisis Total Skor Variabel Kinerja Awak Kabin (Y)

No	Analisa Total Skor Y :	Hasil	Keterangan				
1	*Skor tertinggi*	5					
2	*Jumlah pertanyaan*	8					
3	*Jumlah responden*	47					
4	*Total skor jwb tertinggi (5)*	1880	Total Skor Tertinggi = 5 x 8 x 47= 1880				
5	*Total skor jawaban*	1459					
6	*Total skor prosentase*	77,60638					
7	*Quartil (empat bbgn.yg sama)*	470					
8	*Garis quartil pembahasan*	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	470	940	1410	1880

Penelitian ini menunjukkan bahwa total skor kinerja awak kabin PT. Citilink Indonesia adalah 1459 dari maksimum 1880, menghasilkan persentase 77,60%. Hasil ini termasuk kategori "baik," namun masih ada gap 22,40% yang perlu dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

12. Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja awak kabin (Y). Hasil analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan regresi berikut:

Y=6,292+0,598XY Dalam persamaan ini, 6,292 adalah konstanta, yang menunjukkan nilai kinerja awak kabin tanpa adanya pengaruh pelatihan, sementara 0,598 adalah koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja awak kabin sebesar 0,598 unit.

13. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pelatihan terhadap peningkatan kinerja awak kabin.

Tabel 5. Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Awak Kabin (Y)

Correlations

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	47	47

Kinerja	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	47	47

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,489	2,997		4,835	0,000
	PELATIHAN	0,775	0,139	0,639	5,576	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisis, nilai R^2 adalah 0,409, yang berarti pelatihan berkontribusi sebesar 40,9% terhadap variasi kinerja awak kabin. Artinya, hampir setengah dari perubahan kinerja awak kabin dapat dijelaskan oleh pelatihan yang mereka terima. Sisanya, 59,1%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau pengalaman kerja.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.639[a]	0,409	0,395	2,803	1,730

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

14. Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,489	2,997		4,835	0,000
	PELATIHAN	0,775	0,139	0,639	5,576	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Nilai t-hitung sebesar 5,576 lebih besar daripada t-tabel sebesar 2,014 pada tingkat signifikansi 5% (0,05), yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kabin. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja awak kabin di PT. Citilink

Indonesia.

Pembahasan

3. Pengaruh Pelatihan Awak Kabin di PT. Citilink Indonesia

Pelatihan awak kabin di PT. Citilink Indonesia memiliki fokus utama pada dua aspek penting: komunikasi dan penanganan penumpang yang sulit. Pelatihan komunikasi dan interpersonal bertujuan untuk meningkatkan kemampuan awak kabin dalam berbicara, mendengarkan, dan membaca bahasa tubuh. Kemampuan ini sangat penting dalam menciptakan pengalaman terbang yang positif, di mana awak kabin diharapkan dapat berinteraksi dengan penumpang secara profesional, ramah, dan efektif. Selain itu, pelatihan ini mempersiapkan mereka untuk berkomunikasi dengan penumpang dari berbagai latar belakang, yang sangat bermanfaat dalam menjaga kepuasan penumpang.

Pelatihan penanganan penumpang yang sulit fokus pada persiapan awak kabin dalam menghadapi situasi di mana penumpang merasa marah atau frustrasi. Dalam pelatihan ini, awak kabin dilatih dalam teknik deeskalasi untuk menenangkan situasi konflik dengan cepat dan efektif. Mereka belajar mendengarkan keluhan, menunjukkan empati, dan memberikan solusi yang relevan. Ini sangat penting, mengingat awak kabin sering kali harus menangani penumpang yang mengalami masalah seperti keterlambatan atau kondisi cuaca yang buruk. Metode pelatihan yang diterapkan di PT. Citilink Indonesia terdiri dari dua pendekatan utama: On the Job Training (OJT) dan Off the Job Training (Off-JT). OJT memberikan pengalaman langsung di dalam penerbangan di mana awak kabin diawasi oleh mentor dan berinteraksi langsung dengan penumpang. Sementara itu, Off-JT dilakukan di luar penerbangan, menggunakan simulasi untuk mereplikasi situasi yang mungkin terjadi. Kombinasi kedua metode ini memastikan awak kabin dilatih secara menyeluruh dan siap menghadapi tantangan di lapangan.

4. Pengaruh Kinerja Awak Kabin di PT. Citilink Indonesia

Kinerja awak kabin di PT. Citilink Indonesia menunjukkan kekuatan dalam kemampuan bekerjasama, terbukti dari penilaian positif yang tinggi. Namun, terdapat kebutuhan mendesak untuk perbaikan dalam aspek kehadiran dan penyelesaian tugas. Untuk itu, perusahaan harus lebih fokus pada peningkatan kualitas pelatihan dan manajemen, memastikan bahwa semua aspek kinerja memenuhi standar yang diharapkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan keterampilan teknis dan interpersonal yang lebih intensif sangat penting.

Perusahaan perlu memperkuat pelatihan praktik langsung (OJT) agar awak kabin lebih

terbiasa dengan situasi dunia nyata. Selain itu, pengembangan metode simulasi yang efektif di Off-JT akan membantu mereka mengasah keterampilan pemecahan masalah dalam situasi terkontrol. Peningkatan disiplin dalam kehadiran dan ketepatan waktu juga menjadi prioritas untuk memastikan kelancaran operasional penerbangan. Program pelatihan khusus dan insentif yang tepat bisa menjadi solusi untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan.

5. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Awak Kabin di PT. Citilink Indonesia

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja awak kabin di PT. Citilink Indonesia sangat signifikan dalam mencapai standar operasional yang tinggi dan pelayanan prima. Pelatihan yang efektif tidak hanya fokus pada penyampaian materi yang komprehensif tetapi juga melibatkan penggunaan metode pelatihan yang sesuai dan penetapan sasaran yang jelas. Materi pelatihan meliputi keterampilan teknis, prosedur keselamatan, dan kemampuan interpersonal yang penting untuk pelayanan penumpang.

Metode pelatihan seperti simulasi dan pembelajaran berbasis kasus membantu awak kabin lebih siap menghadapi berbagai situasi yang mungkin terjadi selama penerbangan. Indikator kinerja seperti kuantitas pekerjaan, kualitas pelayanan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dapat diukur untuk menilai efektivitas pelatihan. Pelatihan yang baik akan membantu meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan, serta memperkuat disiplin kehadiran dan kerjasama tim. Oleh karena itu, PT. Citilink Indonesia harus terus berkomitmen pada pengembangan program pelatihan yang menyeluruh, memperhatikan setiap indikator penting dalam aspek pelatihan dan kinerja.

Investasi dalam pelatihan berkualitas tinggi akan meningkatkan kompetensi teknis dan motivasi awak kabin, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian sasaran perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Widuriyanti (2017) yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mendukung pentingnya pelatihan komprehensif untuk meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal awak kabin dalam memberikan pelayanan terbaik kepada penumpang.

IV. SIMPULAN

Melalui proses pengumpulan data dan analisis, peneliti kemudian menyimpulkan bahwa Pelatihan yang diberikan kepada awak kabin PT. Citilink Indonesia masih perlu ditingkatkan untuk mendukung kinerja yang optimal. Kurangnya intensitas dan kualitas

pelatihan menyebabkan keterbatasan dalam kemampuan dan keterampilan awak kabin untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil perhitungan analisis statistik menunjukkan bahwa t hitung > t tabel pada α = 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 5,576, yang lebih besar dari t tabel 2,014 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja awak kabin.

Pelatihan secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja awak kabin, di mana hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja awak kabin. Dengan demikian, peningkatan pelatihan dapat diharapkan untuk meningkatkan kinerja awak kabin secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke-sembilan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya

Marwansyah. 2014. *Analisis Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bintang Aksara Group

Robert, S & John, M. A. 2002. *Human Resource Management*, Allyn and Bacon.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*: Bandung: Alfabeta

Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga kerjaan*. Jogyakarta : Graha Ilmu.

Sundah, D & Walean, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado

Suprihanto, J. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press

Sutrisno, E. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Tohardi. 2002. *Manajemen Kinerja*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: UPP AMP YKPN