

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adhymitra Tata Sarana Jakarta Selatan

Fathan Arif^{1*}, Nurmalasuci Rhamadhan²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02154@unpam.ac.id^{1*} nurmalas860@gmail.com²

Received 13 Februari 2023 | Revised 23 Mei 2023 | Accepted 29 Mei 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan, baik parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah asosiatif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan populasi sebanyak 72 dan dengan sampel juga sebanyak 72 karyawan, teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Hasil uji hipotesis untuk pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial nilai thitung masing-masing sebesar 2,712, 2,592 artinya semua nilai thitung > ttabel. Untuk pengaruh simultan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh Fhitung > Ftabel yaitu 58,933 > 3,129. Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linier $Y = 14,021 + 0,430 X1 + 0,415 X2$ artinya pelatihan dan motivasi kerja mempunyai kemampuan untuk memengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi 0,631 atau sebesar 63,1% menjelaskan bahwa pelatihan dan motivasi kerja mempunyai kemampuan untuk memengaruhi kinerja karyawan sebesar 63,1% sisanya sebesar 36,9% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pelatihan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training and work motivation on the performance of PT. Adhyamitra Tata Sarana South Jakarta, either partially or simultaneously. The research method used in this research is quantitative associative. The analytical method used is multiple linear regression analysis with a population of 72 with a sample of 72 employees, the sampling technique used is side saturation technique. The results of the hypothesis test for training and work motivation partially have a tcount value of 2.712, 2.592 where all tcount > ttable. For the simultaneous effect obtained Fcount > Ftable, namely 58.933 > 3.129. Significance level $\alpha = 0.05$. So it can be concluded that training and motivation partially or simultaneously have a significant effect on employee performance. With the linear regression equation $Y = 14.021 + 0.430 X1 + 0.415 X2$, it means that training and work motivation have the ability to influence employee performance. The coefficient of determination is 0.631 or 63.1% explaining that training and work motivation have the ability to influence employee performance by 63.1%, the remaining 36.9% is the influence of other independent variables not examined.

Keywords: Training; Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan PT. Adhyamitra Tata Sarana merupakan sebuah perusahaan penyelenggaraan jasa konsultan informatika, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perseroan. Merupakan wujud atas keinginan para pendirinya dalam rangka turut berperan aktif dalam pembangunan nasional dengan menyumbangkan tenaga dan pikiran berupa pelayanan jasa konsultan sebagai rekan bagi pihak pemerintah maupun swasta. Perusahaan ini memiliki kapasitas dan pengalaman para tenaga ahli, serta staf pendukungnya yang berkemampuan dalam bidang keahliannya, sebagai sumber daya perusahaan untuk menawarkan layanan-layanan jasa konsultan yang handal, dan berkualitas.

Fenomena saat ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan implikasi rencana strategis di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Setiap perusahaan tentu sangat membutuhkan orang-orang yang ahli sesuai dengan kemampuannya masing-masing, agar mencapai tujuan yang telah disepakati oleh organisasi perusahaan. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap bertahan.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakan suatu program pelatihan secara rutin yaitu program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Tujuan dari pelatihan yaitu memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan, serta keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan yang baik dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan juga tenaga kerja. Pelatihan yang diberikan perusahaan harus termotivasi dan mendorong untuk setiap karyawan supaya kinerjanya dapat meningkat sehingga setiap karyawan akan memiliki kemampuan yang lebih, dan memperoleh semangat kerja yang tinggi.

Dalam mengoperasionalkan perusahaan dibutuhkan dukungan karyawan yang kompeten di bidangnya terlebih dalam bidang teknologi informasi komunikasi (TIK) karyawan menjadi salah satu syarat yang wajib dimiliki, karena pendidikan formal tidak menjamin seorang karyawan kompeten. Proses yang maksimal dapat dicapai dalam satu perusahaan sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan sebuah aksi, bukanlah suatu kejadian, aksi kinerja itu sendiri terdiri atas banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja karyawan PT. Adhyamitra Tata Sarana beberapa tahun terakhir terus mengalami penurunan, terutama pada masa pandemi covid-19 melanda Indonesia dan dunia.

Fenomena pelatihan pada PT. Adhyamitra Tata Sarana merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang konsultan teknologi informasi yang sudah berdiri sejak 2015, yang beralamat di Gd. Episentrum Walk Lt.5 Suite 529A, Jl. HR Rasuna Said, Kel. Karet Kuningan-Setiabudi, Jakarta Selatan. Program pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas hasil kerja.

Program pengembangan dan pelatihan menjadi hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia baik untuk karyawan maupun para manajer yang ada di perusahaan PT. Adhyamitra Tata Sarana. Pengalaman dan pengetahuan yang sudah dimiliki karyawan atau manajer tidak cukup hanya pendidikan formal atau pengalaman di perusahaan lain, hal ini harus sejalan dengan visi dan misi perusahaan, karena perusahaan membutuhkan keahlian, dan kemampuan, serta pengetahuan lebih yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fenomena motivasi disini yaitu motivasi suatu dorongan yang dapat membuat kinerja karyawan meningkat atau dapat dikatakan motivasi yaitu suatu penggerak yang mendorong karyawan menjadi lebih giat dalam melakukan aktivitas atau kerjanya. Perlu adanya motivasi kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan agar kinerja para karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka akan membuat visi dan misi perusahaan dapat dengan mudah dicapai, motivasi kerja memiliki peranan yang cukup penting dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus

memperhatikan secara cermat terkait apa-apa saja yang dibutuhkan para karyawan agar motivasinya dalam bekerja tetap stabil.

Menurut Mangkunegara (2015: 2) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Unsur utama dari manajemen sumber daya manusia yaitu manusia, sebagai penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan.

Menurut Afandi (2018: 83) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Peningkatan dan penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh karyawan sendiri dan juga dapat dipengaruhi oleh perusahaan.

Menurut Kasmir (2016: 126) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan keahlian, pengetahuan, dan perilakunya. Dengan mengikuti pelatihan karyawan diharapkan dapat menambah, meningkatkan keahlian, kemampuan, pengetahuan, serta perilakunya terhadap pekerjaannya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Program pelatihan di perusahaan sudah dibuat dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan diharapkan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Menurut Sutrisno (2020: 109) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dalam bekerja, seorang karyawan akan berprestasi apabila kinerjanya diapresiasi, jika usahanya tidak dihargai, maka karyawan tersebut tidak akan berusaha untuk berprestasi.

Tabel 1. Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan cukup baik.	70,0	30,0	30	100
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sangat berkualitas.	36,7	63,3	30	100
3	Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik.	53,3	46,7	30	100
4	Saya bekerja datang tepat waktu.	40,0	60,0	30	100
5	Saya memiliki kemampuan kerja sama yang baik.	33,3	66,7	30	100
Total		233,3	266,7	30	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Adhyamitra Tata Sarana secara keseluruhan belum sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Hasil Pra Survei mengenai kinerja karyawan yang memberikan jawaban “Tidak” tertinggi yaitu pernyataan “Saya memiliki kemampuan kerja sama yang baik” yang artinya bahwa karyawan PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan masih kurang memiliki kemampuan dalam bekerja dengan persentase sebesar 66,7%. Berdasarkan data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan jawaban responden atas pernyataan Pra Survei kinerja karyawan kebanyakan menjawab “Tidak” dengan total persentase sebesar 266,7% yang artinya masih ada permasalahan yang belum terselesaikan terkait dengan kinerja karyawan.

Tabel 2. Data Pencapaian Pendapatan PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan
Periode tahun 2017 s.d. 2021

No.	Tahun	Target Pendapatan Per tahun (dalam miliar rupiah)	Realisasi Pendapatan Tahunan (dalam miliar rupiah)	Persentase
1	2017	7,5	7,44	99,2%
2	2018	7,5	7,29	97,2%
3	2019	7,5	7,25	96,7%
4	2020	7,5	7,01	93,5%
5	2021	7,5	7,00	93,3%

Sumber: PT. Adhyamitra Tata Sarana (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 2 terlihat adanya penurunan pendapatan dari tahun ke-tahun, penurunan paling tajam yaitu terjadi pada tahun 2019 ke 2020, yaitu sebesar 3,20%, jika dilihat dari rentang waktu tahun 2017 sampai 2021 telah terjadi penurunan sekitar 5,9%, hal ini menjadi permasalahan perusahaan yang harus diteliti permasalahannya, dan harus ada solusi agar kuantitas pendapatan dapat meningkat sesuai dengan target yang diharapkan.

Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Pelatihan Karyawan
PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	53,3	46,7	30	100
2	Kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan.	43,3	56,7	30	100
3	Peserta pelatihan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.	30,0	70,0	30	100
4	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan.	33,3	66,7	30	100
5	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.	43,3	56,7	30	100
6	Materi yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan karyawan.	46,7	53,3	30	100
Total		249,9	350,1	30	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa pelatihan karyawan pada PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan secara keseluruhan belum sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban “Tidak”. Hasil Pra Survei mengenai pelatihan karyawan yang memberikan jawaban “Tidak” tertinggi yaitu pernyataan “Peserta pelatihan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan” yang artinya bahwa karyawan PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan tidak memiliki semangat dalam mengikuti pelatihan dengan persentase sebesar 70,0%. Berdasarkan data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan

jawaban responden atas pernyataan Pra Survei pelatihan kebanyakan menjawab “Tidak” dengan total persentase sebesar 350,1% yang artinya masih ada permasalahan yang belum terselesaikan terkait dengan pelatihan.

Tabel 4. Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan aturan pemerintah.	46,7	53,3	30	100
2	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah.	56,7	43,3	30	100
3	Pemberian gaji setiap bulan kepada karyawan tepat waktu.	40,0	60,0	30	100
4	Keamanan, kesehatan, dan keselamatan di prioritaskan perusahaan.	20,0	80,0	30	100
Total		196,7	303,3	30	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa motivasi kerja pada PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan secara keseluruhan belum sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban “Tidak”. Hasil Pra Survei mengenai motivasi kerja yang memberikan jawaban “Tidak” tertinggi yaitu pernyataan “Keamanan, kesehatan, dan keselamatan diprioritaskan perusahaan” yang artinya bahwa perusahaan PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan, tidak memprioritaskan keamanan, kesehatan, dan keselamatan karyawan dengan persentase sebesar 80,0%. Atas dasar data di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan jawaban responden atas pernyataan Pra Survei motivasi kerja kebanyakan menjawab “Tidak” dengan total persentase sebesar 303,3% yang artinya masih ada permasalahan yang belum terselesaikan terkait dengan motivasi kerja.

Berdasarkan fenomena di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan bentuk hubungan kausal, hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (*independent*) memengaruhi variabel yang lain (*dependent*) (Sugiyono 2018). Objek penelitian adalah karyawan PT. Adhyamitra Tata Sarana yang beralamat di Gd. *Epicentrum Walk Lt.5 Suite 529A*, Jl. HR Rasuna Said, Kel. Karet Kuningan-Setiabudi, Jakarta Selatan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Adhyamitra Tata Sarana yang berjumlah 72 responden, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 72 responden yang disebar kepada karyawan PT. Adhyamitra Tata Sarana. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder, dengan cara melakukan observasi atau pengamatan, studi kepustakaan, dan angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolenieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji (Ghozali 2016).

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji validitas akan menguji setiap variabel dalam penelitian ini, bahwa keseluruhan variabel memuat 60 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh penulis untuk mencari validitas suatu item. Uji validitas dilakukan untuk menghitung valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Jumlah data (n) = 72, dan di dapat $df + 72 - 2$, maka didapat r tabel 0,232.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji reliabilitas jawaban responden berdasarkan kuesioner pada penelitian ini adalah dengan uji *Alpha*. Kriteria penilaian uji reliabilitas yaitu apabila r hitung $> r$ tabel (nilai toleransi sebesar 5%), maka dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut.

1. Jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ maka butir pernyataan dikatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach alpha* $< 0,60$ maka butir pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,735	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,734	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,738	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 26

Berdasarkan data hasil Tabel 5 menunjukkan bahwa uji reliabilitas variabel Pelatihan (X1) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,735, variabel Motivasi Kerja (X2) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,734 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,738, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel tersebut reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap resedu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smimov. Apabila histogram berdistribusi normal maka data yang diperoleh, dinyatakan normal, sementara itu apabila *P-P Plot of regression standardized residual* membentuk garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas. Guna mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, maka hal ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Jika nilai nilai *tolerance* lebih dari 0.1 dan nilai *variance inflation factor*: (VIF) $<$ dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai nilai *tolerance* lebih dari 0.1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) $>$ dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Pelatihan (X1)	4,455	0,224	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	4,455	0,224	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 26

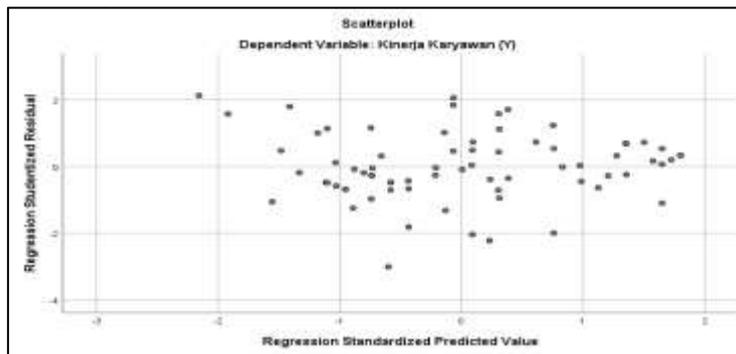
Berdasarkan data Tabel 6, maka diperoleh hasil nilai VIF dari variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah 4,455 dan nilai *tolerance* adalah 0,224. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 artinya tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara uji heteroskedastisitas, dapat melihat grafik *scatter plot* dengan ketentuan, sebagai berikut.

- a. Jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu), maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas.
- b. Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu), maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.

Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas



Sumber: Data yang diolah dari SPSS 26

Gambar 1. Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, gambar 4.7 di atas, menunjukkan bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu, titik-titik data menyebar di atas atau di bawah saja melainkan menyebar. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada data tersebut.

Uji Autokorelasi

Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.631	.620	4.402	2.260

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa $du < d < 4-du = 1.6751 < 2.260 < 2.3249$, maka hasil uji ini dinyatakan “tidak terdapat Autokorelasi”.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program *software* SPSS 26. Hasil uji regresi linear berganda yaitu sebagai berikut.



Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,021	6,871		2,041	,045
	X1	,430	,159	,419	2,712	,008
	X2	,415	,160	,400	2,592	,012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh model persamaan regresi linear berganda $Y = 14,021 + 0,430 X1 + 0,415 X2$. Persamaan tersebut mempunyai arti:

1. Konstanta sebesar 14,021 menunjukkan bahwa jika nilai variabel pelatihan dan motivasi kerja bertambah (karena tanda positif) dengan satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan sebesar 14,021 satu satuan.
2. Koefisien X1 (pelatihan) sebesar 0,430 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) dengan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,430 satuan.
3. Koefisien X2 (motivasi kerja) sebesar 0,415 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) dengan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,415 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk menguji apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat ataukah tidak kuat, apakah hubungan tersebut positif atau negatif.

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	R	Square			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.794 ^a	.631	.620	4.402	.631	58.933	2	69	.000

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

Sumber: Data yang diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa nilai signifikansi adalah $< 0,000$, maka dapat dikatakan korelasi antara variabel, dan nilai $r = 0,794$ artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap dependen. Guna menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 10. Hasil Anova (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2283,701	2	1141,851	58,933	,000 ^b
	Residual	1336,910	69	19,376		
	Total	3620,611	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data yang diolah SPSS 26

Berdasarkan data hasil tabel 10, didapatkan nilai f hitung yang lebih besar dari f tabel ($58,933 > 3,129$) atau signifikansi f yang lebih kecil dari nilai a atau dengan kata lain terdapat pengaruh

yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan.

Pembahasan

Hipotesis pertama dinyatakan signifikan dibuktikan dengan nilai t hitung $2,712 > t$ tabel $1,995$ dengan persamaan garis regresi hipotesisnya adalah $0,430$ (X_1). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan. Maka, dapat disimpulkan hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Hipotesis kedua dinyatakan signifikan dibuktikan dengan nilai t hitung $2,592 > t$ tabel $1,995$ dengan persamaan garis regresi hipotesisnya adalah $0,400$ (X_2). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan. Maka, dapat disimpulkan hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai f hitung $58,933 > f$ tabel $3,129$ dengan signifikansi f sebesar $0,000 < 0,05$ serta persamaan garis regresi hipotesisnya adalah $Y = 14,021 + 0,430 X_1 + 0,415 X_2$ dan bernilai positif. Diketahui pula nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini sebesar $0,631$ atau $63,1\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar $63,1\%$ terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan.

SIMPULAN

Variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan, dan dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhyamitra Tata Sarana Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, V., R., A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*
- Hasibuan, M., S., P. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M., S., P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.,A.,P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.,A.,P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Suwatno., & Prinsa, D., J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Start Up.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.