



Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Area Palmerah Jakarta Barat

Siti Mardiyah¹⁾; Dwi Agus Setiawan²⁾; Sugiyanto³⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: sitimardiyah28@gmail.com¹⁾; agusdwif0690@gmail.com²⁾; dosen00495@unpam.ac.id³⁾

Abstract. *This writing aims to determine how the influence between training and motivation on the performance of employees of PT Source Alfaria Trijaya in Jakarta. The research method used is descriptive quantitative and questionnaires (questionnaires) which contain 8 statements related to training, 10 statements related to motivational variables and 12 statements related to employee performance variables to 53 respondents who are employees of PT Source Alfaria Trijaya in Jakarta. Data processing uses SPSS version 25. The analytical methods used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test (Normality Test, Heteroscedasticity Test, Multicorrelation Test, Autocorrelation Test), Simple Linear Regression Test, Multiple Linear Regression Test, Correlation Coefficient Test, Coefficient of Determination Test, T Test and F Test. Based on the results of research on the data that has been meet the Validity Test, Reality Test, Multiple Linear Regression Test processed so as to produce the following regression equation: $Y = 1.706 + 1.367 X_1 + 0.142 X_2$ This shows that all the independent variables tested have a positive and significant effect on sales through the T test and F test, while the R number is 0.974. This shows that 97.4% of purchasing decisions as the dependent variable are influenced by product quality and design as an independent variable and the remaining 2.6% is influenced by other factors outside this research model.*

Keywords: *Employee Performance; Motivation; Training*

Abstrak. Penulisan ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Area Palmerah di Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan ialah deskriptif kuantitatif dan penyebaran angket (kuisisioner) yang berisi 8 pernyataan terkait pelatihan, 10 pernyataan terkait variabel motivasi dan 12 pernyataan terkait variabel kinerja karyawan kepada 53 responden yang merupakan karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Area Palmerah di Jakarta Barat. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 25. Metode analisis yang dipakai adalah Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikorelitas, Uji Autokorelitas), Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji T dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian data-data yang telah memenuhi Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Regresi Linier Berganda diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 1,706 + 1,367 X_1 + 0,142 X_2$ ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang diuji berpengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan melalui Uji T dan Uji F, sedangkan angka R sebesar 0,974. Hal ini menunjukkan bahwa 97,4% kinerja karyawan sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh kualitas produk dan desain, sebagai variabel independen dan sisanya sebesar 2,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, Motivasi; Pelatihan; Prestasi kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dimana sebuah perusahaan dihadapkan pada kondisi yang semakin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan, menghadapi kondisi ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan dimana perusahaan dapat beroperasi dengan maksimal atau memiliki keuntungan dengan memiliki sumber daya manusia yang baik. Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peranan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Dengan seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin maju, perusahaan dituntut menjadikan karyawannya semakin terampil dan terlatih dalam menjalankan tugasnya serta meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Sumber daya manusia dapat dilihat dari sebuah kinerja karyawan pada perusahaan jika karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, dengan kesungguhan, penggunaan waktu yang tepat, komitmen yang tinggi serta pengalaman, sehingga dapat mengembangkan perusahaan.

Kemampuan dan keterampilan karyawan perusahaan dapat menilai hasil dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Untuk mengasah keterampilan dan kemampuan karyawan perusahaan dapat melakukan pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kemampuan kerja, produktivitas, disiplin, dan etos kerja pada tingkat keterampilan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Selain itu, dengan adanya pelatihan karyawan dapat mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepribadian, pengetahuan dan intelektual karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam hal ini, setelah dilakukannya pelatihan, perusahaan dapat mengelompokkan dalam bidang-bidang yang sesuai dengan *job description* dan *job specification* karyawan. Setelah karyawan dilatih dengan memberikan keterampilan-keterampilan, dan diharapkan dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia salah satunya adalah PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang retail. Merujuk pada tabel 1.1 bahwa untuk populasi dalam penelitian ini adalah beberapa tempat di Jakarta Barat dengan memiliki 115 karyawan Alfamart.

Tabel 1. Minimarket PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) pada Kawasan Jakarta Barat

No	Nama Toko	Total Karyawan
1	SAT SYAHDAN 2	7
2	SAT RAWA BELONG 3	8
3	FRC ANGGREK GARUDA	7
4	SAT KEMANGGISAN	7
5	SAT KEMANGGISAN 6	8
6	SAT KEMANGGISAN 5	6
7	SAT ANGGREK ROSLIANA	10
8	SAT SYAHDAN	5
9	FRC RAWA BELONG 2	8
10	ANGGREK CENDRAWSH 50	6
11	FRC KEMANGGISAN II	10
12	KEMANGGISAN PULO	6
13	KEMANGGISAN RAYA	6
14	FRC ANGGREK NELLY MRNI 2	6
15	SAT KEMANGGISAN 4	7
16	KEMANGGISAN 7	8

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya

Berdasarkan data tabel 1. bahwa PT Sumber Alfaria Trijaya membuka pelatihan untuk calon karyawan baru maupun karyawan lama untuk mendapatkan pembelajaran dari perusahaan yang telah menetapkan sasaran untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kinerja, efektivitas dan performa kinerja. Pelatihan diberikan secara khusus dengan pembelajaran yang bisa meningkatkan keterampilan teknis, karyawan dengan mempelajari pengetahuan yang ada di perusahaan lewat prosedur yang sistematis dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Dalam hal tersebut menyatakan bahwa peran pelatihan sangat diperlukan untuk karyawan agar terciptanya kinerja yang baik dan berkualitas. Berikut ini adalah pelatihan yang dilakukan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya

Tabel 2. Pelatihan Kerja PT Sumber Alfarian Trijaya Tahun 2019-2021

No	Komponen	Standar	Jenis Pelatihan		
			Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1	Instruktur	2/Divisi	Gabungan	Gabungan	Gabungan
2	Peserta	15 oarang/tahun	15 peserta pada posisi kasir	20 peserta pada posisi kasir	25 peserta pada posisi kasir
3	Materi	Kompetensi, SOP, orientasi, <i>softskill</i> , <i>hardskill</i>	SOP dan orientasi	<i>softskill</i> , <i>hardskill</i>	Kompetensi, SOP, orientasi, <i>softskill</i> , <i>hardskill</i>
4	Metode	<i>On the job training</i>	Individual	Individual	Individual
5	Tujuan penelitian	Menjadikan karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya sebagai karyawan yang kompeten, bertanggung jawab dan cekatan	Menjadikan karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya sebagai karyawan yang kompeten	Membangun jiwa yang bertanggung jawab dalam kewajiban sebagai karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya	Menciptakan karyawan yang cekatan dalam bekerja

Sumber: Data diolah

Pada data table 2. pelatihan kerja PT Sumber Alfaria Trijaya yang dilaksanakan dari tahun 2019-2021 tentu mengalami perkembangan di setiap tahunnya, akan tetapi pelatihan kerja yang dilakukan oleh intruktur tidak sesuai standar yang mereka punya. Tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya.

Kemudian selain pentingnya pelatihan bagi karyawan ada hal lain yaitu motivasi. Dimana perusahaan ingin mencapai suatu tujuan maka, dalam hal ini perusahaan harus mampu memotivasi seluruh karyawan agar mencapai tujuan bersama. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda ada yang memiliki motivasi yang tinggi, ada pula yang rendah. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan berdampak baik bagi perusahaan, begitu pun sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang rendah maka akan mempengaruhi terhadap kinerja kerja karyawan.

Tabel 3. Gaji PT Sumber Alfaria Trijaya Area Palmerah Jakarta Barat Tahun 2019-2021

Tahun	Ump/Umr	Total Tunjangan	Potongan Bpjsk	Potongan Lain	Gaji Yang Diterima
2019	Rp 3.940.973	Rp 350.000	RP 65.000	Rp 500.000	Rp 3.725.973
2020	Rp 4.276.349	Rp 350.000	Rp 80.000	Rp 950.000	Rp 3.596.349
2021	Rp 4.416.186	RP 350.000	Rp 80.000	Rp 950.000	RP 3.736.186

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 3. di atas bahwa perusahaan belum mampu memberikan motivasi kerja dengan baik. Faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dalam bekerja karena ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan balas jasa seperti gaji yang tidak sesuai dengan standar UMR. Insentif di tanggal merah tidak ada, bonus akhir tahun tidak ada, jenjang karir harus sesuai pendidikan, pemotongan barang hilang naik mencapai 30% dari sebelumnya 15% dari total gaji.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk bergerak dalam bidang retail dimana memiliki penurunan pada pencapaian ditahun 2020 dimana tahun 2019 memiliki pencapaian presentase dari target dan actual sebesar 96% sedangkan pada tahun 2020 hanya memiliki pencapaian presentase 66% dari target dan actual. Berikutini adalah tabel target dan pencapaian pada 2 tahun terakhir. Dalam penelitian ini akan menjelaskan area Palmerah Jakarta Barat

Tabel 4. Target Hasil Pencapaian PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Tahun 2019-2021

No	Periode Bulan	Total Target	Total Actual	Pencapaian Presentase Tahun 2019
1	January	84.716.000	86.352.000	102%
2	February	109.916.000	116.096.400	106%
3	March	135.116.000	119.397.500	88%
4	April	160.316.000	127.600.200	80%
5	May	185.516.000	152.418.000	82%
6	June	210.716.000	205.293.800	97%
7	July	235.916.000	237.083.700	100,50%
8	August	261.116.000	259.905.100	99.5%
9	September	286.316.000	287.396.600	100,40%
10	October	311.516.000	283.592.500	91%
11	November	336.716.000	335.893.000	99,80%
12	December	361.916.000	362.024.300	100,20%
	TOTAL	2.679.792.000	2.573.053.100	96%
	AVR	223.316.000	214.421.092	

No	Periode Bulan	Total Target	Total Actual	Pencapaian Presentase Tahun 2020
1	January	95.422.300	103.541.000	109%
2	February	120.622.300	132.036.200	109%
3	March	145.822.300	164.900.000	113%
4	April	171.022.300	182.400.000	107%
5	May	196.222.300	176.219.800	90%
6	June	221.422.300	138.729.000	63%
7	July	246.622.300	137.591.000	56%
8	August	271.822.300	145.700.700	54%
9	September	297.022.300	157.518.000	53%
10	October	322.222.300	153.983.000	48%
11	November	347.422.300	167.729.800	48%
12	December	372.622.300	182.649.300	49%
	TOTAL	2.808.267.600	1.842.997.800	
	AVR	234.022.300	153.583.150	66%

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4. di atas dapat dilihat bahwa PT Sumber Alfaria Trijaya memiliki pencapaian yang fluktuatif dapat dilihat pada pencapaian pada setiap bulan pada tahun 2019 maupun 2020. Perbedaan pencapaian penjualan sangat terlihat jelas pada tahun 2019

dimana pada setiap bulan memiliki pencapaian yang sesuai dengan target tetapi berbeda dengan tahun 2020 dimana hanya 4 bulan diawal masih memiliki pencapaian sesuai target sedangkan setelahnya mengalami penurunan yang sangat drastis perbedaan pencapaian pada tahun 2019 dengan total 2.573.053.100 dan pada tahun 2020 memiliki pencapaian dengan total 1.842.997.800 maka, pada penjualan tahun 2020 memiliki penurunan sebesar 730.055.330.

Hal yang mendorong karyawan agar terciptanya hasil kerja yang baik yaitu perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap karyawan dengan cara menilai hasil dari kinerja karyawan dengan prestasi karyawan. Dalam hal itu hasil yang diberikan oleh karyawan dari pekerjaan yang dijiwai dan di dorong oleh rasa senang, serta adanya gairah dan dedikasi kerja karyawan itu sendiri karena motivasi yang didorong oleh perusahaan membangkitkan semangat dan bersedia berbuat atau bertindak dengan cara-cara tertentu.

Melihat dari permasalahan yaitu kurangnya kesadaran karyawan akan performa pelatihan kerja sesuai ketentuan perusahaan. Yang mana pelatihan itu sangat penting bagi seluruh karyawan karena dapat mendukung karyawan mencapai potensi yang tinggi. Selain itu, dengan adanya pelatihan agar memotivasi kepada karyawan untuk mendorong kinerja yang lebih efektif dan efisien serta terciptanya loyalitas karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, nampak betapa pentingnya pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Menurut (Hasibuan 2016) manajemen adalah: "Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Dari gambaran di atas menunjukkan bahwa manajemen adalah suatu keadaan terdiri dari proses yang ditunjukkan oleh garis mengarah kepada proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang mana keempat proses tersebut saling mempunyai fungsi masing-masing untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Fungsi manajemen adalah elemen - elemen dasar yang selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut (Ridhotullah & Juhar, 2018) terdapat 4 fungsi utama dalam manajemen, antara lain: (a.) Perencanaan (*Planning*) (b.) Pengorganisasian (*Organization*) (c.) Pengarahan (*Actuating*) (d.) Pengendalian (*Controlling*).

Manajemen terdiri dari 6 unsur menurut (Hasibuan, 2016) sebagai berikut: a. Man (Sumber Daya Manusia) b. *Money* (Uang) c. *Material* (Bahan) d. *Machines* (Mesin) e. *Method* (Metode) f. *Market* (Pasar).

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industry, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktifitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

Menurut Andrew E. Sikula (1981:227) dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which nonmanagerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose*. (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas). Sedangkan menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang *relative* singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Berdasarkan definisi diatas bahwa pelatihan kerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi tertentu yang dirancang demi meningkatkan kemampuan kinerja karyawan secara teknis dan teoritis.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu: (1.) Efektivitas biaya (2.) Materi program yang dibutuhkan. (3.) Prinsip-prinsip pembelajaran (4.) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas (5.) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan (6.) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Garry Desler (2011:244) menyatakan bahwa dimensi dalam pelatihan adalah sebagai berikut: (1.) Instruktur (2.) Peserta (3.) Materi (4.) Metode (5.) Tujuan Penelitian

Menurut Dessler & Chhinzer (2020:14), hasil dari suatu pelatihan dapat diukur berdasarkan 4(empat) kategori, yaitu sebagai berikut: (1.) Reaksi (*Reaction*) (2.) Pembelajaran (*Learning*) (3.) Perilaku (*Behaviour*). (4.) Hasil (*Results*)

Menurut Azwar (2011:15) motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang mempengaruhi individu atau kelompok untuk mampu mengerahkan kemampuan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2012:2) terdapat beberapa prinsip memotivasi kerja karyawan, yaitu (a.) Prinsip partisipasi (b.) Prinsip komunikasi (c.) Prinsip mengakui andil bawahan (d.) Prinsip pendelegasian wewenang (d.) Prinsip memberi perhatian.

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut : (1.) Balas jasa (2.) Kondisi kerja (3.) Fasilitas kerja (4.) Prestasi kerja (5.) Pengakuan dari atasan (6.) Pekerjaan itu sendiri.

Menurut Mathis, Jackson, Valentine, & Meglich (2017:75) kriteria kinerja beragam dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain, tetapi ukuran kinerja karyawan yang umum mencakup sebagai berikut: (1.) Hasil dari kuantitas (*quantity of output*) (2.) Hasil dari kualitas (*quality of output*) (3.) Hasil dari ketepatan waktu (*timeliness of output*) (4.) Kehadiran di pekerjaan (*presence/attendance on the job*) (5.) Efisiensi menyelesaikan pekerjaan (*efficiency of work completed*) (6.) Efektivitas menyelesaikan pekerjaan (*effectiveness of work completed*)

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol. Menurut Utama (2016:43) penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survei sosial termasuk wawancara terstruktur dan kuesioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi.
2. Tempat dan waktu penelitian: Guna memperoleh data beserta informasi dalam rangka melakukan penyusunan skripsi, maka penulis mengambil objek penelitian berupa karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) di Jakarta. Waktu yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu sejak dikeluarkannya ijin untuk dapat melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang lebih sekitar 4 (empat) bulan
3. Populasi: Menurut Sugiyono (2016:80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) yang berjumlah 115 orang.
4. Sampel: pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu peneliti menggunakan teknik *nonprobability* sampling dengan jenis sampel jenuh, karena semua populasi dianggap sampel yaitu sebanyak 53 orang.
5. Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data. Adapun Teknik/metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam

penelitian ini adalah sebagai berikut: studi kepustakaan (*library research*) dan studi lapangan (*field research*).

6. Teknik analisis data, Teknik yang dipakai dalam penulisan ini uji kelayakan instrument (Uji validitas, Uji reabilitas), uji regresi linier sederhana, Uji regresi linier berganda, Uji koefisien determinasi, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis (Uji t, Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel independen Pelatihan (X1) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari 0,224 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil analisis bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel independen motivasi (X2) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari 0,224 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil analisis bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari 0,224 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dengan nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	1.706	1.828		-.934	.355	
	Pelatihan	1.367	.121	.872	11.251	.000	.174 5.761
	Motivasi	.142	.099	.111	1.426	.160	.174 5.761

Sumber: Data diolah

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 1,706 + 1,367 X_1 + 0,142 X_2 + e$$

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.946	1.42920

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 6. model *summary^b* SPSS 25 maka dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,948, artinya variabel pelatihan kerja dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 0,052% di sebabkan oleh faktor lain yang tidak dalam penelitian ini seperti kompensasi, komunikasi, konflik, budaya kerja dan lain-lain.

Tabel 7. Uji F
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1856.700	2	928.350	454.492	.000 ^a
	Residual	102.131	50	2.043		
	Total	1958.830	52			

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($454,492 > 3,18$) hal tersebut diperkuat dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dengan demikian hipotesis yang dikemukakan diterima atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan rumusan masalah maka pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($29,815 > 2,007$), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart)

Berdasarkan rumusan masalah maka motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($15,032 > 2,007$), hal ini juga dapat dibuktikan dengan signifikansi $0,00 > 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperoleh nilai hitung F hitung lebih besar dari F tabel atau ($455,497 > 3,18$), hal ini tersebut juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan motivasi terhadap terhadap kinerja PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart).

Berdasarkan hasil diatas, peneliti mencoba memberikan saran sebagai masukan kepada PT Sumber Alfaria Trijaya sebagai berikut :

Pada kuisisioner Pelatihan (X_1), dimana terdapat skor rata-rata paling rendah sebesar 420,75 responden yang menjawab pada kategori Hasil dengan pernyataan "Program pelatihan dapat meningkatkan proses berfikir karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan membantu pimpinan dalam mencapai target perusahaan", karena diperoleh skor terendah. Maka dari itu perusahaan harus selektif dalam penentuan program pelatihan, dengan memperhatikan standar yang akan digunakan dilapangan.

Pada kuisisioner Motivasi (X_2), dimana terdapat skor rata-rata paling rendah sebesar 424,53 responden yang menjawab pada kategori kebutuhan sosial dengan pernyataan "Karyawan mendapatkan penghargaan yang baik dari perusahaan atas hasil kerjanya", karena diperoleh skor terendah. Maka dari itu perusahaan harus selektif dalam penentuan manfaat motivasi bagi kebutuhan bersosial.

Pada kuisisioner Kinerja Karyawan (Y), dimana terdapat skor rata-rata paling rendah sebesar 420,75 responden yang menjawab pada kategori efisiensi menyelesaikan pekerjaan dengan pernyataan "Kepercayaan yang tinggi dari pimpinan, tanggung jawab dan wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawan meningkatkan kinerja karyawan", karena diperoleh skor terendah. Maka dari itu perusahaan harus meningkatkan kepercayaan pada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat efisien terhadap menyelesaikan tugas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R., & Fadhli, M. (2018). *Satistika Pendidikan (Teori dan Praktik Dalam Pendidikan)*. Medan: Widya Puspita.
- Asriani, Lorensa, D., Saputri, P., & Hidayati, T. (2020). *The Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 166- 172.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- David, W., & Djamaris, A. R. (2018). *Metode Statistik untuk Ilmu dan Teknologi Pangan*. DKI Jakarta: Universitas Bakrie.
- Desler, G. (2017). *Human Resource Management*, Fifteenth Edition. London: Pearson Education.
- Dessler, G., & Chhinzer, N. (2020). *Human Resources Management in Canada (Fourteenth Canadian Edition)*. North York: Pearson Canada.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial Edisi Revisi*. Samarinda: CV. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Latif, A. P., Latif, I. N., Bakrie, I., & Milasari, L. A. (2021). *Stastistik Ekonomi 1*. D.I Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Marzuki, A., Armereo, C., & Rahayu, P. F. (2020). *Pratiktikum Statistik*. Malang: Ahlimedia Press.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management Fifeteenth Edition*. Boston: Cengage Learning.
- Mondy, R., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management, Fourteenth Edition, Global Edition*. London: Pearson Education.
- Mullins, L. J., & Christy, G. (2016). *Management & Organisational Behaviour, Eleventh Edition*. New York: Pearson Education Limited.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resources Management, Gaining a Competitive Advantage 10E*. New York: Mc Graw Hill Education
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: MSC. Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Nusa Tenggara Barat: Forum Pemuda Aswaja
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management 14E*. New York: Pearson. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. London: Pearson Education.
- Robbins, S. P., Coutler, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of Management Myths Debunked*. London: Pearson Limited Edition.
- Santoso, B., Azis, A. I., & Zohrahayaty. (2020). *Machine Learning & Reasoning Fuzzy Logic, Algoritma, Manual, Matlab, & Rapid Miner*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill* Nazir, (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara. *Jurnal Mandiri (Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi)*, 150-169.
- Building Approach Seventh Edition*. New York: John Wiley & Sonts Ltd.
- Sugiyanto, S., Kartolo, R., & Yusuf, M. (2021). Implikasinya Umkm Pada Ekonomi Kreatif Dan Inovasi Di Kabupaten Garut Jawa Barat. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 67-74.
- Sugiyanto, S., & Andiarto, A. (2020). The Audit delay, fee audit anf audit tenure to switching auditor. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).



- Sugiyanto, S. (2021). Application and Study of GRC (Governance, Risk, Compliance) Financial Management Agency in Indonesia Non-Banking. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Sugiyanto, S. (2021). Application and Study of GRC (Governance, Risk, Compliance) Financial Management Agency in Indonesia Non-Banking. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 61-69.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.