

## **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan *Bornout Syndrome* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Otomotif di Jakarta Timur: Study kasus PT. MTS**

Muhamad Tosin<sup>1\*</sup>, Yuni Helmi<sup>2</sup>, Darwati Susilastuti<sup>3</sup>, Pudji Astuty<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Magister Manajemen, Universitas Borobudur, Jakarta

\*Email korespondensi: [muhamadtosin818@gmail.com](mailto:muhamadtosin818@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini mengkaji faktor mana yang paling dominan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana faktor-faktor tersebut meliputi Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan *Burnout Syndrome*. Faktor tersebut difungsikan sebagai *variable Independent*, dan untuk memprediksi keterkaitan atau pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan yang dijadikan *variable Dependent*. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan yaitu *Simple Random Sampling* dimana sampel diambil secara acak yang ada di dalam populasi itu dimana sampel yang didapat berjumlah 68 orang Karyawan. Untuk uji analisis instrumen penelitian digunakan Uji validitas, Uji reliabilitas dan Uji asumsi klasik, sedangkan untuk Uji analisis statistik dan analisis hubungan dan pengaruh digunakan Uji korelasi, koefisien determinasi dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,562 atau sebesar 56,2%, Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,228 atau sebesar 22,8%, Variabel Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,140 atau sebesar 14% dan Untuk Variabel *Burnout Syndrome* tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MTS dengan hasil yang didapat sebesar 0,001.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Burnout Syndrome, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This study examines which factors are most dominant that can affect employee performance, where these factors include Motivation, Work Environment, Training and Burnout Syndrome. This factor is used as an independent variable, and to predict its relationship or influence on employee performance, it is used as the dependent variable. The sampling technique used is Simple Random Sampling where the sample is taken randomly in the population where the sample obtained is 68 employees. To test the analysis of research instruments used validity test, reliability test and classical assumption test, while for statistical analysis test and analysis of relationships and influence used correlation test, coefficient of determination and multiple linear regression. The results showed that the Motivation Variable had a positive and significant influence on Employee Performance by 0.562 or 56.2%, Work Environment Variables had a positive and significant influence on Employee Performance by 0.228 or 22.8%, Training Variables had a positive and significant influence on Employee Performance is 0.140 or 14% and the Burnout Syndrome Variable has no effect on Employee Performance at PT. MTS with the results obtained at 0.001.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Environment, Job Training, Burnout Syndrome, Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu tercapainya komitmen tersebut serta tujuan organisasi. Organisasi dituntut agar mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan serta kemajuan organisasi. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Suatu organisasi dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan mampu bersaing. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 75) Kinerja merupakan hasil secara kuantitas dan kualitas yg dicapai sang seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arifin, 2018). Perusahaan Manufakturing, pada umumnya memiliki jumlah karyawan yang tidak sedikit. Agar karyawan-karyawan perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik sehingga mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, diperlukan Motivasi yang cukup dalam bekerja. Industri otomotif merupakan sektor manufaktur yang tengah diprioritaskan pengembangannya karena akan menjadi pelopor dalam penerapan revolusi industri keempat (4.0) di Tanah Air. Ditambah, industri otomotif menunjukkan kinerja yang positif dan memberikan sumbangan cukup besar untuk pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam hal ini khususnya Industri Otomotif produsen mobil Truk di Indonesia. Berdasarkan Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo), total penjualan ritel Truk pada Januari-Juni 2021 mencapai 30.508 unit, naik 31% dibandingkan periode yang sama pada tahun lalu yakni 23.311 unit (Damara, D. 2021).

PT. MTS merupakan penghasil komponen mobil khususnya *Leaf Spring* (per daun) serta pemasok tetap PT. TAM, HMMI, IAMI serta KTB untuk kebutuhan mobil-mobil truk kecil, sedang maupun besar. Perusahaan sangat berkomitmen dalam menghasilkan dan membuat barang yg berkualitas tinggi (Tosin et al., 2021).

Tabel 1. Data Hasil Produksi

| <b>Data Hasil Produksi dan Delivery dengan Permintaan Kustomer Th. 2021</b> |            |            |            |            |            |            |            |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Ket.</b>   | <b>Jan</b> | <b>Feb</b> | <b>Mar</b> | <b>Apr</b> | <b>Mei</b> | <b>Jun</b> | <b>Jul</b> |
| Hasil Produksi  | 361146.05  | 372956.65  | 338067.60  | 450361.69  | 267.441.05 | 468.323.49 | 501.801.52 |
| Permintaan Kustomer   | 415149.88  | 337042.17  | 435085.81  | 517649.10  | 346.953.34 | 522657.04  | 558889.30  |
| Delivery  | 415149.88  | 337042.17  | 398076.88  | 450361.69  | 267.441.05 | 522657.04  | 501.801.52 |
|   |            |            |            |            |            |            |            |

Sumber: Data produksi Perusahaan

Tabel 2. Data Barang *Reject*

| <b>Data Barang <i>Reject</i> by Proses Oktober 2021</b> |                    |             |               |               |  |
|---|--------------------|-------------|---------------|---------------|--|
| <b>No.</b>  | <b>Nama Barang</b> | <b>Type</b> | <b>Satuan</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Keterangan</b>                          |
| 1.  | <i>Spring Leaf</i> | OW 100      | Unit          | 200           | Rijek pada komponen Bushing                |
| 2.  | <i>Spring Leaf</i> | EW 250      | Unit          | 200           | Rijek pada komponen Bushing dan Eyeforming |

Sumber: Data produksi Perusahaan

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi dan berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang banyak meneliti tentang hubungan beberapa komponen variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu karyawan datang terlambat dan sering absen yang dapat menyebabkan pemetaan dan penjadwalan tidak sesuai dengan yang direncanakan. Rutinitas kerja yang membosankan (*monotone*) dan kelelahan kerja yang mengakibatkan kejenuhan dan penurunan kinerja. Kurangnya motivasi dari rekan kerja dan pimpinan dalam area kerja. Kurangnya sosialisasi

mengenai penggunaan alat kerja, sehingga berdampak pada cacat produk dan penurunan kualitas. Tidak adanya penghargaan untuk karyawan yang sifatnya membangun serta peningkatan kerja. Budaya kerja yang tidak disiplin berkenaan dengan aturan perusahaan. Tuntutan kerja dan target yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan stres kerja yang berlebihan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan berpengaruh atau mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan otomotif di Jakarta timur dan penelitian ini sangatlah penting untuk perusahaan, karena dengan mengetahui faktor tersebut perusahaan dapat meminimalisir dan menindaklanjutinya agar permasalahan yang menyangkut karyawan akan mudah teratasi.

## 2. Metoda

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada bagian produksi (lapangan) dengan Teknik *Simple Random Sampling* dan diperoleh data sebanyak 68 sample. Penelitian ini menganalisis mengenai Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan *Burnout Syndrome* terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Otomotif (*Sparepart Mobil*) di Jakarta Timur. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai *variable Independent* adalah Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X3) dan *Burnout Syndrome* (X4) sedangkan yang menjadi *variable dependent* adalah Kinerja Karyawan (Y). Objek dari penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi di Perusahaan Otomotif di Jakarta Timur.

Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan *Burnout Syndrome* terhadap kinerja Karyawan, maka dilakukan dengan menggunakan (*skala Interval*). Data Interval dapat di analisis dengan menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skoring jawaban dari responden. Untuk variabel penelitian yang digunakan yaitu sesuai dengan pedoman pada kerangka penelitian yaitu dengan berpedoman pada teori-teori yang digunakan oleh peneliti:

### 2.1. Motivasi

Menurut Rivai dan Sagala (2014:276) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Morphology, The Comparative, n.d.)

### 2.2. Lingkungan Kerja

Menurut (Arifin, 2018) Sedarmayanti (2018:49), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam ruang lingkup yang lebih besar baik berupa fisik maupun non-fisik (Morphology, The Comparative, n.d.).

### 2.3. Pelatihan

Mangkunegara (2008) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

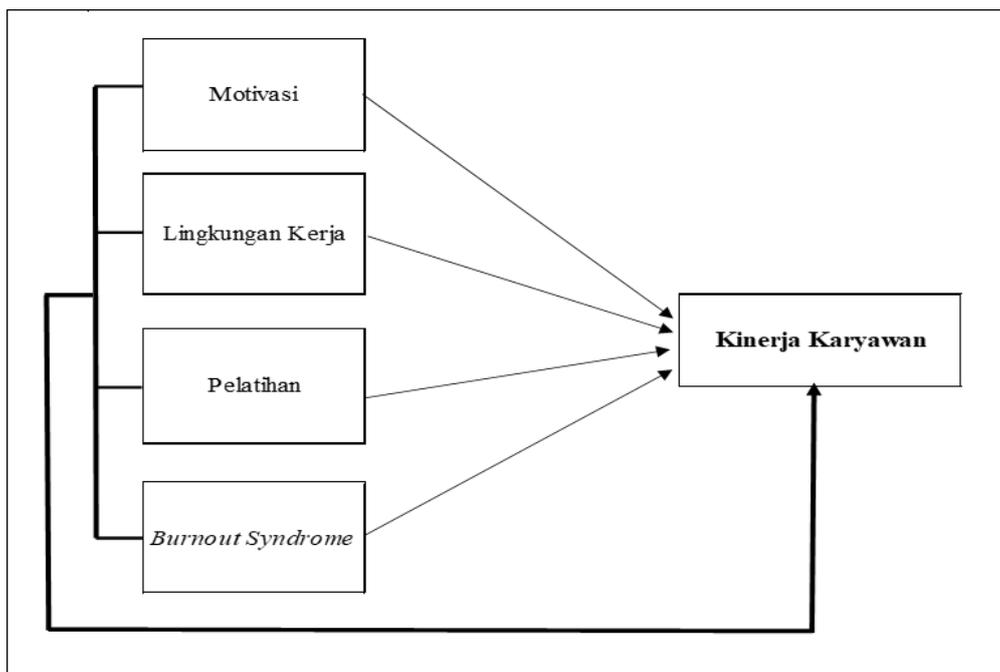
### 2.4. *Burnout Syndrome*

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) mendefinisikan *burnout syndrome* sebagai suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi, dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional, sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain.

Tabel 3. Variabel Operasional

| Variabel Penelitian   | Dimensi   | Indikator  | Skala   |
|---|---|--|---|
| Kinerja karyawan<br>Kinerja adalah hasil Secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara 2011: 75)  | Kualitas Kerja  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan Karywan</li> <li>• Standar Mutu</li> </ul>  | Interval  |
|   | Kuantitas Kerja   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waktu dalam bekerja</li> <li>• Hasil Kerja</li> </ul>   | Interval  |
|   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pencapaian Target</li> </ul>  |   |
|   | Ketepatan Waktu   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waktu yang ditentukan</li> <li>• Selesai tepat waktu</li> </ul>   |   |
|   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maksimal sisa waktu</li> </ul>  |   |
|   | Motivasi Kerja<br>Menurut Rivai dan Sagala (2014:276) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. | Motivasi Intrinsik   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung Jawab</li> <li>• Pengakuan atas pencapaian kerja</li> <li>• Pengalaman</li> </ul> |
| Motivasi Ektrinsik  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Insentif</li> <li>• Promosi</li> <li>• Tunjangan</li> </ul>   | Interval  |
| Lingkungan Kerja<br>Menurut Sedarmayanti (2018:49), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam ruang lingkup yang lebih besar baik berupa fisik maupun non-fisik. | 1. Lingkungan Kerja Fisik   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pencahayaan</li> <li>• Sirkulasi udara</li> <li>• Kebisingan suara</li> <li>• Warna</li> <li>• Kelembaban udara</li> <li>• Fasilitas</li> </ul> | Interval  |
|   | 2. Lingkungan Kerja Non Fisik   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan yang harmonis</li> <li>• Kesempatan untuk maju</li> <li>• Keamanan dalam pekerjaan</li> </ul>  | Interval  |
| Pelatihan<br>Mangkunegara (2008) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.   | 1. Tujuan   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan keterampilan</li> <li>• Pencapaian hasil</li> </ul>  | Interval  |
| 2. Sasaran  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jelas dan bermanfaat</li> <li>• Penguasaan materi</li> <li>• Penyampian materi</li> <li>• Kesesuaian materi</li> </ul>                           |  |   |
| 3. Instruktur   |   |  |   |
| 4. Materi   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan metode dalam penyampaian materi</li> <li>• Fokus</li> <li>• Pemahaman materi</li> </ul>  |  |   |
| 5. Metode   |   |  |   |
| 6. Peserta  |   |  |   |
| <i>Burnout Syndrome</i><br>Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) mendefinisikan   | 1. <i>Emotional Exhaustion</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kelelahan fisik</li> <li>• Kelelahan Mental</li> <li>• Mudah Emosi</li> </ul>   | Interval  |

|   |                           |  |          |
|---|---------------------------|--|----------|
| burnout sebagai suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi, dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional, sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain. | 2. <i>Cynicism</i>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak ingin terlibat dengan suatu masalah</li> <li>• Perilaku acuh</li> <li>• Bersikap sinis</li> </ul>             | Interval |
|   | 3. <i>Ineffectiveness</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak adanya aktualisasi diri</li> <li>• Rendahnya motivasi kerja</li> <li>• Penurunan rasa percaya diri</li> </ul> | Interval |



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### 3. Hasil Penelitian

Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu dengan cara penyebaran kuesioner baik secara online (google form) maupun menggunakan selebaran/angket. Sample yang didapat sebanyak 77 sample yang terdiri dari semua karyawan pada bagian produksi dengan gender laki-laki. Dari sample tersebut dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS dan Smart PLS 3.0 sehingga diperoleh sample sebanyak 68 sample yang valid.

#### 3.1. Uji Validitas

Pengukuran Uji validitas kuesioner penelitian ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi *Persont Product Moment* dari 68 Sampel. Dari sampel sebanyak 68 sampel (orang) maka  $r_{Tabel}$  yang digunakan sebesar **0,3**. Adapun persyaratan mengenai Uji Validitas yaitu  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ .

Tabel 4. Rekap Uji Validitas Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan, *Burnout Sundrome* dan Kinerja karyawan

| Rekap Hasil Uji Validitas |          |                  |           |                         |                  |
|---------------------------|----------|------------------|-----------|-------------------------|------------------|
| Pernyataan No.            | Motivasi | Lingkungan Kerja | Pelatihan | <i>Burnout Syndrome</i> | Kinerja Karyawan |
| 1                         | 0,6      | 0,642            | 0,831     | 0,743                   | 0,697            |
| 2                         | 0,547    | 0,417            | 0,851     | 0,821                   | 0,66             |
| 3                         | 0,371    | 0,608            | 0,814     | 0,681                   | 0,706            |
| 4                         | 0,401    | 0,638            | 0,784     | 0,54                    | 0,644            |
| 5                         | 0,693    | 0,55             | 0,822     | 0,75                    | 0,567            |
| 6                         | 0,509    | 0,686            | 0,662     | 0,382                   | 0,587            |
| 7                         | 0,723    | 0,523            | 0,606     | 0,61                    | 0,7              |
| 8                         | 0,675    | 0,602            | 0,651     | 0,814                   | 0,488            |
| 9                         | 0,543    | 0,527            | 0,724     | 0,492                   | 0,706            |
| 10                        | 0,608    | 0,785            | 0,82      | 0,565                   | 0,72             |
|                           | Valid    | Valid            | Valid     | Valid                   | Valid            |

Sumber: Olahan Data Penulis

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan Ms. Excel 2019 dan IBM SPSS 25 diperoleh perhitungan dari masing-masing 10 butir pertanyaan, dan seluruh butir pertanyaan tersebut terbukti dinyatakan valid, sehingga tidak ada data yang dihilangkan. Uji Validitas dari 10 butir pertanyaan dinyatakan valid dengan ketentuan ( $r_{hitung} > r_{table}$ ) dimana nilai  $r$  hitung sebesar **0,374 s/d 0,758** > dari  $r$  table sebesar **0,3** untuk variabel Motivasi, untuk  $r$  hitung Lingkungan Kerja sebesar **0,483 s/d 0,792** > dari  $r$  table **0,3**, kemudian untuk  $r$  hitung variabel Pelatihan sebesar **0,464 s/d 0,727** > dari  $r$  table **0,3**, untuk variabel *Burnout Syndrome* dimana  $r$  hitung sebesar **0,415 s/d 1,198** > dari  $r$  table **0,3** dan Variabel Kinerja Karyawan untuk  $r$  hitungnya sebesar **0,413 s/d 0,792** > dari  $r$  table sebesar **0,3**. Dengan demikian data tersebut dinyatakan Objektif dan **Valid**.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan Ms. Excel 2019 dan IBM SPSS 25

Tabel 5. Rekap Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                | Nilai C. Alpha | Nilai Batas | Status   |
|-------------------------|----------------|-------------|----------|
| Motivasi                | 0,757          | 0,70        | Reliabel |
| Lingkungan Kerja        | 0,762          | 0,70        | Reliabel |
| Pelatihan               | 0,913          | 0,70        | Reliabel |
| <i>Burnout Syndrome</i> | 0,837          | 0,70        | Reliabel |
| Kinerja Karyawan        | 0,840          | 0,70        | Reliabel |

Sumber: Olahan Data Penulis

Uji reliabilitas ini menggunakan Ms. Excel 2019 dan IBM SPSS 25, dan menggunakan kriteria serta perbandingan seperti keterangan di bawah ini:

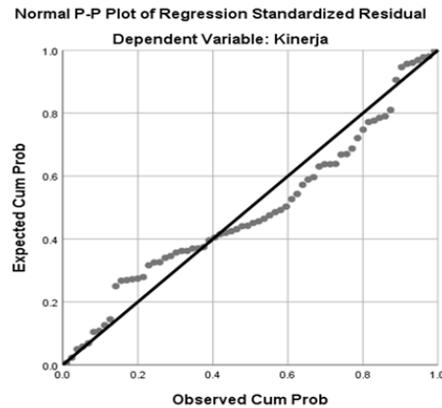
1. Membandingkan nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel maka di nyatakan Valid (Reliabel)
2. Membandingkan nilai  $r$  hitung <  $r$  table maka dinyatakan tidak Valid.

Membandingkan nilai *Conbach Alpha*

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 Maka dinyatakan reliabel
2. Sebaliknya *Cronbach Alpha* < 0,70 Maka dinyatakan tidak reliabel.

### 3.3. Uji Normalitas

Pada Uji Normalitas data disini menggunakan P.P-Plot Regresion, *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan Histogram yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak



Gambar . P-P Plot Regression

Tabel 6. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 68                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.32381906              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .114                    |
|                                  | Positive       | .100                    |
|                                  | Negative       | -.114                   |
| Test Statistic                   |                | .114                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .029 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olahan Data Penulis

Berdasarkan hasil perhitungan data diatas menggunakan IBM SPSS 25 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov dimana uji yang dilakukan untuk 68 sampel (Responden) dan menghasilkan data yang normal dengan nilai signifikansi 2 Tailed 0,29 > 0,05, Sehingga nilai residual berdistribusi Normal.

### 3.4. Uji Hetero Kedastisitas

Mengenai Uji Heterokedastisitas menggunakan Uji Spermans Rho dapat diketahui bahwa titiik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y dan titik-titik sangat jelas tidak membentuk pola, Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heterokedastisitas.

Tabel 7. Rekap Hasil Uji Heteroskedastisidas

| Variabel Bebas          | Nilai Signifikan | Keterangan                       |
|-------------------------|------------------|----------------------------------|
| Motivasi                | 0,300            | Tidak Terjadi Heterokedastisidas |
| Ling. Kerja             | 0,371            | Tidak Terjadi Heterokedastisidas |
| Pelatihan               | 0,910            | Tidak Terjadi Heterokedastisidas |
| <i>Burnout Syndrome</i> | 0,975            | Tidak Terjadi Heterokedastisidas |

Sumber: Olahan Data Penulis

### 3.5. Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Rekap Hasil Uji Multikolinieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 6.043                       | 3.923      |                           | 1.540 | .128 |                         |       |
| Motivasi     | .568                        | .102       | .571                      | 5.538 | .000 | .578                    | 1.731 |
| Ling.Kerja   | .211                        | .101       | .222                      | 2.096 | .040 | .546                    | 1.832 |
| Pelatihan    | .108                        | .100       | .098                      | 1.075 | .286 | .734                    | 1.362 |
| B.Syndrome   | -.011                       | .055       | -.016                     | -.200 | .842 | .963                    | 1.039 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data Penulis

Berdasarkan pada Tabel 3.5 diatas hal tersebut dapat diartikan bahwa: Motivasi memiliki nilai toleransi sebesar **0,578 > 0,1** dan VIF sebesar **1,731 < 10**, Lingkungan kerja memiliki toleransi sebesar **0,546 > 0,1** dan nilai VIF sebesar **1,832 < 10**, Pelatihan memiliki nilai toleransi sebesar **0,734 > 0,1** dan nilai VIF sebesar **1,362 < 10**. *Burnout syndrome* memiliki nilai toleransi sebesar **0,963 > 0,1** dan nilai VIF sebesar **1,039 < 10**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi masalah Multikolinieritas

### 3.6. Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Berikut adalah tabel 3.6 hasil *output* olah data menggunakan IBM SPSS 25:

Tabel 9. Rekap Hasil Uji Anova

|       |            | <b>ANOVA<sup>a</sup></b> |    |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares           | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 652.849                  | 4  | 163.212     | 30.073 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 341.916                  | 63 | 5.427       |        |                   |
|       | Total      | 994.765                  | 67 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), B. Syndrome, Pelatihan, Ling.Kerja, Motivasi

Berdasarkan tabel 3.6 diatas diketahui bahwa untuk pengujian secara simultan (Uji F) variabel X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y dimana diperoleh nilai sigifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ , nilai *Fhitung* sebesar 30,073 dan *Ftabel* sebesar 2,515 yang berarti bahwa nilai *Fhitung* > *Ftabel* maka  $H_0$  ditolak yang artinya untuk variable X1, X2, X3, dan X4 secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Output SPSS 25 Uji t (Parsial)

|       |            | <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                           |       |      |
|-------|------------|---------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients     |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|       |            | B                               | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 4.169                           | 3.713      |                           | 1.123 | .266 |
|       | Motivasi   | .560                            | .099       | .562                      | 5.652 | .000 |
|       | Ling.Kerja | .224                            | .097       | .228                      | 2.304 | .025 |
|       | Pelatihan  | .145                            | .091       | .140                      | 1.596 | .115 |
|       | B.Syndrome | .000                            | .053       | .001                      | .007  | .994 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 10 dapat diperoleh nilai perhitungan dan intepretasi sebagai berikut:

a. Uji t Variabel Motivasi (X1)

Terdapat nilai t hitung sebesar 5,652 dengan nilai t tabel 1,997 berarti t hitung > t tabel. Dapat disimpulkan bahwa variabel (X1) memiliki kontribusi terhadap (Y) sehingga, Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hipotesis yang diajukan ini berarti bahwa H1 diterima dan H0 di tolak.

b. Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Terdapat nilai t hitung sebesar 2,304 dengan nilai t tabel sebesar = 1,997 yang berarti t hitung > t tabel . Dapat disimpulkan bahwa variabel (X2) memiliki kontribusi terhadap (Y) sehingga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa H1 di terima dan H0 ditolak.

c. Uji t Variabel Pelatihan (X3)

Terdapat nilai t hitung sebesar 1,596 dengan nilai t tabel sebesar = 1,997 yang berarti t hitung < t tabel .Dapat disimpulkan bahwa variabel (X3) tidak memiliki kontribusi terhadap (Y) sehingga Pelatihan tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa H1 di tolak dan H0 diterima.

d. Uji t Variabel *Burnout Syndrome* (X4)

Terdapat nilai t hitung sebesar 0,007 dengan nilai t tabel sebesar = 1,997 yang berarti t hitung < t tabel . Dapat disimpulkan bahwa variabel (X4) tidak memiliki kontribusi terhadap (Y) sehingga *Burnout Syndrome* tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa H1 di tolak dan H0 diterima.

### 3.7. Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Output SPSS 25 Uji Regresi Linear Berganda

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1     | (Constant) | 4.169                       | 3.713      |                           | 1.123 | .266 |
|       | Motivasi   | .560                        | .099       | .562                      | 5.652 | .000 |
|       | Ling.Kerja | .224                        | .097       | .228                      | 2.304 | .025 |
|       | Pelatihan  | .145                        | .091       | .140                      | 1.596 | .115 |
|       | B.Syndrome | .000                        | .053       | .001                      | .007  | .994 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3.8 diatas, dapat diketahui dan diperoleh nilai serta rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 4.169 + (0,560) + (0,224) + (0,145) + (0,000) + (3,713)$$

### 3.8. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 12. Hasil Output SPSS 25 Uji Koefisien Korelasi Berganda

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                 |                            |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|----------------------------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .810 <sup>a</sup> | .656     | .634              | 2.32964                    | .656            | 30.073                     | 4   | 63  | .000          |

a. Predictors: (Constant), *Burnout.Syndrome*, Pelatihan, Ling.Kerja, Motivasi

#### 4. Diskusi

Koefisien Determinasi berfungsi untuk mengetahui hubungan keeratan (Kuat, Lemah, atau Tidak ada) pada variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X3), dan *Burnout Syndrome* (X4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan Output data dapat diketahui nilai  $R^2_{Adjusted}$  sebesar 0,634 hal ini mengandung arti bahwa variabel independen X1, X2, X3 dan X4 secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 63,4% dan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 5. Kesimpulan dan Saran

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan *Burnout Syndrome* terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur Otomotif di Jakarta Timur (PT. MTS), dan berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,562 atau sebesar 56,2% dan terbukti bahwa Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. MTS.
2. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,228 atau sebesar 22,8% dan terbukti bahwa Lingkungan kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. MTS.
3. Variabel Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,140 atau sebesar 14% dan terbukti bahwa Pelatihan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. MTS.
4. Untuk Variabel *Burnout Syndrome* tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. MTS dengan hasil yang didapat sebesar 0,001.
5. Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi nilai  $Adjusted R^2 Square$  sebesar 0,634 atau 63,4% yang berarti bahwa Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan *Burnout Syndrome* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Y dan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Setelah menganalisis dan penarikan kesimpulan pada penelitian ini, adapun hal-hal yang akan disampaikan untuk perusahaan sebagai saran yang mungkin dapat menjadi bahan masukan dan perhatian bagi Pimpinan ataupun manajemen SDM PT. MTS antara lain bagi para peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian di PT. MTS disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lainnya seperti, Masa Kerja, Pengembangan Karir, Gaya kepemimpinan, Kompensasi agar Kinerja Karyawan di PT. MTS semakin meningkat dan semakin baik.

#### Daftar Pustaka

- Andre Glen YT. 2021. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Phintraco Sekuritas. Tesis Pascasarjana Universitas Borobudur Jakarta.
- Arifin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–8.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astuty, P., & Zuniasih, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat). *Jurnal Manajemen*, 06(1A), 38–52. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/653>
- Malayu, Hasibuan, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1-6. Jakarta: PT. TOKO GUNUNG AGUNG, 1995.

- Naufal. (2019). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Otoo, F. N. K. (2019). Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies. *Employee Relations: The International Journal*.
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(2), 9–26. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2.869>
- Rivai, Veithzal dkk. (2015). manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Edisi ketiga. Jakarta : Rajawali Pers, 2015.
- Sistem, P., Manajemen, I., Motivasi, D. A. N., Terhadap, B., Mutu, P., Melalui, B., Inovasi, K., & Bimbingan, D. I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 9–12.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Edisi ke 26. Bandung: ALFABETA.
- Sutari, I. A., Laia, F., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 215–227. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/7028>
- Tosin, M., Setiawan, I., Wahid, M. M. A., Rochim, A., & Taufik, D. A. (2021). *Integration of linear regression and aggregate planning for Hino OW 190 / 200 Leaf Spring production planning and control in the automotive component industry L. August*. <https://doi.org/10.22441/oe.2021.v13.i2.023>
- Tully, N. P., Tiwa, T. M., & Hartati, M. E. (2021). pengaruh manajemen diri terhadap burnout pada karyawan marketing funding bank sinarmas di kota ternate. *psikopedia*, 2(1).
- Widjaja, M. S., Sitorus, K. S., & Himawan, K. K. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan burnout pada karyawan bagian pemasaran. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, 3(1), 18-33.