

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT HUTAN RINDANG BANUA KECAMATAN SUNGAI  
LOBAN KABUPATEN TANAH BUMBU**

**Abdul Kadir.MS, Noorlaily Maulida, Siti Mardah**

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu, (2) mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu.(3) mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi karyawan yang mendapat pelatihan pada tahun 2021 sebanyak 52 orang. Adapun jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi sebesar (0,1) 10% didapatkan jumlah sampel sebanyak 35 orang karyawan PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu dengan analisis data menggunakan Regresi Linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu ( $0,000 < 0,05$ ). 2) Ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu ( $0,000 < 0,05$ ). 3) Ada pengaruh secara simultan pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu ( $0,000 < 0,05$ ). Saran yang dapat direkomendasikan perlu adanya standarisasi dan penyesuaian masa pelatihan terhadap kemampuan tenaga kerja dalam menerima materi pelatihan, sebaiknya bagi tenaga kerja yang berprestasi diberikan pelatihan dan motivasi dengan cara promosi jabatan maupun insentif sehingga meningkatkan motivasi dan kinerjanya.

**Kata kunci:** *Pelatihan Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan*

## Latar Belakang

Pelatihan merupakan proses yang membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Mangkunegara, 2012). Pelatihan bagi karyawan merupakan tanggung jawab bagian SDM di PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu.

Proses ini mengajarkan pengetahuan dasar dan keahlian tertentu bagi karyawan baru ataupun lama yang memperoleh promosi untuk ditempatkan di jabatan baru, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. (Sutrisno, 2012)

Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya juga mengurangi resiko terjadinya kesalahan kerja maupun kecelakaan kerja yang dapat merugikan pekerja maupun perusahaan. Pelatihan ini pun juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. (Aruan, 2013)

Menurut Mathis dan Jackson (2012), pelatihan kerja adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional dengan tujuan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Wibowo (2015), pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang

memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rivai dan Basri (2015), pelatihan kerja adalah wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan karyawan dilakukan secara sistematis sesuai dengan kemampuan (*skill*) yang diperlukan oleh pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, di PT. Hutan Rindang Raya terdapat beberapa bagian yang umumnya terdapat pada perusahaan plywood, yaitu *boiler*, *rotary*, *faceback*, mesin press dan operator *forklift*, sedangkan untuk tingkat manajerial dimulai dari kepala shift sampai manajer produksi, pemasaran maupun bagian lainnya.

Proses pengajaran kepada pekerja secara sistematis untuk mendapatkan dan memperbaiki keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, sungguh banyak manfaat yang dapat dipetik oleh para karyawan seperti peningkatan, kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, kesediaan bekerja sama dengan orang lain, sehingga dengan adanya pelatihan maka kinerja karyawan akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan pula kinerja perusahaan. (Masram, 2017)

Dengan pelatihan yang sistematis dan efektif akan keterampilan dan kemampuan manajerial karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut, pelatihan juga bertujuan menyiapkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misinya. (Rivai & Basri, 2015)

Menurut Toha, Miftaha (2011:203) motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses psikologi namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah

satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang. Maslow dalam Usmara (2006:018) berpendapat bahwa orang, memiliki kebutuhan yang mereka perjuangkan untuk dipenuhi, bahwa kebutuhan mereka kompleks, dan bahwa kebutuhan mereka terus menerus berubah. Menurut Mohammad (Faisal, hal. 5) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Menurut Dessler (2015, hal. 25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi plening atau organisasi.

Menurut Mathis (hal. 52) Kinerja merupakan hasil hubungan usaha (*effort*), kemampuan (*abilities*), role perception. Usaha (*effort*) merupakan hasil dari motivasi yang berarti pada jumlah energi fisik maupun mental dari individu yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai perusahaan yang mengekspor olahan hasil hutan dalam bentuk Plywood, PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu berusaha selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan pelatihan dan motivasi agar karyawan mempunyai kualitas kerja yang baik, sehingga diperlukan sebuah penelitian yang dapat menggambarkan dan menganalisis hubungan antara variabel bebas dan terikat tersebut sehingga atas latar belakang di atas penulis mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu”.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel dan menjelaskan hubungan dua variabel atau lebih untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis (Sugiyono, 2015)

Adapun jumlah populasi penelitian adalah sebanyak 52 orang karyawan yang mendapat pelatihan kerja pada Bulan Januari sampai Juni 2021 (Data SDM, 2022). Adapun jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi sebesar (0,1) 10% didapatkan jumlah sampel sebanyak 35 orang karyawan PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu dengan analisis data menggunakan Regresi Linear berganda.

Teknik sampling adalah *purposive sampling*, atau pengambilan sampel secara bertujuan, yaitu hanya mengambil sampel karyawan yang mendapat training pada bulan Januari sampai bulan Juni tahun 2021 saja.

Untuk mempermudah memahami penelitian ini, maka berikut ini dijabarkan mengenai definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 1 Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Indikator	Sumber
1	Pelatihan Kerja (X1)	Instruktur, Peserta pelatihan, Metode, Materi, Tujuan pelatihan .	(Dessler, 2015)
2	Motivasi (X2)	Fisiologis, Rasa aman, Sosial, Penghargaan dan Perkembangan diri	Yulianti (2009)
2	Kinerja Karyawan (X)	Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas	(Mangkunegara, 2012)

Sumber: Data olahan (2022)

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner kepada 35 responden, didapatkan persepsi responden sebagai berikut :

Tabel 2 Jawaban tentang Pelatihan Kerja (X1)

No	Variabel	Jawaban				Total
		SS	S	TS	STS	
		F	F	F	F	
1	Pengetahuan Instruktur (X.1.1)	17	7	4	7	35
2	Pengalaman Instruktur (X.1.2)	25	6	3	1	35
3	Jumlah Peserta Pelatihan (X.1.3)	13	10	7	5	35
4	Pengalaman Peserta Pelatihan (X.1.4)	19	5	8	3	35
5	Update metode Pelatihan (X.1.5)	20	6	7	2	35
6	Efektivitas pelaksanaan metode (X.1.6)	15	9	11	0	35
7	Materi yang diberikan (X.1.7)	20	7	5	3	35
8	Jumlah waktu penyampaian materi (X.1.8)	13	5	15	2	35
9	Pemahaman peserta akan tujuan pelatihan (X.1.9)	21	5	7	2	35
10	Kesesuaian tujuan pelatihan dengan materi yang diberikan (X.1.10)	19	5	9	2	35

Berdasarkan tabel 2 persepsi responden mengenai pelatihan kerja yang diberikan PT. Rindang Raya kepada 35 responden didapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,07 yang masuk dalam kategori baik dengan pertanyaan yang memperoleh skor tertinggi adalah pertanyaan nomor 2 yaitu

“Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan” sedangkan pertanyaan dengan nilai rata-rata (mean) paling rendah untuk variabel pelatihan karyawan adalah pertanyaan nomor 8 yaitu “Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan sudah baik, namun perlu perbaikan pada aspek Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan, sehingga perlu adanya perbaikan kualitas pelatih yang diberi tugas untuk mengajari karyawan baru ataupun karyawan yang menduduki jabatan baru (promosi) agar hasil pelatihan dapat maksimal dalam mempersiapkan karyawan untuk menempati posisi baru ataupun melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 3 Jawaban tentang Motivasi (X2)

No	Variabel	Jawaban				Total
		SS	S	TS	STS	
		F	F	F	F	
1	Kesiapan fisiologis peserta pelatihan (X.2.1)	19	7	6	7	35
2	Rasa aman di tempat kerja (X.2.2)	29	6	3	1	35
3	Kesejahteraan sosial yang didapatkan peserta pelatihan (X.2.3)	15	10	9	5	35
4	Penghargaan yang didapatkan peserta (X.2.4)	23	5	8	3	35
5	Perkembangan diri dan karier (X.2.5)	24	6	7	2	35

Berdasarkan tabel 3 persepsi responden mengenai motivasi karyawan pada PT. Rindang Raya kepada 35 responden

didapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,63 yang masuk dalam kategori baik dengan pertanyaan yang memperoleh skor tertinggi adalah pertanyaan nomor 2 yaitu “Motivasi yang diberikan pimpinan membuat saya lebih giat dalam bekerja” sedangkan pertanyaan dengan nilai rata-rata (mean) paling rendah untuk variabel motivasi karyawan adalah pertanyaan nomor 3 yaitu “motivasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan jumlah insentif yang saya terima”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan dengan kinerja sudah baik, namun perlu perbaikan pada motivasi untuk meningkatkan insentif perlu direalisasikan

(1) Uji Validitas

Tabel 4 Jawaban tentang Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Jawaban				Total
		S	S	T	ST	
		S	F	S	F	
1	Kualitas karyawan dalam bekerja (X.1)	19	11	5	4	35
2	Kualitas produk yang dihasilkan (X.2)	23	13	2	1	35
3	Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik (X.3)	14	10	10	5	35
4	Kuantitas produk yang dihasilkan (X.4)	23	7	8	1	35
5	Banyaknya pekerjaan yang dapat ditangani dalam satu waktu tertentu (X.5)	17	10	10	2	35
6	Dapat melaksanakan tugas dengan baik (X.6)	15	13	10	1	35

7	Kecelakaan kerja minimal (X.7)	25	8	4	2	35
8	Tidak ada keluhan atasan akan hasil kerja (X.8)	15	8	14	2	35
9	Tugas dilaksanakan sesuai prosedur (X.9)	25	9	4	1	35
10	Tugas selalu diselesaikan tepat waktu (X.10)	20	10	8	1	35

Berdasarkan tabel 4 persepsi responden mengenai pelatihan kerja yang diberikan PT. Rindang Raya kepada 35 responden didapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,07 yang masuk dalam kategori baik dengan pertanyaan yang memperoleh skor tertinggi adalah pertanyaan nomor 2 yaitu “Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan” sedangkan pertanyaan dengan nilai rata-rata (mean) paling rendah untuk variabel pelatihan karyawan adalah pertanyaan nomor 3 yaitu “Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu”, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja karyawan mengenai aspek kesesuaian mekanisme bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan perusahaan sehingga hal inilah yang banyak memberi kontribusi pada kinerja karyawan yang secara umum memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 yang masuk dalam kategori baik, namun perlu perbaikan pada aspek tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini terkendala karena kondisi kerja yang dibagi dalam sistem Shift, sehingga terkadang akibat harus menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai pada shift sebelumnya perlu dilakukan pendataan ulang untuk pekerja yang menyambung shift sebelumnya sehingga cukup menyita waktu, apalagi kalau data yang diberikan shift sebelumnya tidak sesuai atau tidak lengkap maka dapat

terjadi pemborosan waktu yang tidak perlu karena terjadi atau pekerjaan dikerjakan 2 kali.

Adapun hasil output perhitungan uji validitas dapat dilihat dalam tabel:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	Probabili ty	Kesimpul an
Pelatihan kerja (X1)	X.1.1	0.77 6	0.05	Valid
	X.1.2	0.67 0	0.05	Valid
	X.1.3	0.61 6	0.05	Valid
	X.1.4	0.48 6	0.05	Valid
	X.1.5	0.81 4	0.05	Valid
	X.1.6	0.70 2	0.05	Valid
	X.1.7	0.58 6	0.05	Valid
	X.1.8	0.50 6	0.05	Valid
	X.1.9	0.80 3	0.05	Valid
	X.1.10	0.66 2	0.05	Valid
Motivas i (X2)	X2.1	0.65 2	0.05	Valid
	X2.2	0.68 5	0.05	Valid
	X2.3	0.67 6	0.05	Valid
	X2.4	0.80 3	0.05	Valid
Kinerja Karyaw an (Y)	Y.1	0.73 9	0.05	Valid
	Y.2	0.63 9	0.05	Valid
	Y.3	0.53 8	0.05	Valid
	Y.4	0.65 9	0.05	Valid
	Y.5	0.75 3	0.05	Valid
	Y.6	0.48 5	0.05	Valid
	Y.7	0.82 4	0.05	Valid
	Y.8	0.71 7	0.05	Valid
	Y.9	0.66 7	0.05	Valid
	Y.10	0.66 9	0.05	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas, secara keseluruhan item pertanyaan pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban dinyatakan valid Hal ini dapat dilihat bahwa semua item-item yang ada dalam penelitian memiliki  $r \geq 0.30$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini valid.

(2)Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dalam melakukan penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan *Cronboach'Alpha* untuk mengukur reliable atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki *Cronboach'Alpha* lebih dari 0,6 ( 60%) berikut adalah uji reabilitas :

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Reliability Coefficients	Cronboach Alpha	Kesimpulan
Pelatihan Kerja	10 Item	0.855	Reliable
Motivasi	10 item	0,857	Reliabel
Kinerja Karyawan	10 Item	0.866	Reliable

Sumber : Data Primer Diolah Tahun, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronboach'Alpha* lebih dari 0,6 (60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan reliable.

1) Uji Asumsi Klasik

(1) Uji Normalitas

Pengambilan keputusan untuk menentukan apakah data yang diuji berdistribusi secara normal atau tidak adalah dengan menentukan nilai signifikasinya. Jika nilai signifikasinya  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi secara normal dan sebaliknya jika nilai signifikasinya  $<0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi secara normal. Uji normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Adapun hasil ouput perhitungan uji normalitas karyawan PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan

Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.79128926
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.104
	Negative	-.168
Test Statistic		.168
Asymp. Sig. (2-tailed)		.026 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diketahui nilai signifikansi pada *Asymp.sig (2-tailed)* diperoleh sebesar 0.026 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu berdistribusi normal.

(2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	49,610	2,769	
1 Pelatihan kerja	,787	,091	,615
Motivasi	-,906	,087	-,742

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi variabel

pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.615 lebih besar dari 0.05.

2) Uji Model Regresi (Analisis Regresi Sederhana)

Analisis regresi sederhana ini bertujuan untuk mengukur hubungan dua variabel menunjukkan antara arah hubungan variabel dependen dengan variabel independent. Berikut adalah tabel hasil uji regresi inear sederhana.

Berdasarkan hasil tabel uji regresi linear sederhana pada tabel 7 diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 49.610 + 0.787X_1 + (-906)X_2 + e$$

Menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai arah koefesien regresi positif dengan kinerja karyawan (Y) yaitu  $b = 0.787$  yang berarti bahwa apabila setiap dilakukannya pelatihan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.787.

3) Uji Hipotesis Penelitian

(1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu. Berikut tabel hasil uji t :

Tabel 9 Hasil Uji t

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		17,914	,000
1 Pelatihan kerja	,615	8,653	,000
Motivasi	-,742	-10,449	,000

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis secara kuantitatif, menunjukkan bahwa variabel independen pelatihan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

kinerja (Y) kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja (Y) lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu.

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	77,427	2	38,714	84,023	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	14,744	3	,461		
Total	92,171	5			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman\_Kerja, Tingkat\_Pendidikan

Pengambilan keputusan didasarkan pada hasil output SPSS, maka dapat dilihat pada tabel di atas, di mana sig pada uji F adalah = 0,000b berarti  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil ini, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ), secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

#### (4) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) berfungsi untuk mengukur sejauh mana keseluruhan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Di uji nilai koefisien ditunjukkan oleh nilai *R Square*. Nilai *R Square* berada diantara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Semakin besar nilai *R Square* berarti semakin baik variabel independen dalam menjelaskan keberadaan variabel dependen, begitu pun sebaliknya apabila nilai *R Square* kecil maka berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 <sup>a</sup>	,840	,830	,67879

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil output SPSS *Model Summary*, menyatakan bahwa nilai koefisien sebesar 0.840 atau yang mana artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen pelatihan kerja dan Motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan yaitu 84% sedangkan sisanya yaitu sebesar 16% dipengaruhi oleh faktor lain yang tdiak disertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengaruh simultan antara pelatihan kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu menurut hasil uji t terdapat pengaruh secara signifikan variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu  $0,000 < 0,05$ . dan variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) yaitu  $0,000 < 0,05$ , sehingga dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$  maka tidak ada pengaruh yang signifikan, tetapi jika nilai probabilitas  $< 0.05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan. Adapun nilai yang didapatkan setelah dilakukan uji t atau parsial sebesar 0,000 sehingga nilai tersebut dinyatakan lebih kecil dari 0.05 atau  $0,000 < 0,05$ .

Dalam hasil penelitian ini menggunakan regresi linear berganda maka diperoleh R (Koefisien Korelasi) pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.917 dan R Square sebesar 0.840. Hal ini berarti ada pengaruh antara pelatihan kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 84% sedangkan 16% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu ( $0,000 < 0,05$ ).

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Kurniatama dan Hendro (2022) bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,129 + 0,859X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,775 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Hasil ini juga selaras dengan hasil penelitian Hartomo (2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 dengan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%, sedangkan sisanya yaitu 37,6% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini

Menurut (Rivai & Basri, 2015) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang ada pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Menurut Peneliti pelatihan dilakukan untuk menutup celah antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan kepada karyawannya sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan

lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu ( $0,000 < 0,05$ ).

Hasil ini selaras dengan hasil penelitian Jafar (2018), yaitu variabel motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa, yang di tunjukkan dengan uji validitas lebih besar dari  $r$  0,423 (valid), uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari  $r$  (Cronbach's Alpha 0,738  $>$   $r$  0,423), uji regresi linear sederhana  $Y = a+bX$  atau ( $Y = 10,026 + 0,964X$ ) (bernilai positif), koefisien determinasi 0,788, sedangkan untuk uji hipotesis diperoleh nilai lebih besar dari  $t$  ( $t$  9,056  $>$   $t$  2,068) pada taraf signifikan 5%

Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Mardiana (2020), bahwa Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,249 dengan Nilai koefisien determinasi (KD) adalah 60,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2015:99) bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan dan dorongan yang ada dalam diri manusia yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Meskipun motivasi tidak terlihat dari luar, namun motivasi menjadi hal yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh secara simultan pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu ( $0,000 < 0,05$ ).

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Noratta dan Prabowo (2019) bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dan secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif dan signifikan. Dalam hal ini dapat disampaikan pula saran perusahaan sebaiknya untuk lebih memperhatikan tentang pelatihan dan motivasi dari para karyawannya.

Hasil ini juga selaras dengan hasil penelitian Kesuma (2018) bahwa Hasil pembahasan, periana perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ; 34,9%, bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada dapat dijelaskan oleh motivasi. serta pelatihan kerja sebesar 34,9%, sisanya sebesar 65,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain Kedua, hasil uji hipotesis F (uji bersama-sama), diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi serta Pelatihan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sukasada. Ketiga, uji regresi linier berganda didapatkan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar 57,0% terhadap kinerja karyawan, Hasil perhitungan uji hipotesis t, menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Keempat pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada adalah sebesar 47,6%. Hal ini menggambarkan bahwa kontribusi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sukasada adalah sebesar 47,6%. Selain itu dari hasil uji hipotesis t, diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sukasada.

### Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukan bahwa:

1. Ada pengaruh secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu ( $0,000 < 0,05$ ).

2. Ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu ( $0,000 < 0,05$ ).
- 3) Ada pengaruh secara simultan pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu ( $0,000 < 0,05$ ).

### Saran

Adapun Saran yang dapat direkomendasi kanadalah sebagai berikut :

1. Perlu adanya standarisasi dan penyesuaian masa pelatihan terhadap kemampuan tenaga kerja dalam menerima materi pelatihan, sebaiknya bagi tenaga kerja yang berprestasi diberikan pelatihan dan motivasi dengan cara promosi jabatan maupun insentif sehingga meningkatkan motivasi dan kinerjanya.
2. Diharapkan kepada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu agar lebih mengembangkan program pelatihan kerja sesuai dengan indikator-indikator yang bisa menunjang peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Diharapkan kepada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu lebih meningkatkan program pelatihan kerja agar lebih terpolad dan tidak hanya diberikan oleh karyawan lama tetapi juga diberikan kepada karyawan baru. Agar setiap karyawan mendapatkan pembaharuan di setiap zamannya guna meningkatkan kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hartomo,N.K. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Bandung: Universitas TELKOM.

- Aruan, D.A. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. Surabaya: Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 2 Maret 2013.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba.
- Faisal, M. A. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Jafar, A. K. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. Jakarta: Jurnal Universitas Pamulang Vol 2, No 2.
- Mangkunegara, A. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. Tangerang: Universitas Pamulang. Masram. (2017)..Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis , & Jackson. (2012).Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama. Jakarta: Erlangga.
- Mathis,R.L.(2006). Human Resource Management: Manajemen.
- Noratta,S.,&Prabowo,B. (2019). Engaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Tangerang: Jurnal Ekonomi Efektif Vol 1, No 3 (2019).
- Rivai, & Basri. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R dan D. Bandung : alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2015). Perilaku dalam Organisasi. . Depok: PT Raja Grafindo Persada.