



Kata Kunci:
Motivasi;
Pelatihan;
Kinerja Karyawan

Keywords:
Motivation;
Training;
Employee performance

INDEXED IN

Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital: Garuda

CORRESPONDING AUTHOR

Sela Fortuna
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Al Washliyah
Sibolga/Tapanuli Tengah

EMAIL

selafortunaa@gmail.com

OPEN ACCESS

e ISSN 2623-2022



Copyright (c) 2023 Jurnal Kolaboratif Sains

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mujur Timber

The Influence of Motivation and Training on Employee Performance at PT Mujur Timber

Sela Fortuna^{1*}, Nelly A Sinaga¹, Heriyawan Hutagalung¹

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Metode penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan program komputer SPSS 21.0. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan jenis sampling purposive, dengan jumlah responden 42 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hasil dalam kategori baik, sedangkan variabel Pelatihan (X2) memiliki hasil dalam kategori tidak baik. Besarnya pengaruh motivasi dan pelatihan bersama – sama sebesar 40,1% terhadap kinerja karyawan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial variabel motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abstract: This study aims to determine whether or not there is an influence of motivation and training on employee performance at PT. Lucky Timber Sibolga. The research method used is a quantitative approach with the help of the SPSS 21.0 computer program. The sampling technique used a non-probability sampling technique with purposive sampling, with a total of 42 respondents. Data analysis techniques using descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study show that: Motivation (X1) and Employee Performance (Y) have results in the good category, while the Training variable (X2) has results in the not good category. The magnitude of the effect of motivation and training together is 40.1% on the performance of the remaining employees influenced by other factors not examined in this study. Partially, the variables of motivation and training have a positive and significant effect on employee performance.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Volume 6 Issue 3 Maret 2023

Pages: 263-273

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, bagi suatu perusahaan. Setiap perusahaan dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban karyawan dalam aktivitas di perusahaan perlu dilengkapi dengan kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan potensial untuk dikembangkan dan peranannya yang begitu vital serta paling menentukan dibanding dengan unsur sumber daya yang lainnya (Nelly A Sinaga, Heriyawan Hutagalung, 2022).

Fenomena yang terjadi di PT Mujur Timber Kabupaten Tapanuli Tengah yakni masih adanya karyawan yang tidak mampu mengungkapkan pendapat secara terbuka yang akhirnya menjadi sebuah beban mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka berpikir bahwa sebuah pendapat tidak serta merta keluar dari pikiran seorang karyawan, tapi dilihat dari struktural jabatan yang dimiliki oleh karyawan. Tentunya hal tersebut akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menciptakan sebuah motivasi kerja yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah (Hj. Nelly A Sinaga, Heriyawan Hutagalung, 2022).

Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Adapun alasan memilih PT Mujur Timber, dikarenakan PT ini memiliki tugas yang langsung maupun tidak langsung bersentuhan dengan konsumen, sehingga pelayanan kepada konsumen dituntut meningkat dan salah satu cara untuk meningkatkan konsumen melalui pembagian kerja yang baik.

Dari uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Timber.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh- sungguh dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer. Karena kemampuan seorang manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi yang lebih baik dengan para karyawan akan menentukan efektivitas manajer tersebut. Menurut (Sutrisno, 2016), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Indikator Motivasi. Menurut (Zameer Edisionetal, 2019), motivasi adalah keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Indikator motivasi kerja mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi: *Monetary motivational* terdiri dari gaji dan bonus. *Non-monetary motivational* terdiri dari jaminan kesejahteraan karyawan, perasaan aman memiliki pekerjaan Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja diperusahaan itu, promosi pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan diperusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun. Berdasarkan definisi diatas yaitu motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Sedangkan motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Pengertian Pelatihan. Pelatihan adalah kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan kepada diri sendiri atau orang lain. Indikator Kinerja Karyawan Menurut

(Mangkunegara, 2014) indikator kinerja seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam (Nursasongko, 2012) yaitu: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif korelasional, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (*independent*) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (*dependent*) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi, dimana yang menjadi variabel bebas Motivasi Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan. Penelitian ini akan diselenggarakan di PT Mujur Tiimber Lokasi penelitian ini bertempat di Jln. Sibolga-Barus Km.8 Desa Tapan Nauli I, Kecamatan Tapan Nauli, Kabupaten Tapanuli Tengah, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian diawali dengan melakukan pra survey untuk mengetahui informasi data yang dengan meminta data karyawan di PT Mujur Timber.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas Data, Uji Heterokedastisitas dan Uji Multikolinearitas, selanjutnya Uji Korelasi, Uji Determinasi, Uji t (Uji Hipotesis), Uji F (Anova).

HASIL

Uji Validitas. Uji validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas butir-butir pernyataan yang ada dalam kuesioner penelitian dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson*. Instrumen penelitian berupa butir-butir pernyataan yang ada dalam kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai probabilitas $<$ signifikansi (α) = 0,05. Nilai r tabel ditentukan berdasarkan jumlah sampel penelitian, maka dengan jumlah sampel sebanyak 43 responden, diperoleh nilai r tabel pada taraf signifikansi (α) = 0,05 sebesar 0,2284.

Uji Reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Kuesioner disebut reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas. Pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) berdasarkan nilai signifikansi hitung (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) dengan menggunakan software SPSS 20.0 for Windows. Data variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari taraf signifikansi (α) = 0,05, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig. uji norma* dari taraf signifikansi (α) = 0,05 maka data variabel penelitian dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil SPSS Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	Unstandardized Residual
N	42
Mean	0E-7

Normal Parameters ^{a,b}		Std. Deviation	4,02860643
Most	Extreme Differences	Absolute	,082
		Positive	,068
		Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z			,530
Asymp. Sig. (2-tailed)			,941
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber: Data Output SPSS 2022

Hasil uji normalitas seperti tercantum dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari *unstandardized residual* = 0,941 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam variabel penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pedoman yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)*. Model regresi dinyatakan tidak ada multikolinieritas apabila nilai *Tolerance* > 0,10, dan nilai *VIF* < 10. Hasil uji multikolinieritas tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil SPSS Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Motivasi(X1)	,576	1,736
	Insentif(X2)	,576	1,736

a. Dependent Variable: Semangat Kerja(Y)

Sumber: Data Output SPSS 2022

Berdasarkan hasil output SPSS Tabel 2 di atas dapat diketahui nilai *Tolerance* dan *VIF* untuk masing-masing variabel sehingga dapat dibandingkan dengan nilai kritis *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>		<i>VIF</i>		Kesimpulan
	Hitung	Nilai Kritis	Hitung	Nilai Kritis	
Motivasi(X1)	0,576	> 0,10	1,736	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Insentif(X2)	0,576	> 0,10	1,736	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Output SPSS 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dijelaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model regresi tidak berkorelasi satu sama lain. Dengan demikian dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya

Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi dalam penelitian ini:

Tabel 4. Hasil SPSS Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,460	1,876		2,910	,006
1 Pelatihan (X1)	,008	,066	,026	,127	,900
Motivasi(X2)	-,073	,060	-,252	-1,229	,226

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil output SPSS Tabel 4 di atas dapat diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel sehingga dapat dibandingkan dengan nilai kritis (Sig.) sebesar 0,05 sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Nilai Signifikansi (Sig.)	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	0,900	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0,226	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Output SPSS 2022

Tabel di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Determinasi. Koefisien determinasi bertujuan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar (%) kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Adapun hasil analisis regresi linear berganda (dalam uji F) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil SPSS Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,769	,758	4,13061

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Output SPSS 2022

Dari data tabel di atas dapat diperoleh koefisien determinasi variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,769 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 76,9 % ditentukan oleh variabel bebas (Motivasi dan Insentif) dan sisanya sebesar 23,1 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X_1), motivasi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil SPSS Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardize d	Coefficients	Standardi zed	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficien ts Beta		
(Constant)	,602	3,233		,186	,853
1 Pelatihan(X_1)	,459	,113	,412	4,064	,000
Motivasi(X_2)	,559	,103	,551	5,443	,000

Sumber: Data Output SPSS 2022

Berdasarkan hasil output SPSS Tabel 7 di atas dapat diketahui nilai signikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel sehingga dapat dibandingkan dengan nilai kritis (Sig.) sebesar 0,05 sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Penelitian	Koefisie n Regresi (β)	Signifikans i (Sig.)	Nilai Krit is (α)	Kesimpulan
(Constant)	0,602	0,853		
Pelatihan (X_1)	0,459	0,000	0,05	Signifikan
Motivasi (X_2)	0,559	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Data Output SPSS 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,602 + 0,459X_1 + 0,559X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1), motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut: 1) Konstanta = 0,602. Artinya jika variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan insentif diasumsikan konstan atau sama dengan nol (0), maka nilai Y atau kinerja karyawan sebesar 0,602 satuan. 2) Koefisien regresi motivasi (X_1) = 0,459. Artinya apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan maka semangat kerja karyawan meningkat sebesar 0,459 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi tetap atau konstan. 3) Koefisien regresi insentif (X_2) = 0,559. Artinya apabila insentif meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,559 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

Uji t. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Dalam hal ini penulis menggunakan acuan sebagai dasar pengambilan keputusan, pertama dengan membandingkan nilai Signifikansi (Sig.), dan kedua membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Hasil uji t tercantum dalam Tabel 8 di atas sehingga dapat disimpulkan sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel Bebas	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Nilai (Sig.)	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	4,064	0.68038	0,000	0,05	Pengaruh positif Hipotesis diterima
Motivasi (X2)	5,443	0.68038	0,000	0,05	Pengaruh positif Hipotesis diterima

Sumber: Data Output SPSS 2022

Berdasarkan hasil SPSS tabel di atas, variabel pelatihan mempunyai koefisien regresi t positif sebesar 4,064 dan nilai Sig. Sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan oleh PT. Mujur Timber Sibolga, maka cenderung semakin tinggi pula semangat kerja karyawannya sehingga hipotesis pertama yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan terdukung atau terbukti.

Selanjutnya untuk variabel motivasi mempunyai koefisien regresi t positif sebesar 5,443 dan nilai Sig. Sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik insentif yang diberikan oleh PT. Mujur Timber Sibolga, maka cenderung semakin tinggi pula semangat kerja karyawannya sehingga hipotesis kedua yang menyatakan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan terdukung atau terbukti.

Uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama atau gabungan) terhadap variabel Y. Dalam hal ini penulis menggunakan acuan sebagai dasar pengambilan keputusan, pertama dengan membandingkan nilai Signifikansi (Sig), dan kedua membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel. Hasil uji t tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 10. Hasil SPSS Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	ANOVA ^a		
			Mean Square	F	Sig.
Regression	2219,655	2	1109,827	65,047	,000 ^b
1 Residua	665,416	39	17,062		
Total	2885,071	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data Output SPSS 2022

Berdasarkan hasil output SPSS Tabel 10 di atas dapat diketahui nilai F sebesar 65,047 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 sehingga dapat dibandingkan dengan nilai F tabel dan nilai kritis (Sig.) sebesar 0,05 sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Nilai F hitung	Nilai F tabel	Nilai Sig. Hitung	Nilai Kritis (α)	Kesimpulan
Regresi (df=50)	65,047	3,22	0,00	0,05	Pelatihan (X ₁) dan imotivasi (X ₂) berpengaruh simultan terhadap semangat kerja (Y)

Sumber: Data Output SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi mempunyai Nilai F hitung sebesar 65,047 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 sehingga dapat disimpulkan motivasi dan insentif berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap semangat kerja karyawan.

DISKUSI

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mujur Timber Sibolga. Berdasarkan hasil kuesioner jawaban pada variabel pelatihan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X₁) dengan rata-rata 3,5 berada pada rentang skor (3,41 – 4,20) yaitu dengan kategori tinggi atau baik yang menunjukkan bahwa hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan yang baik.

Kemudian hasil koefisien regresi t menunjukkan hubungan positif sebesar 4,064 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Mujur Timber Sibolga. Hal ini terbukti dengan hipotesis pertama yang diajukan sehingga hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Timber Sibolga.

Pernyataan serupa dan sejalan juga dikemukakan penelitian terdahulu oleh Nur (2013) dan Yoyok Soesatyo (2014) yang mendukung hasil penelitian ini bahwa pelatihan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. Untuk mendapatkan hasil kerja optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh (Edi Sutrisno, 2016) mengemukakan sasaran pelatihan untuk meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance*-nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan. Pendapat lain oleh Carrel (2014) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain: Memperbaiki kinerja; Meningkatkan keterampilan karyawan; Menghindari keugangan manajerial; Memecahkan permasalahan; Orientasi karyawan baru; Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial; Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel; dan bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dari penjelasan teori di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat diperlukan oleh karyawan PT Mujur Timber Sibolga untuk mendukung peningkatan dan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT Mujur Timber Sibolga.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mujur Timber Sibolga. Berdasarkan hasil kuesioner jawaban pada variabel intensif dapat disimpulkan bahwa variabel intensif (X₂) dengan rata-rata 3,72 berada pada rentang skor (3,41 – 4,20) yaitu dengan kategori tinggi atau baik yang menunjukkan bahwa hubungan insentif dengan semangat kerja karyawan yang baik.

Kemudian hasil koefisien regresi t menunjukkan hubungan positif sebesar 5,443 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan, maka akan semakin

tinggi kinerja karyawan PT. Mujur Timber Sibolga. Hal ini terbukti dengan hipotesis kedua yang diajukan sehingga hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Timber Sibolga.

Pernyataan serupa dan sejalan juga dikemukakan penelitian terdahulu oleh Nur (2013) dan Yoyok Soesatyo (2014) yang mendukung hasil penelitian ini bahwa motivasi juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. Untuk mendapatkan hasil kerja optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Hasibuan (2016) bahwa motivasi merupakan sebuah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka tertarik untuk bekerjasama dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sutrisno (2016) juga berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain: Keinginan untuk dapat hidup; Keinginan untuk dapat memiliki; Keinginan untuk memperoleh penghargaan; Keinginan untuk memperoleh pengakuan; Keinginan untuk berkuasa. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada semangat kerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan semangat kerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mujur Timber Sibolga. Berdasarkan hasil kuesioner jawaban pada variabel semangat kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja karyawan (Y) dengan rata-rata 3,64 berada pada rentang skor (3,41 – 4,20) yaitu dengan kategori tinggi atau baik yang menunjukkan bahwa hubungan pelatihan dan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Mujur Timber Sibolga.

Berdasarkan hasil Uji F dapat diketahui nilai F sebesar 65,047 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Timber Sibolga.

Pernyataan serupa dan sejalan juga dikemukakan penelitian terdahulu oleh Nur (2013) dan Yoyok Soesatyo (2014) yang mendukung hasil penelitian ini bahwa motivasi juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. Untuk mendapatkan hasil kerja optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hamali (2018) mengemukakan prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi: Administrasi Penggajian; Umpan balik kinerja; identifikasi kekuatan dan kelemahan individu; dan mendokumentasikan keputusan karyawan.

Pada dasarnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu (i) kemampuan individual yang mencakup bakat, minat dan kepribadian. (ii) usaha yang dicurahkan oleh karyawan berupa motivasi, etika kerja, kehadiran. (iii) dukungan organisasional yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja dan rekan kerja. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada PT Mujur Timber Sibolga.

Dari pendapat teori di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi sangatlah penting untuk dikembangkan dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan pada PT Mujur Timber sehingga dengan

adanya penilaian kinerja, maka manajer perusahaan dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan motivasi dan pelatihan sesuai dengan prestasi yang disumbangkan oleh masing-masing karyawan.

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa pelatihan pada PT Mujur Timber Sibolga dapat dilihat berdasarkan analisis deskriptif mengenai pelatihan pada PT Mujur Timber Sibolga berada dalam kategori baik. Kemudian motivasi pada PT Mujur Timber Sibolga dapat dilihat berdasarkan analisis deskriptif mengenai motivasi pada PT Mujur Timber Sibolga berada pada kategori baik. Selanjutnya kinerja karyawan di PT Mujur timber Sibolga dapat dilihat berdasarkan analisis deskriptif mengenai kinerja karyawan pada PT Mujur Timber Sibolga secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Dan pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mujur Timber Sibolga Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Timber Sibolga.

SARAN

Perusahaan agar lebih memerhatikan serta dapat meningkatkan variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan yang didasarkan dari hasil analisis deskriptif sudah masuk dalam kategori baik, maka dengan adanya hal tersebut karyawan PT Mujur timber Sibolga disarankan di masa yang mendatang dan kedepannya dapat berada dalam kategori sangat baik, selain daripada itu perusahaan agar dapat lebih memerhatikan serta memperbaiki faktor – faktor yang masih masuk dalam kategori tidak baik.

Bagi peneliti selanjutnya penulis memberikan saran agar melakukan penelitian yang dapat menghubungkan variabel motivasi dan pelatihan dengan variabel selain kinerja karyawan, contohnya, lingkungan kerja, disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, D., A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Asnawi, 2012, Teori motivasi, Studio pres, Jakarta.
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media
- Dantes, Nyoman. 2012. Metode penelitian. Yogyakarta : Andi Offset.
- Eva, N., & Lestari, P. (2018). Pengaruh Motivasi , Kompetensi , Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Irham Fahmi. 2014. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- Ishak dan Tanjung, 2013, Manajemen Motivasi, Gramedia, Jakarta.
- Malayu Hasibuan S. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martinus, Erik., Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Moh. Nazir. 2013. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- P. Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2013. Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Jakarta: Erlangga.
- STIE Al - Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2015, Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi / Laporan Penelitian . Sibolga : STIE Al- Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (cetakan ke). Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Cetakan keempat. Jakarta :PT. Rajagrafindopersada, Jakarta.
- Wibowo.2013. Manajemen Kinerja.Edisi Ketiga. Cetakan Keenam.Jakarta: Rajawali Pers
- Hj Nelly A Sinaga, Heriyawan Hutagalung,Personal Communication, Maret (2022), Karyawan: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga/Tapanuli Tengah)
- Hj Nelly A Sinaga, Heriyawan Hutagalung,Personal Communication, Maret (2022), Motivasi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga/Tapanuli Tengah)