

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII KOTTA
BLATER KABUPATEN JEMBER**

Reza Alfann Romadhon¹⁾, Rohim²⁾

¹⁾Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan
Email : rezaalfann98@gmail.com

²⁾Dosen Program Studi Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan
email: rohim.annida86@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *explanatory reseach* (sebab-akibat) dengan dua variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi karet. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Metode analisis adalah regresi linier berganda dengan *software* SPSS 16. Hasil penelitian ini menunjukkan Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pelatihan dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and work motivation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater, Jember Regency. This research is a quantitative research using an explanatory research approach (cause and effect) with two independent variables, namely Training (X_1) and Work Motivation (X_2), and the dependent variable is Employee Performance (Y). The population in this study were permanent employees of the rubber production division. The technique of determining the sample uses a saturated sample. With a sample of 40 respondents. The method of analysis is multiple linear regression with SPSS 16 software. The results of this study show that training and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, training and work motivation have a significant effect on employee performance.

Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi diciptakan karena adanya tujuan yang ingin diwujudkan. Agar tujuan itu dapat terwujud membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan terampil. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai SDM yang berkualitas untuk terus memajukan organisasi dalam peningkatan kinerja sebuah organisasi. Manusia menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan kewajibannya untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, kemajuan organisasi perlu memperhatikan kinerja pegawainya dengan baik. Dalam organisasi sumber daya manusia peranannya merupakan penggerak segala aktivitas organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset sangat penting dan potensial. Oleh karenanya, dalam menciptakan maupun pengelolaan sebuah organisasi sering ditemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi merupakan faktor kelangsungan suatu organisasi. Untuk memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang bisa mengelola dan mengatur sumber daya manusia dengan baik. Sehubungan tidak adanya faktor manusia sebuah organisasi tidak akan terwujud, oleh karena itu masalah-masalah, hambatan-hambatan ataupun pengelolaan dan peluang sebuah organisasi sering bermasalah dari sumber daya manusia.

Untuk memahami kebutuhan dan dorongan setiap individu merupakan sebuah persoalan yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi karena hal tersebut adalah salah satu penentu keberhasilan sebuah organisasi. Sebab kenyataannya kebutuhan dan dorongan dari setiap manusia sulit untuk dipahami. ketersediaan sumber daya manusia yang handal adalah sebuah pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi. peningkatan sumber daya manusia merupakan sebuah usaha dalam mewujudkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal, organisasi dituntut agar mampu meningkatkan kinerja pegawainya agar organisasi tersebut dapat mewujudkan tujuannya dan juga agar organisasi tersebut berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:3) sumber daya manusia merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia. Seperti aka lbudi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan orang lain, memiliki cipta, rasa, karsa dan karya.

Dengan cara memberikan pelatihan dan motivasi merupakan sebuah usaha yang bisa dilakukan sebuah organisasi supaya kinerja dari pegawainya bisa meningkat. Menurut Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja sebagai capaian kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dari seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan pelatihan dan motivasi dalam bekerja, sebab dengan adanya sebuah

pelatihan dan motivasi dalam bekerja para pegawai bisa bekerja dengan efektif dan efisien dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Sinambela (2017:170) menyatakan pelatihan sebuah proses yang sistematis pada organisasi agar dapat merubah perilaku pegawai, keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan dan sikap agar dapat mewujudkan tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Kemudian ada motivasi yang merupakan upaya lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Kamaroelah (2014:58) menyimpulkan motivasi kerja merupakan proses penggabungan alasan-alasan seseorang yang berupa dorongan untuk berperilaku dan bekerja sesuai dengan keinginannya memenuhi kebutuhannya dikarenakan insentif upah, hubungan manusia dan kepuasan serta saling berhubungan.

Seorang pegawai yang termotivasi akan melaksanakan tugas-tugasnya yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan kerja. Pelatihan dan motivasi kerja sangat penting bagi organisasi.

PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember adalah BUMN (Badan Usaha Milik Negara), dengan statunya yang masih perseroan terbatas dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Kantor Induk PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember berada pada Jl. Rajawali No. 44 Surabaya, Jawa Timur. Sedangkan PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater ini beralamatkan pada Dusun Kotta Blater, Desa Curahnongko, Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember.

PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember mempunyai tujuan untuk menciptakan sumber daya manusia berkualitas dan yang memiliki keterampilan sesuai yang ditetapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember. Pelatihan dan motivasi menjadi faktor yang terpenting bagi PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember guna menghasilkan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan dan berkualitas. Oleh sebab itu, PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember harus memperhatikan pelatihan dan motivasi kerja para pegawainya.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja merupakan hal yang sering diperhatikan oleh pegawainya. Apabila pelatihan dan motivasi kerja para pegawai baik, akan mendorong para pegawai bekerja lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Maka dengan hal itu tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater akan dapat tercapai.

Berdasarkan pernyataan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuat penelitian lebih lanjut. Dengan judul pada penelitian ini ialah “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

Menurut Sinambela (2017:170) menyatakan pelatihan suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Ivancevich dalam Dewi dan Harjoyo (2019:44) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Sedangkan menurut Dewi dan Harjoyo (2019:46) mendefinisikan pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan pelatihan merupakan suatu usaha mengembangkan kemampuan seseorang agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Farida dan Hartono (2016:25) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap pegawai semestinya mempunyai tujuan yang ditentukannya dalam bekerja. Semakin besar tujuan yang ditentukan, maka semakin tinggi juga pola motivasi seseorang dalam mencapainya. Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:101) motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Menurut Kamaroelah (2014:58) menyimpulkan motivasi kerja merupakan proses penggabungan alasan-alasan seseorang yang berupa dorongan untuk berperilaku dan bekerja sesuai dengan keinginannya memenuhi kebutuhannya dikarenakan insentif, hubungan manusia dan kepuasan serta saling berhubungan.

Dari ketiga teori diatas yang menjelaskan tentang motivasi dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi ialah sebuah dorongan yang menimbulkan tindakan terarah agar pegawai mampu mencapai suatu tujuan tertentu.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, melalui kinerja yang baik setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi positif. Menurut Kamaroelah (2014:73) menyatakan kinerja pegawai adalah merupakan hasil (prestasi) kerja (outcome) yang telah dilaksanakan di dalam organisasi (proses) dan dapat dibuktikan serta dapat diukur membandingkan standar yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai.

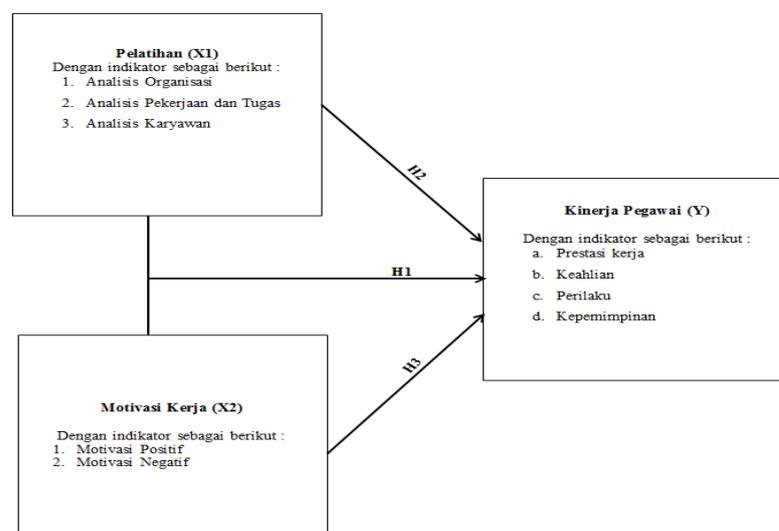
Menurut Rivai dan Basri dalam Masram dan Mu'ah (2015: 116) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Huseno (2016:88) menyampaikan kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja.

Dari penjelasan beberapa teori tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan sebuah kinerja pegawai ialah sebuah pencapaian kerja dari pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan kualitas maupun kuantitasnya.

2.4 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar1. Kerangka Konseptual Penelitian



2.5 Hipotesis Penelitian:

- Ha1 : Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater.
- Ha2 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater.
- Ha3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Periode penelitian selama 2 bulan yang dimulai pada tanggal 9 juni 2021 sampai dengan 31 juli 2021. Adapun alasan memilih tempat penelitian ini karena PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta

Blater Kabupaten Jember merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan juga salah satu PT. Perkebunan Nusantara XII terbesar di Kabupaten Jember.

Mengenai jumlah kisaran populasi sesuai observasi awal dengan jumlah pegawai 40 orang. Untuk sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi dipilih menjadi sampel. Sedangkan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) menyatakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII Kota Blater.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap 30 responden. Sehingga jumlah df dapat dihitung $30 - 2 = 28$ dengan taraf signifikansi 5%, maka diperoleh r tabel sebesar 0.361. berikut adalah tabel perbandingan antara r hitung dan r tabel:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Butir	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	α	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	Item 1	0.808	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 2	0.845	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 3	0.870	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 4	0.722	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 5	0.799	0.361	0.000	0.05	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	Item 1	0.829	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 2	0.823	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 3	0.910	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 4	0.874	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 5	0.851	0.361	0.000	0.05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0.765	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 2	0.674	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 3	0.790	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 4	0.764	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 5	0.826	0.361	0.000	0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Dari hasil pengolahan data dengan memakai SPSS 16 diatas menjelaskan jika masing-masing variabel mulai dari pelatihan (X₁), dan motivasi kerja (X₂), kemudian kinerja pegawai (Y) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $\alpha > sig$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing indikator dari setiap variabel independen atau

dependen menunjukkan tingkat kevalidan dan pantas dipakai menjadi alat ukur penelitian ini dan menuju tahap berikutnya yakni uji reliabilitas.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner yang dibagikan peneliti sudah memiliki kriteria sebagai alat ukur yang tetap atau konsisten. Ketika melakukan uji reliabilitas, penulis melakukannya dengan memakai program SPSS 16. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan stabil. Variabel yang dapat dikatakan reliabel jika skor *cronbach's alpha* > 0.6, sesuai dengan analisa program SPSS 16 maka dapat memperoleh nilai dari pengolahan uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.877	5	Reliabel : <i>cronbach's alpha</i> > 0.6
Motivasi Kerja (X2)	0.909	5	
Kinerja Pegawai (Y)	0.819	5	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Dari tabel diatas sesuai dengan hasil penghitungan data menggunakan program SPSS 16, maka dapat diketahui bahwa setiap variabel yang ada dalam penelitian ini memiliki besaran nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, sehingga diartikan bahwa semua butir pertanyaan pada kuesioner pada masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menunjukkan bahwa model regresi yang memiliki distribusi normal adalah model regresi yang baik. Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah 0.899 dan Asymp. Sig adalah 0.394 lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data yang telah diolah berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas bertujuan guna untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Sehingga dari penyebaran titik-titik pada gambar scatterplot diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas atau tidak. Berdasarkan analisa maka diperoleh bahwa nilai *tolerance* variabel pelatihan (X₁), motivasi kerja (X₂) lebih besar dari 0,10. kemudian nilai VIF dari variabel

pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah model regresi yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh antara variabel bebas lebih dari satu terhadap variabel terikat. Berikut adalah pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16 :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.125	2.053		4.444	.000
	PELATIHAN	.199	.092	.295	2.151	.038
	MOTIVASI KERJA	.346	.100	.473	3.445	.001
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Dari tabel 3. didapati persamaan analisis regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 9.125 + 0.199X_1 + 0.346X_2 + e$$

$$\text{Kinerja pegawai} = 9.125 + 0.199 \text{ pelatihan} + 0.346 \text{ motivasi kerja} + e$$

Dari persamaan itu dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 9.125

Nilai konstanta positif sebesar 9.125 artinya dengan tanpa dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), maka kinerja pegawai (Y) sudah mempunyai besaran 9.125.

2. Pelatihan (X_1) = 0.199

Dengan adanya peningkatan 1 satuan variabel pelatihan (X_1) mengakibatkan peningkatan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.199.

3. Motivasi Kerja (X_2) = 0.346

Dengan adanya peningkatan 1 satuan variabel motivasi kerja mengakibatkan peningkatan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.346.

4.1.5 Koefisien Determinansi

Adapun hasil dari pengolahan data koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 16 yakni sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Koefien Determinansi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.428	.398	2.008
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel uji koefisien determinasi diatas maka dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0.428 atau sebesar 42.8% yang artinya variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 42.8%. Secara kritis pengaruh dapat diketahui dari nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0.398 artinya secara kritis Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 39.8% yang berarti 60.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang didalam penelitian ini tidak dijelaskan.

4.1.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F. Dimana dengan dua variabel independent dan 40 responden maka menunjukkan F_{tabel} sebesar 3.245. Sesuai dengan analisa program SPSS versi 16 maka diketahui hasil analisa sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji F (Tabel ANOVA)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.818	2	55.909	13.869	.000 ^a
	Residual	149.157	37	4.031		
	Total	260.975	39			
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN						
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Dari hasil perhitungan data pada tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} (13.869) lebih besar dari F_{tabel} (3.245) dan nilai signifikasi sebesar 0.000. Maka hal ini secara langsung menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima. Artinya variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

4.1.7 Uji Parsial (Uji t)

Dimana dalam penelitian ini terdapat dengan dua variabel independent yang sampelnya menggunakan 40 responden maka dapat diketahui nilai T tabel sebesar 2.024.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.125	2.053		4.444	.000
	PELATIHAN	.199	.092	.295	2.151	.038

MOTIVASI KERJA	.346	.100	.473	3.445	.001
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Dari tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa :

1. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai .
Dengan hasil t hitung (2.151) > t tabel (2.024) dengan signifikasi hitung sebesar (0.038) maka hipotesa alternatif diterima. Artinya pelatihan berpengaruh dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
Dengan hasil t hitung (3.445) > t tabel (2.024) dan signifikasi hitung sebesar (0.001), maka hipotesa alternatif diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini bahwa hipotesa alternatif pertama menyatakan variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember diterima. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember. Sehingga dalam hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja yang di berikan PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Sesuai dengan hasil jawaban responden terdapat tiga pernyataan yang memiliki nilai paling tinggi yakni item pertama Kualitas memiliki nilai SS sebesar 20%, S sebesar 65%, N sebesar 15%. kemudian dilanjutkan item ke tiga kerjasama memiliki nilai SS sebesar 25%, S sebesar 50%, N sebesar 25%. Serta item terakhir dimiliki pada item kelima yakni pengambilan keputusan memiliki nilai SS sebesar 22.5%, S sebesar 57.5%, N sebesar 17.5%, dan TS sebesar 2.5%. Dari ketiga item ini, maka dapat diketahui bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dan berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 16, nilai F_{hitung} sebesar 13.869 > f_{tabel} (3.245) dengan taraf signifikasi 0.00. maka menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima. Artinya variabel pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan prespetif empiris, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Yunus (2020) yang berjudul Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Ogan Komering Ulu. Dimana pada penelitian

tersebut terdapat hasil yang menunjukkan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini bahwa hipotesa alternatif kedua menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menemukan secara parsial pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pelatihan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember yang sudah cukup baik.

Sesuai dengan hasil jawaban responden terdapat tiga pertanyaan yang memiliki nilai paling tinggi yakni item pertama kepuasan kerja memiliki nilai SS sebesar 50%, S sebesar 30%, N sebesar 17.5%, dan TS 2.5%. kemudian dilanjutkan item ke meningkatkan pengetahuan memiliki nilai SS sebesar 37.5%, S sebesar 37.5%, N sebesar 20%, TS sebesar 2.5% dan STS sebesar 2.5%. Serta item terakhir dimiliki pada item ketiga yakni meningkatkan keterampilan memiliki nilai SS sebesar 30%, S sebesar 40%, N sebesar 17.5%, dan TS sebesar 12.5%. Dari ketiga item ini, maka dapat diketahui bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dan berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 16, t hitung sebesar $2.151 > t$ tabel sebesar 2.024 dan signifikansi hitung sebesar $0.038 < \text{derajat kebebasan } 0.05$, maka menerima Hipotesa Alternatif secara signifikan, artinya pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan prespetif empiris, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yetri Wahyudi, dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Patangkep Tutui Kabupaten Barito Timur. Dimana pada penelitian terdahulu terdapat hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini bahwa hipotesa alternatif ketiga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menemukan secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember yang sudah cukup baik.

Sesuai dengan hasil jawaban responden terdapat tiga pertanyaan yang memiliki nilai paling tinggi yakni item pertama kesempatan pemberian hadiah memiliki nilai SS sebesar 35%, S sebesar 42.5%, N sebesar 20%, dan TS 2.5%. kemudian dilanjutkan item ke dua pemberian memberikan penghargaan memiliki nilai SS sebesar 32.5%, S sebesar 47.5%, N sebesar 17.5%, TS sebesar 2.5%.

Serta item terakhir dimiliki pada item ketiga yakni memberikan promosi memiliki nilai SS sebesar 25%, S sebesar 42.5%, N sebesar 37.5%, dan TS sebesar 5%. Dari ketiga item ini, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dan berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 16, t hitung sebesar $3.445 > t$ tabel sebesar 2.024 dan signifikansi hitung sebesar $0.001 < \text{derajat kebebasan } 0.05$, maka menerima Hipotesa Alternatif secara signifikan, artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan prespetif empiris, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elisabet Siahaan dan Erni Maria Simatupang (2015) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. Dimana pada penelitian terdahulu terdapat hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan, tujuan penelitian, dan hasil analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan dan motivasi kerja terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember.
2. Pelatihan terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember.
3. Motivasi kerja terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil dan paparan yang telah diuraikan, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan dan motivasi kerja, merupakan variabel yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Sehingga organisasi perusahaan disarankan lebih serius mengelola variabel-variabel tersebut agar pegawai dapat terus loyal terhadap organisasi perusahaan.
2. Penelitian saat ini belum dapat meneliti secara mendalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA**Buku :**

- Dewi, D.P dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Farida, U dan Hartono S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Kreative.
- Kamaroelah, R. A. (2014). *Manajemen Pemerintahan Daerah (konsep, desain, dan meningkatkan kinerja)*. Surabaya: Pusaka Radja.
- Kusdi. (2011). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-3*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan Keempat*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Paramedia Group.

Jurnal :

- Elisabet Siahaan dan Erni Maria Simatupang. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara

III (PERSERO) Medan. *Agrica Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, Vol. 8, No. 2, 14-26.

Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiha Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, 129-147.

Yetri Wahyuni, Dkk. (2018). Pengaruh pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Patangkep Tutui Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2, 793-808.

Yunus, M. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Ogan Komering Ulu. *Jurnal Prioritas*, Vol. 1, No. 1, 17-21.