

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Objek Wisata Danau Situ Tunggilis Desa Situsari Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor

Turah Slamet¹, Muhamad Yusuf²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital, Bandung

turahslamet@digitechuniversity.ac.id,

muhamad11211431@digitechuniversity.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and work motivation on employee performance of Lake Situ Tunggilis Tourism Object, Situsari Village, Cileungsi District, Bogor Regency. This research is aimed at employees of Lake Situ Tunggilis Tourism Object, Situsari Village, Cileungsi District, Bogor Regency. The sample used in this study was 30 respondents. In this study, the sampling technique used was saturated sample and data analysis using multiple linear regression analysis. In hypothesis testing, the T test (Partial) and F test (Simultaneous) with the help of the SPSS version 26 application program. The results of multiple linear regression analysis show that the effect of training on employee performance runs positively and significantly. Work motivation also has results that have a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the F test, training and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination of influence is 55.6%.

Keywords: *training and work motivation, tourism object*

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Objek Wisata Danau Situ Tunggilis Desa Situsari Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Penelitian ini ditujukan kepada pegawai Objek Wisata Danau Situ Tunggilis Desa Situsari Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Untuk Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 30 responden. Dalam Penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam uji hipotesis melakukan uji T (Parsial) dan uji F (Simultan) dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 26. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai berjalan secara positif dan signifikan. Motivasi kerja juga memiliki hasil yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari uji F pelatihan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Koefisien Determinasi pengaruh sebesar 55,6%.

Kata Kunci: *pelatihan dan motivasi kerja, objek wisata*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis secara global pada era sekarang perusahaan harus dapat berjuang keras untuk mempertahankan bisnisnya. Dalam persaingan global perusahaan-perusahaan harus dapat beradaptasi dengan lingkungan bisnisnya, perusahaan juga harus dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawainya secara maksimal demi mempertahankan bisnisnya agar dapat tetap bersaing dan bertahan hidup lebih lama. Untuk itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja optimal sehingga cita-cita besar sebuah perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Syarief *et al.*, 2022).

Dalam meningkatkan peluang keberhasilan suatu bisnis perusahaan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik, selain itu ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja dari sumber daya manusia (SDM) yang diantaranya adalah pelatihan, kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi serta kerja sama tim (Subroto, 2018).

Perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada pegawainya agar dapat mengembangkan serta menambah kemampuan dan keahliannya dalam bekerja, juga dapat memberi pengetahuan terkait hal apa saja yang sebenarnya harus dilakukan dan dihindari pada saat bekerja. Penting bagi perusahaan untuk melakukan suatu pelatihan terhadap pegawainya agar tahu apa saja yang seharusnya dikerjakan serta bagaimana melakukannya (Yasin & Mahfudiyanto, 2018).

Selain pelatihan, motivasi kerja juga memiliki peranan penting bagi pegawai agar dapat bekerja secara optimal untuk kemajuan pribadi pegawai serta tentunya untuk perusahaan. Menurut Wibowo dalam (Syarief *et al.*, 2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dalam serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja pegawai dapat dipicu berdasarkan dari hubungan antar pegawai, gaji, serta lingkungan kerja yang aman menjadi beberapa faktor yang membuat pegawai dapat dengan loyal memberikan sumbangsih dan tenaganya untuk kemajuan perusahaan (Subroto, 2018).

Pelatihan dan motivasi kerja yang tinggi akan membawa perusahaan untuk tetap bertahan serta memiliki daya saing dalam bisnis secara global dalam jangka waktu yang lebih lama. Kinerja merupakan hasil pencapaian dari suatu pekerjaan oleh seseorang yang telah melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya berdasarkan dari kecakapan, pengalaman dan waktu serta kesungguhannya (Firmansyah & Aima, 2020).

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata, Situ Tunggilis terus berupaya memberikan pelayanan dengan kualitas yang terbaik untuk pengunjung. Maka untuk bisa mewujudkan hal tersebut dibutuhkan pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan berkinerja tinggi sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berdaya saing kuat. Akan tetapi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki BUMDes Wijaya Kusuma yang bertugas untuk mengelola objek wisata Situ Tunggilis masih kurang optimal.

Permasalahan besar yang menjadi penyebab kurang maksimalnya kinerja dari pegawai antara lain terdapat pada pelatihan sumber daya manusia (SDM) yang masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang masih belum bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Para pegawai yang bekerja langsung dilapangan ataupun yang bekerja sebagai supporting sering kali mengabaikan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang harusnya dijalankan pada saat bekerja. Bahkan masih ada pegawai yang belum mendapatkan pelatihan terkait pekerjaan atau *jobdesc* yang harus dijalankan.

Dengan latar belakang tersebut dan semangat untuk bersama-sama memajukan industri pariwisata yang dikelola oleh BUMDes untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa maka penting dilakukan penelitian lebih lanjut tentang "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Objek Wisata Danau Situ Tunggilis Desa Sitisari

Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai objek wisata danau Situ Tunggilis desa Situsari kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai objek wisata danau Situ Tunggilis desa Situsari kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya antara pelatihan atau motivasi kerja terhadap kinerja pegawai objek wisata danau Situ Tunggilis desa Situsari kecamatan Cileungsi kabupaten Bogor.

Kajian Literatur

Pelatihan

Menurut Rivai & Sagala (2011) pelatihan adalah suatu tahapan yang teratur serta memperbaiki sikap dan perilaku karyawan dengan tujuan agar mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat Departemen Pendidikan Nasional dalam Sinambela (2017) menyatakan pelatihan adalah proses pengamatan dan upaya meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah dibuat dan ditetapkan. Sedangkan Bangun (2012) mengartikan pelatihan sebagai proses dalam memperbaiki keterampilan kerja dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pelatihan berdasarkan menurut dari para ahli adalah suatu kegiatan dalam upaya meningkatkan kemampuan, keahlian serta keterampilan dalam bekerja dengan tujuan agar dapat menjalankan tugas-tugas seorang pegawai dengan optimal sehingga dapat membantu dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yaitu *movere* yang artinya adalah dorongan, penggerak, dan kekuatan untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan (Suwatno & Priansa, 2016). Menurut Wibowo (2014) motivasi merupakan suatu dorongan dan keinginan pada proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai serangkaian sikap serta nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapainya (Rivai, 2014). Sedangkan Mangukunegara (2014) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu energi yang mendorong pegawai yang memungkinkan untuk diarahkan mencapai target dan sasaran perusahaan.

Kesimpulan berdasarkan pernyataan dari para ahli motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul baik dari dalam diri sendiri ataupun dari luar yang merujuk kepada keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara optimal.

Kinerja Pegawai

Wibowo (2017) menyatakan kinerja atau dalam bahasa inggris *performance* yang memiliki arti sebagai hasil atau prestasi dalam pekerjaan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang didapat pegawai dalam bekerja bisa berupa secara kualitas maupun kuantitas (Latief *et al.*, 2019). Menurut Sinambela (2017) kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan berdasarkan keahlian tertentu.

Hasibuan (2012) berpandangan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian prestasi dari seorang individu pegawai saat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan dan dilihat berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Dapat disimpulkan berdasarkan pernyataan dari para ahli kinerja pegawai merupakan hasil dari serangkaian proses kerja dan kemampuan yang dikeluarkan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang bersifat sistematis dan terstruktur yang memiliki urutan tahapan yang jelas dengan tujuan untuk menjelaskan suatu fenomena atau peristiwa yang ada (Fauzi *et al.*, 2022). Dalam penelitian kuantitatif memiliki syarat dalam penggunaan angka yang dimulai dari pengumpulan data, pengelolaan dan analisa serta interpretasi dari hasil penelitian hingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang biasanya sebagai pembuktian hipotesis dari dasar perhitungan statistik (Muji, 2010).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian, Sugiyono dalam (Siyoto & Sodik, 2015) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai suatu metode penelitian yang berdasarkan kepada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Nawawi (2000) populasi merupakan keseluruhan subjek yang terdiri mulai dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan, dan segala bentuk peristiwa-peristiwa yang terjadi sebagai sumber. Sedangkan sampel merupakan sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil berdasarkan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Siyoto & Sodik, 2015).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai objek Wisata Situ Tunggilis sebanyak 30 orang. Dan seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang digunakan sebagai responden yang artinya penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan keaslian dan kebenaran suatu instrumen (Arikunto, 1998). Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur data dari suatu variabel dalam penelitian secara tepat (Taniredja & Mustafidah, 2011).

Dalam mencari korelasi dapat menggunakan rumus pearson product moment seperti dibawah:

$$R_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

Rxy = Koefisien Korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

N = Jumlah sampel

Dalam pengujian dilakukan dengan uji dua arah nilai sig 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika R hitung > R tabel (uji 2 arah dengan sig 0,05) maka item valid.
2. Jika R hitung < R tabel (uji 2 arah dengan sig 0,05) maka item tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan istilah yang berasal dari kata reliable yang bermakna dapat dipercaya, atau konsisten, tepat dan stabil. Dalam sebuah instrumen penelitian dikatakan reliabilitas apabila memiliki tingkat konsistensi hasil tes yang tinggi (Machali, 2021).

Menurut Sujono (2001) dalam menentukan koefisien reliabilitas pada umumnya orang menggunakan sebuah rumus yang dinamakan rumus Alpha:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas tes

n = banyaknya butir item yang dikeluarkan dalam test

1 = bilangan konstanta

$\sum S_i^2$ = jumlah varian skor dari tiap-tiap butir item

S_t^2 = varian total

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear berganda adalah suatu metode statistik yang biasa digunakan dalam meneliti hubungan antara sebuah variabel terikat dengan variabel bebas. Dalam analisis regresi linear berganda dapat menggunakan rumus berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi untuk X_1, X_2

X_1, X_2 = variabel bebas

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk melihat adanya pengaruh yang signifikan antar variabel-variabel bebas kepada variabel terikat (Sinaulan & Fitroh, 2021).

Adapun untuk menentukan T_{hitung} dapat menggunakan rumus:

$$T_{hitung} = \frac{b_1}{sb_1}$$

Keterangan :

b_1 = Koefisien regresi variabel

sb_1 = Standar eror dari variabel 1

Dengan melakukan uji t pengambilan keputusan akan berlandaskan pada:

Jika t-hitung < t-tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika t-hitung > t-tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Uji F (Simultan)

Uji signifikan simultan (uji F) digunakan dalam menguji pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat.

$$F_{hitung} = \frac{R(k-1)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Keterangan:

F = Pendekatan distribusi probabilitas fischer

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = banyak sampel

Berikut adalah langkah-langkah dalam menentukan uji F:

H_0 : Diduga variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_a : Diduga variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kriteria Penolakan dan Penerimaan

H_0 diterima apabila

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak dapat pengaruh yang simultan oleh variabel X terhadap variabel Y.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti dapat pengaruh yang simultan oleh variabel X terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keabsahan dari suatu kuesioner sehingga dapat dinilai sah atau tidaknya kuesioner tersebut. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner mampu untuk menyatakan sesuatu yang diukur menggunakan kuesioner tersebut. Pada pengujian ini menggunakan nilai R-hitung dengan R-tabel untuk mendapatkan *degree of freedom* (df) = n - k. Maka,

$df = 30 - 2 = 28$ dengan signifikansi 5% sehingga menghasilkan nilai R-tabel 0,3061. Hasil lengkap uji validitas dapat dilihat sebagaimana pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. hasil uji validitas

No	Variabel	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
1	Pelatihan	0,617 - 0,728	0,3061	Valid
2	Motivasi Kerja	0,356 - 0,832	0,3061	Valid
3	Kinerja Pegawai	0,648 - 0,944	0,3061	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui nilai dari r-hitung pada setiap pertanyaan yang diberikan kepada responden lebih besar dari r-tabel sehingga semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada kuesioner dapat dinyatakan dalam nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel statistik. Untuk menentukan reliabel atau tidaknya dapat dilihat apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka data reliabel.

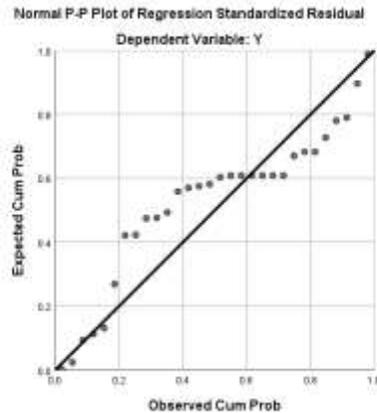
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variance	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Pelatihan	0,861	Valid
2	Motivasi Kerja	0,743	Valid
3	Kinerja Pegawai	0,941	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Pengujian diuji dengan bantuan aplikasi komputer SPSS versi 26.0. Uji reliabilitas menggunakan 100 responden dan menunjukkan nilai cronbach's alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,70.

3. Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Menurut Ghozali (2018) menyatakan uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.

Meninjau pada grafik diatas bahwa titik-titik/plot menyebar mengikuti garis diagonal dan berada pada sekitaran garis 45 derajat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini data yang diuji terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	-3,244	5,963		-0,544	0,591		
X1	0,763	0,205	0,496	3,725	0,001	0,927	1,078
X2	0,419	0,127	0,438	3,288	0,003	0,927	1,078
a. Dependent Variable: Y							

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independent dalam model regresi (Ghozali, 2018). Apabila terdapat korelasi itu disebut masalah multikolinieritas atau tidak ditentukan dengan menggunakan nilai variance inflation factor (VIP) dan nilai tolerance. Model regresi yang baik apabila nilai tolerance > 0,10 dan VIP < 10.

Berdasarkan pada tabel diatas didapat data antaralain:

1. Pada variabel Pelatihan (X1) nilai *tolerance* adalah 0,927 > 0,1 dengan nilai VIP 1,078 < 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel bebas Pelatihan (X1) tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.
- 2..Pada variabel Motivasi Kerja (X2) nilai tolerance adalah 0,927 > 0,1 dengan nilai VIP 1,078

< 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa Variabel bebas Motivasi kerja (X2) tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroksiditas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,356	3,957		-0,090	0,929
X1	0,251	0,136	0,335	1,846	0,076
X2	-0,167	0,085	-0,358	-1,971	0,059

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa pada variabel Pelatihan (X1) dengan nilai sig 0.076 > 0,05 dan pada variabel Motivasi Kerja (X2) dengan nilai sig 0,059 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak mengalami gejala heterokedasitasis. Sehingga, model regresi dapat digunakan untuk mengetahui peningkatan Kinerja Pegawai menggunakan variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,244	5,963		-0,544	0,591
Pelatihan (X1)	0,763	0,205	0,496	3,725	0,001
Motivasi Kerja (X2)	0,419	0,127	0,438	3,288	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Dari hasil pengujian seperti yang ditampilkan pada tabel diatas dapat rumuskan model penelitian dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -3,244 + 0,763 X_1 + 0,419 X_2$$

Dengan pemodelan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Jika konstanta belum dipengaruhi oleh variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X1) maka nilai peningkatannya adalah sebesar -3,244
2. Nilai dari koefisien Pelatihan (X1) adalah sebesar 0,763. Hal ini berarti pada setiap penambahan 1 skor pada variabel Pelatihan akan berdampak terhadap kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,763.
3. Nilai dari koefisien Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,419. Hal ini berarti pada setiap penambahan 1 skor pada variabel Motivasi Kerja akan berdampak terhadap kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,419.

Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	-3,244	5,963		-0,544	0,591		
Pelatihan (X1)	0,763	0,205	0,496	3,725	0,001	0,927	1,078
Motivasi Kerja (X2)	0,419	0,127	0,438	3,288	0,003	0,927	1,078

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Dasar dalam menentukan t-tabel adalah dengan menggunakan rumus

$$t\text{-tabel} = (\alpha/2 ; n - k - 1)$$

$$t\text{-tabel} = (0,05/2 ; 30 - 2 - 1)$$

$$(0,025 ; 27) = 2,051$$

1. Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang tercantum dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung adalah 3,725 dan nilai t-tabel adalah 2,051. Dari hasil uji tersebut, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel, dan nilai signifikansi lebih rendah daripada nilai alpha ($0,001 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis 1 (H1) dapat diterima.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung adalah 3,288 dan nilai t-tabel adalah 2,051. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel, dan nilai signifikansi lebih rendah daripada nilai alpha ($0,003 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis 2 (H2) dapat diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	219,703	2	109,852	16,875	.000 ^b
Residual	175,764	27	6,510		
Total	395,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

3. Pengaruh Simultan Variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Memperlihatkan hasil regresi simultan dengan nilai signifikansi untuk pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan Fhitung $114,361 > Ftabel 3,192$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.745 ^a	0,556	0,523	2,551	1,700
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Hasil pengujian data yang ditunjukkan diatas menyatakan bahwa pada nilai R Square adalah sebesar 0,556. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa variasi kekuatan pengaruh variabel X1 (Pelatihan) dan X2 (Motivasi Kerja) sebesar 55,6% terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Sisanya sebesar 44,4% ditentukan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai koefisien determinan ditunjukkan cukup baik dengan berdasarkan hanya dari pengaruh dua variabel.

PEMBAHASAN

1. Dalam pengujian hipotesis menggunakan uji t, menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai objek wisata danau Situ Tunggilis desa Sitisari kecamatan Cileungsi kabupaten Bogor. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t, bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,725 > 2,051$) dengan signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,001 < 0,005$). Sehingga apabila pelatihan kerja ditingkatkan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai objek wisata danau Situ Tunggilis desa Sitisari kecamatan Cileungsi kabupaten Bogor.
2. Dalam pengujian hipotesis menggunakan uji t, menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai objek wisata danau Situ Tunggilis desa Sitisari kecamatan Cileungsi kabupaten Bogor. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t, bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,288 > 2,051$) dengan signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,003 < 0,005$). Sehingga apabila motivasi kerja ditingkatkan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai objek wisata danau Situ Tunggilis desa Sitisari kecamatan Cileungsi kabupaten Bogor.
3. Berdasarkan hasil pengujian simultan dengan melakukan uji F diperoleh nilai F-hitung $> F-tabel (16,875 > 3,34)$ dengan signifikansi $< alpha (0,000 < 0,05)$. Pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan nilai R Square 0,556 dan nilai sig 0,000

sehingga 55,6% variasi dalam nilai kinerja pegawai dipengaruhi oleh Pelatihan dan Motivasi Kerja lalu untuk sisanya senilai 44,4% dipengaruhi dengan variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari analisis statistik yang didapat setelah pengujian, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dengan dilakukannya pelatihan yang efektif akan mempengaruhi kinerja pegawai yang tinggi dengan begitupun pada kebalikannya jika pelatihan tidak dilakukan dengan efektif akan membuat kinerja karyawan menjadi rendah. Pada penelitian ini variabel Pelatihan kerja menjadi variabel prediktor yang dapat diperhitungkan dan perlu diperhatikan bagi variabel Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari analisis statistik yang didapat setelah pengujian, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga, hasil dari penelitian ini memberikan bukti bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki oleh individu akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh individu maka akan menstimulus individu tersebut untuk bisa mengontrol diri sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari analisis statistik yang didapat setelah pengujian, diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan diadakannya pelatihan dapat memicu pegawai dalam meningkatkan kualitas dan performa kerja bagi para pegawai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan dengan adanya motivasi kerja dapat membuat tingkah dan perilaku pegawai dalam bekerja yang sebagaimana memicu motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga, semakin baik kualitas pelatihan dalam perusahaan dan semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja akan menghasilkan peningkatan kualitas kinerja seorang pegawai.

Untuk kesimpulan terakhir terkait variabel yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai adalah variabel pelatihan dengan nilai pengaruhnya sebesar 0,763 atau 76,3%, sedangkan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai nilainya pengaruhnya lebih kecil yaitu sebesar 0,419 atau 41,9%.

Saran

1. Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam melakukan pengambilan keputusan terkait tindakan-tindakan yang hendak dilakukan kepada pegawai-pegawai tersebut dalam bidang ketenagakerjaan sehingga dapat menaikkan kinerja bagi semua pegawai.

Dan kuantitas maupun kualitas pelatihan yang diberikan juga harus semakin karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki nilai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai.

2. Motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki setiap pegawai sangatlah dibutuhkan pada saat pegawai tersebut tengah menjalankan pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan harapan akan memicu dampak yang baik bagi pegawai itu sendiri. Maka pimpinan dan seluruh jajaran manajemen diharapkan dapat menemukan dan menerapkan cara-cara yang tepat untuk terus meningkatkan motivasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, S. N. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Kantor Wilayah Jakarta Senayan dengan Metode Survey Explanative. *Sebatik*, 24(2), 259-266.
- Arika, F. P. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Insumo Sumberarto Kota Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(1).
- Erwin., Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Perhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA*, 8(3), 144-153.
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA*, 17(2), 172-185.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Machali, I. (2021). Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif). Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tabiyah dan Keguruan.
- Rahmawan, G., & Hidayat, R. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Pada Pengguna Tokopedia. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 227-232.
- Sinulan. H. J., Fitroh. G. F. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bringin Gigantara. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(1), 65-75.
- Siyoto, S., Sodik, A, M. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Subroto S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 12(1), 18-33.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syarief et al. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Taniredja, T., & Mustafidah, H. (2011). Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar). Bandung: Alfabeta.
- Tarmizi, A., Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Paerbaungan Kabupaten Serdang Begadai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*. 1(1), 24-33.
- Yasin, M., & Mahfudiyanto, M. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pabrik gula pesantren baru Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 1-16.