**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGRAJIN PADA HOME INDUSTRI BATIK SULTON DI DESA MACAJAH KECAMATAN TANJUNGBUMI**

**Irvan Efendi1), Octaviana Arisinta, S.AK, M.Ak2), Romiftahul Ulum, SE, M.Akun3)**

1,2STKIP PGRI Bangkalan

E-mail: [**iefendi971@gmail.com**1](mailto:iefendi971@gmail.com1)), **octaviana.arisinta@stkippgri-bkl.ac.id**[2](mailto:2)) [**romiftahululum@stkippgri-bkl.ac.id3**](mailto:romiftahululum@stkippgri-bkl.ac.id3)**)**

**Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Pada Home Industri Batik Sulton Di Desa Macajah Kecamatan Tanjungbumi. Penelitian ini merupakan penelitian ex-post facto. Populasi ini adalah pekerja pengrajin batik sebanyak 32. Sampel ini di ambil sebanyak 32. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisi data menunjukan bahwa : 1) Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan Ho diterima Ha ditolak. Hal tersebut dapat di ketahui nilai t hitung sebesar 0,178 < t tabel 2,042. 2) Motivasi terdapat pengaruh secara signifikan Ho ditolak Ha diterima. Hal tersebut dapat di ketahui nilai t hitung sebesar 4,908 > t tabel 2,042. 3) Kinerja terdapat pengaruh secara simultan Ho ditolak Ha diterima. Hal tersebut dapat diketahui nilai f hitung sebesar 25,831 > f tabel 2,96. Nilai koefisien determinasi menunjukan bahwa pengaruh variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 640 sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lainnya diluar model.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kinerja

***Abstract:***

*This study aims to determine the effect of training and work motivation on craftsmen's performance at the Sulton Batik Home Industry in Macajah Village, Tanjungbumi District. This research is an ex-post facto research. This population consists of 32 batik craftsmen. This sample was taken as many as 32. Data collection techniques used questionnaires and documentation, while data analysis techniques used multiple linear regression. The results of the data analysis show that: 1) Training has no significant effect Ho is accepted Ha is rejected. It can be seen that the value of t count is 0.178 <t table 2.042. 2) Motivation has a significant influence Ho is rejected Ha is accepted. It can be seen that the value of t count is 4.908 > t table 2.042. 3) Performance has a simultaneous influence Ho is rejected Ha is accepted. It can be seen that the calculated f value is 25.831 > f table 2.96. The coefficient of determination shows that the influence of the dependent variable, namely employee performance, is 640, while the rest is influenced by other variables outside the model.*

***Keywords:*** *Training, Motivation, Performance*

**PENDAHULUAN**

D

alam dunia perbatikan, setiap pengrajin adalah aset yang paling penting dan berharga. Karena terlepas dari perkembangan zaman, banyak teknologi canggih yang dapat digunakan untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan karyawan. Namun tidak semua pekerjaan dapat dilakukan dengan bantuan mesin atau teknologi, namun sumber daya manusia juga membutuhkan bantuan atau intervensi. Pencapaian dan keberhasilan perusahaan pada umumnya banyak dikuasai oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berkualitas. Sumber daya manusia dan karyawan di perusahaan juga harus menjadi sumber daya manusia yang kreatif dan imajinatif.

Batik adalah sebuah warisan kesenian budaya Indonesia yang sudah tersohor sampai ke luar negeri. Dalam kamus besar bahasa indonesia (KBBI), “Batik adalah corak atau gambar pada kain yang pembuatannya secara khusus dengan menuliskan atau menerapkan malam kemudian pengolahannya diproses dengan cara tertentu.” Setiap batik memiliki corak dan ciri tersendiri yang khas untuk daerah asalnya. Asal usul pembuatan batik Tanjungbumi dipengaruhi oleh budaya pesisir, dengan laki-laki berprofesi sebagai pelaut dan istri memilih membatik untuk menghilangkan rasa cemas dan mengisi waktu saat jauh dari rumah selama berbulan-bulan. Selain itu, masyarakat di desa tersebut memiliki budaya bahwa batik digunakan untuk simpanan, dianggap sebagai emas atau simpanan, atau disimpan untuk diberikan kepada keturunan. kasih ibu. Batik adalah sumber kekayaan dan kebanggaan bagi penduduk setempat.

Kami yakin, belum ada seniman batik yang mampu mengoperasikan faktor produksi tanpa menggunakan tenaga kerja. Bahkan ada kecenderungan skala pengrajin semakin meningkat kualitas dan kuantitasnya, semakin besar jumlah kebutuhan tenaga kerja. Meskipun ditemukan teknologi baru berupa mesin otomatis dan terkomputerisasi berupa perangkat keras dan perangkat lunak, sebagian besar tidak dapat melakukan aktivitasnya tanpa kehadiran manusia. . Peralatan produksi semakin modern, kebutuhan akan tenaga kerja pengrajin batik yang profesional sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia adalah mesin organisasi bisnis. Sumber daya manusia harus selalu dikelola secara optimal, diberikan perhatian khusus dan penghormatan terhadap hak-haknya. Untuk bersaing dalam persaingan bisnis, sangat penting bagi perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) Sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. jika SDM lemah maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing. sumber daya yang dimaksud ialah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yaitu karyawan.

Ellitan (2014:6) menegaskan bahwa dari strategi sumber daya perusahaan, SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. tanpa sumber daya manusia, sumber daya tidak dapat digunakan atau dikelola untuk menghasilkan produk, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, diperlukan tenaga profesional terlatih atau sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja staf. Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Wahjono (2009) mengemukakan pandangan bahwa pelatihan adalah untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan organisasi. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan perusahaan dilakukan sebulan sekali dengan pelatihan langsung dari pemilik batik yaitu Ibu Rufiah. Melatih Teknik Dalam membatik yang kompleks, sering kali pelatihan melibatkan orang luar yang terlatih untuk mengajarkan teknik membatik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Seluruh karyawan diwajibkan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan agar dapat terus meningkatkan produk batik yang mereka produksi dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang mengalami drop point dengan pelatihan yang berkesinambungan. terus menerus agar setiap karyawan dapat terus menghasilkan produk yang lebih baik bagi perusahaan dan menarik lebih banyak orang.

Rumah batik Sulton merupakan perusahaan perseorangan di bidang produksi kain batik yang berdiri sejak tahun 2009. Merupakan perusahaan kain batik yang memproduksi kain batik tulis dengan motif daun dan bunga khas Tanjungbumi. Banyak corak batik Madura yang juga memiliki kemiripan dengan corak batik Yogyakarta karena adanya hubungan darah antara Raja Mataram dan pembesar Madura. Perusahaan memiliki banyak peralatan produksi. Peralatan tersebut harus dapat berfungsi secara normal sesuai dengan proses tetap yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk produksi kain batik yang terstandar.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Rahayu (2017:132) berpendapat bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Untuk meminimalisir dan meminimalkan kesalahan dalam produksi batik, perusahaan memberikan motivasi berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yaitu motivasi bekerja tanpa adanya rangsangan dari luar dalam diri individu, memiliki keinginan untuk bertindak. Faktor intrinsik disebut juga dengan motivasi atau pendorong yang termasuk dalam faktor intrinsik yaitu prestasi, pemberdayaan, tanggung jawab, dan tugas itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bekerja dengan faktor atau dorongan di luar individu. Faktor yang berkembang adalah gaji atau kondisi kerja, hubungan dengan manajer dan karyawan lainnya. Motivasi ekstrinsik positif dicapai dengan menikmati hasil kerja keras berdasarkan penghargaan dan sebagainya.

Sementara motivasi ekstrinsik negatif dicapai dengan memberikan hukuman jika hasilnya tidak konsisten, perusahaan yang saya pelajari memberikan motivasi ekstrinsik positif kepada karyawannya. , yaitu mereka (pegawai) yang dapat menyelesaikan pekerjaan membatik dengan baik dan tepat waktu. batas waktu ditetapkan sesuai dengan Jika Anda menghormatinya, Anda akan diberi imbalan atas pekerjaan Anda dalam bentuk bonus. Sedangkan motivasi ekstrinsik negatif diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan serius, bersih dan tidak bertanggung jawab. Teratur menunda pekerjaan, malas bekerja sehingga tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak tepat, bagian dari peraturan perusahaan adalah pemotongan upah. Sementara motivasi ekstrinsik negatif dicapai dengan memberikan hukuman jika hasilnya tidak konsisten, perusahaan yang saya pelajari memberikan motivasi ekstrinsik positif kepada karyawannya. , yaitu mereka (pegawai) yang dapat menyelesaikan pekerjaan membatik dengan baik dan tepat waktu. batas waktu ditetapkan sesuai dengan Jika Anda menghormatinya, Anda akan diberi imbalan atas pekerjaan Anda dalam bentuk bonus. Sedangkan motivasi ekstrinsik negatif diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan serius, bersih dan tidak bertanggung jawab. Teratur menunda pekerjaan, malas bekerja sehingga tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak tepat, bagian dari peraturan perusahaan adalah pemotongan upah.

Selain motivasi kerja, pelatihan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan tingkat keterampilan pengrajin. Jika karyawan hanya mampu bekerja tanpa pelatihan, mereka tidak dapat melakukan pekerjaan seperti yang diharapkan. Pentingnya pelatihan karyawan di perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas produk yang dibuat oleh karyawan. Perusahaan memberikan pelatihan kepada setiap karyawan batik Sulton guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tidak menurun.

Batik adalah salah satu tehnik menggambar dengan kerumitan yang lumayan sulit dan juga merupakan inti dari program pemulihan ekonomi. Pemprov Jatim akan berupaya semaksimal mungkin untuk membantu perekonomian pulih. Harus memperhitungkan pengereman dan pemulihan ekonomi. Hari ini saya mendapat kabar yang cukup menggembirakan karena sepertinya sejak akhir Mei, lalu Juni dan Juli penjualan produk batik sudah bisa disebut normal di Tanjung Bumi. Karena itu, menurutnya, bagian dari kekayaan budaya tradisi batik Tanjung Bumi adalah tanggung jawab perajin untuk melestarikan, mengembangkan, dan memajukan. “Makanya ada batik yang umurnya puluhan tahun. Ini koleksi pemilik batik ini,menunjukkan kepada kita berapa banyak waktu dan detail yang dibutuhkan untuk membuat sebuah batik,” kata Khofifah. Selain itu, sebagai produk tekstil, Tanjung Bumi Budaya membatik harus punya ruang untuk dipromosikan. Pasar batik di Tanjung Bumi juga perlu diperluas. “Kita berdoa untuk pemulihan, penghematan ini bisa segera tercapai. Selanjutnya, kita akan lebih detail mengenai unit bisnisnya itu bukan hanya lapangan. ([https://suryatravel.tribunnews.com](https://suryatravel.tribunnews.com/2020/07/26/pengrajin-batik-tulis-tanjung-bumi-berharap-wisatawan-datang-lagi-ke-mdura) di ambil pada bulan juli 2023).

Fenomena yang ada pada batik Sulton itu adalah ditandai oleh penurunan kinerja karyawannya yang diungkap langsung oleh pemilik pengrajin batik. Penurunan kinerja ditandai dengan adanya karyawan yang semakin hari semakin menurun sehingga hasil batik tersebut tidak selesai tepat waktu atau tidak memenuhi target. Batik sulton merupakan salah satu industri batik yang ada di tanjungbumi dengan pemilik yang bernama HJ. Rufiah di sana mempunyai pengrajin cukup banyak. Awal mulanya hanya memproduksi batik dengan 5 orang tenaga kerja dan dilakukan di teras rumah namun dengan perkembangan yang dicapai kini telah mempekerjakan sebanyak 32 orang untuk wilayah Tanjungbumi sendiri.

Menurut Mangkunegara (2016:9) memandang bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang diselesaikan oleh pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Petugas yang bertugas menghujat adalah yang membakar kain bermotif batik agar lebih menonjol. Untuk staf pencelupan, mereka bertanggung jawab untuk mewarnai kain batik jadi untuk pencelupan bila diperlukan. Sedangkan proses terakhir adalah orang yang bertugas membungkus dan membungkus barang. Karyawan suatu perusahaan akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dalam produksi suatu barang jika mereka memiliki minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Kepedulian dan semangat ini tumbuh ketika para perajin batik menyadari kewajibannya kepada para pekerjanya, dalam hal ini untuk mendorong dan merawat mereka sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan dan menghormati mereka dengan harkat dan martabatnya. cara para praktisi kerajinan batik.

Batik merupakan sebagai warisan budaya dari leluhur dari madura dan sampai saat ini terus berkembang pesat di bumi madura, maka dalam menunjang produksi yang maksimal perlu adanya upaya memberdayan keterampilan dalam membuat batik yaitu dengan membuat serangkaian pelatihan dan memberikan motivasi atau dorongan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi memiliki dampak positif terhadap skil para karyawannya hal ini perlu dilakukan sebuah penelitian guna memvalidasi berhasil atau tidakya suatu metode pelatihan dan motivasi terhadap karyawan agar karyawan dapat berkembang secara maksimal. Dan peneliti melakukan penelitian ini supaya pengrajin batik di madura tidak kalah saing dengan pengrajin dari kota lainnya.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan menggukan jenis penelitian kuantitatif, menurut sugiyono (2015:4-7) penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positifme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak atau random, dimana pengumpulan data tersebut menggunakan instrumen penelitian, serta menggunakan analisis data yang bersifat statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

**Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan menggukan jenis penelitian kuantitatif, menurut sugiyono (2015:4-7) penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positifme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak atau random, dimana pengumpulan data tersebut menggunakan instrumen penelitian, serta menggunakan analisis data yang bersifat statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

1. Studi kepustakaan

Pelatihan dilakukan dengan menitikberatkan pada catatan organisasi dan tulisan pendukung sebagai sumber perspektif dalam mengurus isu-isu dalam kajian ini.

1. Survei lapangan

Survei lapangan merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung pada objek penelitian dengan menggunakan bebrapa metode diantaranya:

Survei

Survei awal merupakan pengamatan awal terhadap kondisi pengrajin Batik Tulis Tanjungbumi di Desa Macajah Kecamatan Tanjungbumi yang menjadi objek dalam penelitian ini, untuk melihat permasalahan yang ad di sana.

Wawancara (interview)

Metode ini digunakn untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kusioner yeng terbaru, kemudian metode ini digunakan untuk memperluas pemahaman peneliti tentang data-data yang tidak terkomulasi dalam kusioner, namun akan memliki implikasi strategi bagi perusahaan. Sehingga penelitian ini layak untuk dilakukan lebih lanjut. Wawancara (interview) dilakukan dua kali yaitu pada waktu sebelum penelitian, dan pada saat penelitian berlangsung.

Angket (kusioner)

Dalam penelitian ini diberikan pertanyaan-pertanyaan sekaligus melakukan survise unruk menghindari kesalahan presepsi responden terhadap pertanyaan-pertanyaan disoalkan atau di berikan, pelaksanaan angket dilakukan secara langsung dari awal hingga selesai untuk menghindari kesalahan dan saat memberikan jawaban dari pertanyaan dan memungkinkan responden tidak terpengaruh dari luar.

Sedangkan penelitian ini menggunakan Skala Likert, Sugiyono (2015:93) Skala Liketr adalah digunakan untuk memperoleh data-data yeng diperlukan oleh sipeneliti dan di anggap data tersebut relevan dengan masalah yang ditulis si peneliti, maka peneliti menggukan teknik pengumpulan data angket.

**Teknik Analisis Data**

Pengolahan data disini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan juga uji f.

**Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di rumah batik Sulton Tanjungbumi yang bertempat di Dusun Nyangcangan Macajah Tanjungbumi yang bernama Hj. Rufiah.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam mendeskripsikan uji pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Pelatihan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1) | | | |
| Item pertanyaan | r hitung | R tabel | Keterangan |
| X1.1 | 0.864 | 0.338 | Valid |
| X1.2 | 0.727 | 0.338 | Valid |
| X1.3 | 0.727 | 0.338 | Valid |
| X1.4 | 0.750 | 0.338 | Valid |
| X1.5 | 0.784 | 0.338 | Valid |
| X1.6 | 0.685 | 0.338 | Valid |
| X1.7 | 0.835 | 0.338 | Valid |
| X1.8 | 0.826 | 0.338 | Valid |
| X1.9 | 0.695 | 0.338 | Valid |

Sumber: diolah peneliti, 2023

Motivasi kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Hasil Uji Validitas Motivasi (X2) | | | |
| Item pertanyaan | r hitung | R tabel | Keterangan |
| X2.1 | 0.788 | 0.338 | Valid |
| X2.2 | 0.788 | 0.338 | Valid |
| X2.3 | 0.820 | 0.338 | Valid |
| X2.4 | 0.793 | 0.338 | Valid |
| X2.5 | 0.782 | 0.338 | Valid |
| X2.6 | 0.822 | 0.338 | Valid |
| X2.7 | 0.757 | 0.338 | Valid |
| X2.8 | 0.742 | 0.338 | Valid |
| X2.9 | 0.764 | 0.338 | Valid |

Suber: diolah peneliti, 2023

Kinerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Hasil Uji Validitas Kinerja (Y) | | | |
| Item pertanyaan | r hitung | R tabel | Keterangan |
| Y1 | 0.870 | 0.338 | Valid |
| Y2 | 0.870 | 0.338 | Valid |
| Y3 | 0.797 | 0.338 | Valid |
| Y4 | 0.740 | 0.338 | Valid |
| Y5 | 0.687 | 0.338 | Valid |
| Y6 | 0.750 | 0.338 | Valid |
| Y7 | 0.848 | 0.338 | Valid |
| Y8 | 0.718 | 0.338 | Valid |
| Y9 | 0.856 | 0.338 | Valid |

Sumber: diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur variabel pelatihan, motivasi kerja dan variabel kinerja adalah valid.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Reliability Statistics** | | |
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .977 | .982 | 3 |

Sumber: diolah peneliti, 2023

diketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabil hal tersebut terbukti dengan nilai Cronbach’s alpha > tingkat signifikansi (0,60) yang mana 0,977> 0,60 maka hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabil.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | | |
|  | | X1\_total | X2\_totall | Y\_total |
| N | | 32 | 32 | 32 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 40.22 | 34.22 | 38.88 |
| Std. Deviation | 3.087 | 4.179 | 3.643 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .142 | .135 | .121 |
| Positive | .094 | .083 | .103 |
| Negative | -.142 | -.135 | -.121 |
| Test Statistic | | .142 | .135 | .121 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .097c | .143c | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | | | |
| b. Calculated from data. | | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | | | |

Sumber: diolah peneliti, 2023

ditemukan nila pada kolom Asymp sig. pada tiap variabel lebih dari 0.05. nilai X1 sebesar 0.097,X2 sebesar 0.143 dan Y sebesar 0.200 semua variabel menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal.

**Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hasil Regresi linear** | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
| B | Std. Error | Beta | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | 12.165 | 5.304 |  | 2.294 | .029 |  |  |  |
| X2\_totall | .633 | .129 | .726 | 4.908 | .000 | .796 | .674 | .546 |
| X1\_total | .125 | .175 | .106 | .718 | .478 | .585 | .132 | .080 |
| a. Dependent Variable: Y\_total | | | | | | | | | |

Sumber: diolah: peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi adalah:

b1 = Nilai 12,165 ini berarti jika gaya kepemimpinan (X1) naik satu satuan, maka semangat kerja karyawan (Y) akan naik 12,165 satuan dengan asumsi variabel lain konstanta.

b2= Nilai 0,125 ini berarti jika jam kerja (X2) naik satu satuan, maka semangat kerja karyawan (Y) akan naik 0,125 satuan dengan asumsi variabel lain konstanta.

**Tabel 5. Uji T**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hasil uji T** | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Correlations | | |
| B | Std. Error | Beta | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | 12.165 | 5.304 |  | 2.294 | .029 |  |  |  |
| X2\_totall | .633 | .129 | .726 | 4.908 | .000 | .796 | .674 | .546 |
| X1\_total | .125 | .175 | .106 | .718 | .478 | .585 | .132 | .080 |
| a. Dependent Variable: Y\_total | | | | | | | | | |

Sumber: diolah peneliti, 2023

menunjukkan bahwa nilai variabel pelatihan (X1) yaitu T hitung <T tabel (0,178< 2,042) dan nilai signifikan 0,080>0,05 sehingga dapat dikatakan tidak signifikan, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya bahwa pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara Parsial.

menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi (X2) yaitu T hitung >T tabel (4,908> 2,042) dan nilai signifikan 0,546<0,05 sehingga dapat dikatakan tidak signifikan, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara Parsial.

**Tabel 6. Tabel Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hasil Uji F** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 263.555 | 2 | 131.778 | 25.831 | .000b |
| Residual | 147.945 | 29 | 5.102 |  |  |
| Total | 411.500 | 31 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y\_total | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X1\_total, X2\_totall | | | | | | |

Sumber:diolah peneliti, 2023

menunjukkan hasil uji statistik nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa 0,000<0,05. Pada tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 25,831, sedangkan F tabel pada tingkat signifikasi 0,05 dengan Df untuk *regression* 3 dan Df untuk *residual* 29, maka diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel (25,831>2,96). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ha diterima Ho ditolak, yang artinya terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinan (R2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Hasil Uji R | | | | | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .800a | .640 | .616 | 2.259 | .640 | 25.831 | 2 | 29 | .000 |
| a. Predictors: (Constant), X1\_total, X2\_totall | | | | | | | | | |

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Di baris R square diatas diketahui bahwa nilai yang didapatkan adalah 0.640 yang bisa diartikan bahwa pengaruh X terhadap Y cukup besar.

**SIMPULAN**

Setelah berbagai data yang diuraikan diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai variabel pelatihan (X1) yaitu T hitung <T tabel (0,178< 2,042) dan nilai signifikan 0,080> 0,05 sehingga dapat dikatakan tidak signifikan, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya bahwa pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara Parsial.
2. Diperoleh nilai variabel motivasi (X2) yaitu T hitung >T tabel (4,908> 2,042) dan nilai signifikan 0,546<0,05 sehingga dapat dikatakan tidak signifikan, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara Parsial.
3. Diperoeh nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa 0,000<0,05. Pada tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 25,831, sedangkan F tabel pada tingkat signifikasi 0,05 dengan Df untuk *regression* 3 dan Df untuk *residual* 29, maka diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel (25,831>2,96). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ha diterima Ho ditolak, yang artinya terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andico, Reyhan Rivan, dan Pontjo Bambang Mahargiono. 2022. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KANTOR CABANG BANK BRI GRESIK).” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 11(11).

Aulia, Maslikhatul, dan Imam Hidayat. 2017. “Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Amanda Brownies.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 6(5).

Ellitan, Lena. 2014. “Peran kemitraan perusahaan terhadap hubungan sumber daya perusahaan terhadap kinerja dan pertumbuhan umkm di indonesia.” *Sustainable Competitive Advantage (SCA)* 4(1).

Hidayah, Nur. 2019. “Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede Belitang.” *Idaarotul Ulum (Jurnal Prodi MPI)* 1(01 Juni):31–52.

Panjaitan, Maludin. 2017. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa.” *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3(2):7–15.

Rachayu, Fifi, dan Bachruddin Saleh Luturlean. 2020. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan Pt. chevron Pacific Indonesia Di Wilayah Riau.” *eProceedings of Management* 7(3).

Rahayu, Krisnawati Wiji. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.” *Ekonomia* 6(1):177–82.

Risnawati, Risnawati, Wiri Wirastuti, Sriwanti Sriwanti, Fera Fera, Surayya Surayya, Asriadi Asriadi, dan Meggi Indrianinangsih. 2022. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM Kota Palu di Era Pandemi Covid 19.” *Jurnal Ilmiah Aset* 24(1):67–80. doi: 10.37470/1.24.1.202.

Sanusi, Darmawan, Andi Agustang, dan Andi Muhammad Idkhan. 2021. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Akademik Di Universitas Puangrimaggalatung Sengkang.” *Journal Governance and Politics (JGP)* 1(2):95–110.

SARI, EFITA RATNA. 2021. “PENGARUH BIAYA PRODUKSI, BIAYA PROMOSI, DAN BIAYA KUALITAS TERHADAP LABA BERSIH PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR TEKSTIL DAN GARMEN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA.”

SIBARANI, HENDRA, dan NANDA HARRY MARDIKA. 2020. “PENGARUH INSENTIF DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMTEK ENGINEERING BATAM.” *JURNAL ILMIAH SIMANTEK* 4(1):11.

Siregar, Edison. 2018. “Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM).” *Jurnal Dinamika Pendidikan* 11(2):153–66.

Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan nunung sofiati. 2018. *menejemen sumber daya manusia*. diedit oleh E. Thedorus. yogyakarta.

Sugiyono. 2015. *metode penelitian kuantitatif, kuallitatif dan R & D*. bandung: alfabeta.

Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utami. 2013. “Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.” *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis* 7(1).

Telaumbanua, Eirene Veronica. 2020. “Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pollux Barelang Megasuperblok.”

Wahjono, Wahjono. 2009. “PERAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI UNTUK MEMUDAHKAN PELAYANAN DALAM MANAJEMEN BISNIS KURSUS (Studi Kasus di LKP ALFABANK Semarang).” *Jurnal Ilmiah Infokam* 15(1).

Yusnani, Ernita, dan Fetty Poerwita Sary. 2019. “Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.” *eProceedings of Management* 6(1).