



**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BALAI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN MAKASSAR**

***THE EFFECT OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN THE OFFICE OF THE INDONESIAN ENVIRONMENTAL AND
FORESTRY RESEARCH AND DEVELOPMENT CENTER IN MAKASSAR***

Fahruni Khaerunnisa

fahrunikhaerunnisa@gmail.com

Universitas Indonesia Timur

Muh. Asdar

muh.asdar@wirabhaktimakassar.ac.id

STIE Wira Bhakti Makassar

Kurniawan

iuaniwaniwan@gmail.com

FEB, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Populasinya adalah seluruh pegawai tetap pada kantor Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar sejumlah 51 orang. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas dan asumsi heterokedastisitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to test and analyze the effect of training and work motivation on employee performance at the Makassar Research and Development Center for Environment and Forestry. Data collection uses primary data obtained from questionnaires using saturated sampling techniques. The population is all permanent employees at the Makassar Research and Development Center for Environment and Forestry with a total of 51 people. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, and the classical assumptions in the form of normality assumptions and heteroscedasticity assumptions have been tested. Methods of data analysis using multiple regression techniques. The results showed that the proposed hypothesis was accepted because it showed positive and

significant results of hypothesis testing. This means that Training and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keyword: *Training, Work Motivation, and Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya, instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting pada suatu organisasi atau perusahaan (Syukur 2012).

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai maupun perusahaan. Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam mengendalikan perusahaan sehingga peran yang dimiliki melebihi peran sumber lainnya. Karena apabila pada suatu organisasi tidak dapat mengelola sumber daya manusia yang tepat dan tanpa didukung oleh pegawai yang berkualitas, maka sumber daya lainnya seperti uang, alam, dan teknologi tidak akan mencapai hasil yang optimum. Hal ini berarti meskipun terdapat peralatan canggih yang dimiliki tetapi tanpa didukung sumber daya manusia yang handal untuk mengoperasionalkan maka hasilnya akan tetap sia-sia. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai dari perusahaan atau organisasi tersebut adalah dengan memberikan pelatihan dan motivasi.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini mampu untuk masa mendatang dapat membantu pegawai mengetahui apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan serta membantu pegawai untuk menambah pengetahuan dan keahliannya (Imran 2013). Dengan adanya pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja serta menimbulkan kinerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaiknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan terhadap kinerja kerja pegawai.

Berdasarkan pola pikir yang demikian itu, menunjukkan bahwa pegawai akan melakukan tindakan yang menyenangkan atau yang menguntungkan dan memberi harapan hasil yang baik di masa mendatang. Tindakan yang menyenangkan atau sesuai dengan kata

hatinya itu biasanya para pegawai melakukan pekerjaan secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini terdapat fenomena yang terjadi pada Kantor Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar yaitu kurang disiplinya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya hal itu disebabkan oleh kurangnya keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya oleh karena itu Kantor Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar harus meningkatkan pelatihan dan motivasi yang dilaksanakan perusahaan atau organisasi kepada pegawai agar pekerjaan yang diberikan pada pegawai dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Hasibuan (2011). Pendapat lain mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, karyawan, guru, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Syukur (2012).

Sumber daya manusia merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan meskipun pada saat ini merupakan teknologi dan kegiatan manusia sudah diganti dengan mesin akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan yang paling penting dalam setiap organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

B. Pelatihan

Secara umum perusahaan atau organisasi melihat arti pentingnya pelatihan pegawai yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan atau organisasi itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Pelatihan yang baik akan menghasilkan pegawai yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. Menurut Siagian (dalam Iodjo, 2013) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

C. Motivasi

Hasibuan (2012) 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”.

Sedarmayanti (2012) mengemukakan bahwa: “Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

D. Kinerja

Menurut Maryoto (2012) kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (2011) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kuantitas dan kualitas kinerja pegawai. Kinerja menurut Usman (2012) adalah hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya dan dapat dicatat waktu perolehannya.

Dari uraian diatas, disadari bahwa istilah kinerja merupakan istilah yang sangat luas, sehingga istilah kinerja ini harus disesuaikan dengan fungsi-fungsi yang terkait dan yang akan diteliti. Kinerja yang akan diteliti dalam penelitian ini berkenaan dengan kinerja manusia, bukan mesin atau lainnya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Di Kota Makassar pada tahun 2023 sebanyak 51 pegawai. sedangkan sampel dalam penelitian ini Berdasarkan definisi di atas, maka penelitian ini melibatkan pegawai yang ada pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di Kabupaten Paser karena dijadikan sebagai subjek penelitian. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 pegawai Sedangkan metode analisis menyampaikan tentang uraian prosedur atau pendekatan, termasuk penentuan parameter atau variabel, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan serta analisis data. Uraian dapat pula mencantumkan rumusan matematis atau formula tertentu sehingga hasil numeriknya dapat divalidasi. Untuk rumus atau formula dan bahan yang telah baku maka tidak perlu dijelaskan ulang, cukup mencantumkan sumber acuannya, kecuali jika dimodifikasi. Penjelasan metode disampaikan secara terperinci sehingga metode penelitian yang digunakan dapat diulang oleh peneliti lainnya. Jenis Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja pegawai Pada Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Di Kota Makassar. maka penulis menggunakan analisis linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data dan Variabel Penelitian

1. data tanggapan responden menunjukkan bahwa untuk variabel Pelatihan sebagian besar mendapatkan skor 4 yaitu sebanyak 62.01%.

Tabel 6 Rekapitulasi skor jawaban responden untuk variabel Pelatihan

Pelatihan	Uraian	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Total
X1.1	F	25	25	1	0	0	51
	%	49.02	49.02	1.961	0	0	100
X1.2	F	18	33	0	0	0	51
	%	35.29	64.71	0	0	0	100
X1.3	F	16	35	0	0	0	51
	%	31.37	68.63	0	0	0	100
X1.4	F	16	34	1	0	0	51
	%	31.37	66.67	1.961	0	0	100
X1.5	F	20	30	1	0	0	51
	%	39.22	58.82	1.961	0	0	100
X1.6	F	21	29	1	0	0	51
	%	41.18	56.86	1.961	0	0	100
X1.7	F	13	38	0	0	0	51
	%	25.49	74.51	0	0	0	100
X1.8	F	22	29	0	0	0	51
	%	43.14	56.86	0	0	0	100
Akumulasi Jawaban Responden	F	151	253	4	0	0	408
	%	37.01	62.01	0.98	0	0	100

Sumber: Data diolah 2021

2. data tanggapan responden menunjukkan bahwa untuk variabel Motivasi Kerja sebagian besar mendapatkan skor 4 yaitu sebanyak 51.31%.

Tabel 7 Rekapitulasi skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Uraian	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Total
X2.1	F	33	18	0	0	0	51
	%	64.71	35.29	0	0	0	100
X2.2	F	23	20	0	7	1	51
	%	45.1	39.22	0	13.73	1.961	100
X2.3	F	18	32	1	0	0	51
	%	35.29	62.75	1.961	0	0	100
X2.4	F	14	37	0	0	0	51
	%	27.45	72.55	0	0	0	100
X2.5	F	15	21	7	6	2	51
	%	29.41	41.18	13.73	11.76	3.922	100
X2.6	F	21	29	1	0	0	51
	%	41.18	56.86	1.961	0	0	100
Akumulasi Jawaban Responden	F	124	157	9	13	3	306
	%	40.52	51.31	2.941	4.248	0.98	100

Sumber: Data diolah 2021

3. Data tanggapan responden menunjukkan bahwa untuk variabel Kinerja Pegawai sebagian besar mendapatkan skor 4 yaitu sebanyak 68.87%.

Tabel 8 Rekapitulasi skor jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai

Motivasi Kerja	Uraian	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Total
Y1.1	F	20	30	1	0	0	51
	%	39.22	58.82	1.961	0	0	100
Y1.2	F	9	39	3	0	0	51
	%	17.65	76.47	5.882	0	0	100
Y1.3	F	12	38	1	0	0	51
	%	23.53	74.51	1.961	0	0	100
Y1.4	F	23	26	2	0	0	51
	%	45.1	50.98	3.922	0	0	100
Y1.5	F	9	40	2	0	0	51
	%	17.65	78.43	3.922	0	0	100
Y1.6	F	17	33	0	1	0	51
	%	33.33	64.71	0	1.961	0	100
Y1.7	F	14	37	0	0	0	51
	%	27.45	72.55	0	0	0	100
Y1.8	F	13	38	0	0	0	51
	%	25.49	74.51	0	0	0	100
Akumulasi Jawaban Responden	F	117	281	9	1	0	408
	%	28.68	68.87	2.206	0.245	0	100

Sumber: Data diolah 2021

B. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Data

1. Dari Uji Validitas Pelatihan terlihat X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7 dan X1.8 mempunyai nilai r hitung diatas 0,30 sehingga dapat disimpulkan X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7 dan X1.8 merupakan instrument yang valid untuk mengukur variabel Pelatihan.

Tabel 9 Uji validitas Pelatihan (X1)

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
X1.1	0,62	0,30	Valid
X1.2	0,70	0,30	Valid
X1.3	0,57	0,30	Valid
X1.4	0,61	0,30	Valid
X1.5	0,61	0,30	Valid
X1.6	0,75	0,30	Valid
X1.7	0,84	0,30	Valid
X1.8	0,65	0,30	Valid

Sumber: Data diolah 2021

2. Dari Uji Validitas Motivasi Kerja terlihat X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5 dan X2.6 mempunyai nilai r hitung diatas 0,30 sehingga dapat disimpulkan X2.1, X2.2, X2.3, X2.4,

X2.5 dan X2.6 merupakan instrument yang valid untuk mengukur variable motivasi kerja.

Tabel 10 Uji validitas Motivasi Kerja (X2)

No. Butir Instrumen	Koofesien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
X2.1	0,66	0,30	Valid
X2.1	0,85	0,30	Valid
X2.3	0,58	0,30	Valid
X2.4	0,43	0,30	Valid
X2.5	0,88	0,30	Valid
X2.6	0,43	0,30	Valid

Sumber: Data diolah 2021

3. Dari Uji Validitas Kinerja terlihat Y1.1, Y1.2, Y1.3, Y1.4, Y1.5, Y1.6, Y1.7 dan Y1.8 mempunyai nilai r hitung di atas 0,30 sehingga dapat disimpulkan Y1.1, Y1.2, Y1.3, Y1.4, Y1.5, Y1.6, Y1.7 dan Y1.8 merupakan instrument yang valid untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 11 Uji validitas kinerja pegawai (Y)

No. Butir Instrumen	Koofesien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
Y1.1	0,61	0,30	Valid
Y1.2	0,49	0,30	Valid
Y1.3	0,45	0,30	Valid
Y1.4	0,59	0,30	Valid
Y1.5	0,64	0,30	Valid
Y1.6	0,61	0,30	Valid
Y1.7	0,40	0,30	Valid
Y1.8	0,58	0,30	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Hasil dari pengujian reliabel data untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 12 Hasil pengujian reliabelitas data untuk variable independen dan dependen

Variabel	Koofesien Reliabilitas (α)	Nilai batas Alpha (α)	Keputusan
X1	0,87	0,60	Reliabel
X2	0,82	0,60	Reliabel
Y	0,77	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai alpha cronbach's pada variabel independen dan dependen dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran diatas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan koesioner menunjukkan keandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

C. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 14 Output thitung pada Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.486	5,803		1,462	,150
Pelatihan	,461	,199	,288	2,319	,025
Motivasi Kerja	,381	,089	,528	4.260	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 22.0 for Windows 2021

Uji t dapat dilihat pada tabel diatas yaitu pada nilai t dengan nilai $df = n - k - 1 = 5 - 2 - 1 = 48$ maka ttabel diperoleh yaitu 2,010. Pada tabel 4.11 nilai Pelatihan pada kolom t, nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2,319 > 2,010$ maka H_a diterima berarti secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, nilai Motivasi pada kolom t, $4,260 > 2,010$ maka H_a diterima berarti secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan ini, dapat pula diperoleh bahwa antara Pelatihan terhadap Kinerja pegawai terdapat pengaruh positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$). Nilai signifikan diperoleh sebesar 0,02 dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai terdapat pengaruh positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$). Nilai signifikan diperoleh sebesar 0,00.

Tabel 15 Koefisien determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,533	1.49591

Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Pelatihana

Dependent Variable: Kinerja_Pegawaib

Sumber: Output SPSS 22.0 for Windows 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui R Square sebesar 0.552. Berdasarkan nilai R Square ini dapat dikatakan bahwa sebesar 55,2% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Pelatihan dan Motivasi Kerja, sedangkan Kinerja Pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh Pelatihan dan Motivasi Kerja di jelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar 44,8% (100%-55,2%). Demikian juga jika dilihat dari nilai adjust R² yang disesuaikan terhadap variable independen yang ada. Berarti 53,3% variabel independen dapat menjelaskan variable terikatnya sedangkan sisanya 46,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

D. Interpretasi Hasil Penelitian

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar. Hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan nilai koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0.461 nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan p value 0.02. Secara lebih tepat hasil ini didukung oleh hasil perhitungan perbandingan thitung dengan ttabel, diperoleh nilai thitung 2,319 > 2,010 ttabel. Hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar. Sehingga dengan kata lain, hipotesis pertama diterima.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar. Hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan nilai koefisien regresi variabel aksesibilitas sebesar 0.381 nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan p value 0.00. Secara lebih tepat hasil ini didukung oleh hasil perhitungan perbandingan thitung dengan ttabel, diperoleh nilai thitung 4,260 > 2,010 ttabel. Hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar. Sehingga dengan kata lain, hipotesis kedua diterima.

SIMPULAN

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis penelitian seperti yang telah diuraikan pada Bab 4, maka pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dan hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut, serta saran saran yang dipandang perlu untuk dikemukakan pada akhir penelitian ini.

Maka penelitian ini menyimpulkan bahwa ke tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:



1. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama penelitian, yaitu bahwa variable Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar.
2. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis kedua penelitian, yaitu bahwa variable Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar. Stres kerja berdampak positif terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Jika tingkat stres yang dialami seorang individu dalam pekerjaannya semakin tinggi, maka tingkat *turnover intention* atau keinginan untuk mengundurkan diri seorang karyawan pun akan semakin tinggi. Hal ini tentunya sebagai akibat dari tingkat stres yang dihadapi oleh seorang karyawan sebagai tugas dan tanggung jawabnya yang lebih besar dari kemampuan dan kesanggupan karyawan untuk menjalankan beban yang telah diberikan oleh perusahaan. Akibat dari tingkat stres yang berlebihan, karyawan akan merasa tidak nyaman untuk bekerja pada perusahaan tersebut sehingga timbulah rasa ingin pindah atau mengundurkan diri dengan harapan seorang karyawan memiliki pekerjaan baru dengan beban dan tanggung jawab yang sepadan dengan kemampuan yang sanggup dihadapi.

SARAN

1. Bagi Kantor Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar hendaknya dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada Pelatihan dan Motivasi kerja, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar tersebut diperoleh data bahwa pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, Hasil Uji R menunjukkan masih ada variabel- variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambahkan variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baik kinerja pegawai maka akan berpengaruh baik pula terhadap kantor Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni, 2013. Kepemimpinandan Perilaku Organisasi, cetakan pertama, Penerbit: Alfabeta Bandung
- Fatah Syukur, NC, M.Ag, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia pendidikan, Cetakan pertama, PT. Pustaka Rizki Putra.Semarang
- Fernando stefanus lodjo. 2013. Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan keyakinan diri terhadap kepuasan kerja.



- Ghozali, Imam, (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang, Badan Penerbit UNDIP.
- Griffin, Moorhead 2013. Perilaku Organisasi, edisi kesembilan, jilid satu, terjemahan Diana Engolica Penerbit: BPFE, Yogyakarta
- Imran. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Terpadu Serambi Mekkah. Vol. XIV. No.2. Jurnal Ekonomi STIE Bukit Tinggi
- Kuncoro, Mudrajad. (2011). Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi Keempat, Yogyakarta, UPP STIM YKPM.
- Malayu S.P Hasibuan, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Lima Belas, PT. Bumi aksara, Jakarta
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). Manajemen sdm untuk perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Manajemen, Bandung, Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, (2011). Metode Penelitian untuk Ekonomi. Yogyakarta, CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta