



Pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor KSP Balo'ta Kabupaten Tana Toraja

Andy Saputra Pakiding^{1*}, Dwibin Kannapadang², Jens Batara Marewa³

¹⁻³Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

*Penulis Korespondensi: andysaputraa194@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine whether there is an effect of job training, workload, and work motivation on employee performance at KSP Balo'ta, Tana Toraja Regency. The data collection procedures in this study included interviews, questionnaires, and documentation. The research employed a quantitative method using multiple linear regression analysis, which was processed using SPSS version 23. The sampling technique used was the census (total sampling) method, in which all members of the population were included as samples, totaling 38 respondents. The results of the study indicate that: (1) partially, job training has a significant effect on employee performance. This is evidenced by the t-test results, where the significance value is $0.000 < 0.05$ and the calculated t-value is $-9.613 > t$ -table value of 1.691, indicating that variable X1 influences variable Y. (2) workload has a significant effect on employee performance, as shown by the t-test results with a significance value of $0.004 < 0.05$ and a calculated t-value of 1.842 > t-table value of 1.691, indicating that variable X2 affects variable Y. (3) work motivation has a significant effect on employee performance, as evidenced by the t-test results with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a calculated t-value of 4.694 > t-table value of 1.691, indicating that variable X3 influences variable Y. (4) simultaneously, job training, workload, and work motivation have a significant effect on employee performance. This is supported by the F-test results, where the significance value is $0.000 < 0.05$ and the calculated F-value is 37.209 > F-table value of 2.883, indicating that variables X1, X2, and X3 simultaneously influence variable Y.*

Keywords: *Employee Performance; Job Training; Motivation; Quantitative Research; Workload*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Balo'ta Kabupaten Tana Toraja. Prosedur pengumpulan data dari penelitian ini yaitu: wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Kuantitatif, dengan menggunakan metode Linear Berganda dan diolah menggunakan SPSS 23. Teknik yang digunakan pada penelitian dalam pengambilan sampel adalah metode sensus (*total sampling*) yaitu metode pengambilan sampel menggunakan seluruh anggota populasi yaitu 38 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada hasil uji t, di mana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} - 9,613 > t_{tabel} 1,691$ yang artinya bahwa variabel X₁ berpengaruh terhadap variabel Y. (2) terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, di mana nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,5$ dan nilai $t_{hitung} 1,842 > t_{tabel} 1,691$ yang artinya bahwa variabel X₂ berpengaruh terhadap Y. (3) terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, di mana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$ dan nilai $t_{hitung} 4,694 > t_{tabel} 1,691$ yang artinya bahwa variabel X₃ berpengaruh terhadap Y. (4) secara simultan pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F di mana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 37,209 > F_{tabel} 2,883$ yang artinya bahwa variabel X₁, X₂ dan X₃ secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Pelatihan Kerja; Penelitian Kuantitatif

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting bagi setiap organisasi karena manusia masih berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan yang dilakukannya. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan tersebut dapat memberikan prestasi kerja setinggi

mungkin. Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap perusahaan dan organisasi harus terus mengembangkan kinerja karyawan.

Kinerja dalam perusahaan modern saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka dapat menjadi penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bagi seluruh organisasi atau perusahaan, kinerja sangat penting karena menunjukkan seberapa efektif organisasi atau perusahaan (Maidarti et al., 2022). Kinerja juga penting karena menunjukkan seberapa baik seorang pemimpin mengelola sumber daya manusia dan organisasi. Kinerja adalah seluruh kontribusi yang dihasilkan karyawan bagi perusahaan baik secara kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melakukan pekerjaan yang saat ini sesuai dengan standar dan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya (Utami & Fauziah 2020). Bentuk pelatihan melalui pelatihan klasikal berupa pelatihan, seminar, kursus, dan penataran maupun nonklasikal berupa *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, dan magang. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan Ketika semua karyawan sudah memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan, mereka didorong untuk meningkatkan pekerjaannya. Pelatihan biasanya mencakup pengembangan keterampilan, kemampuan teknis, serta sikap dalam menghadapi masalah di tempat kerja.

Beban kerja merupakan keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Adriansyah, 2017). Pembagian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai yang menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, bahkan mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologis pegawai tersebut. Ataupun dapat menyebabkan adanya pegawai berkompeten yang mendapatkan beban kerja yang lebih mudah sehingga membuatnya dapat bersantai dengan waktu senggangnya. Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam waktu kerja dan dalam menerapkan etika berpakaian dan berperilaku dalam lingkup pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan lingkungan kerja. Beban kerja yang tinggi juga merupakan penyebab kurang senangnya karyawan terhadap pekerjaannya hingga akhirnya sehingga berubah menjadi kelelahan kerja. Beban kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis sehingga mengganggu kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya

Selain pelatihan dan beban kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah suatu kondisi berupa dorongan yang menggerakkan diri karyawan untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau kepuasan karyawan tersebut (Maidarti et al., 2022). Motivasi kerja memegang peranan yang sangat krusial dalam konteks setiap perusahaan, memberikan keuntungan tidak hanya untuk para karyawan/pegawai, tetapi untuk keuntungan perusahaan itu sendiri. Motivasi memiliki potensi untuk mendorong karyawan mencapai tingkat prestasi dan produktivitas yang lebih tinggi.

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Lebih lanjut dalam penjelasan Pasal 1 ayat 1 UU Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 bahwa koperasi adalah badan usaha yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta berdasar atas asas kekeluargaan. Dalam Pelaksanaannya, Koperasi diharapkan mampu membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Koperasi sebagai unit usaha untuk masyarakat dalam pemberian modal, sudah selayaknya memperhatikan pada kepuasan konsumen. Landasan koperasi Indonesia adalah Pancasila dan UUD 1945. Sebagai organisasi yang bersifat sosial, koperasi dilatar belakangi oleh keinginan bagi masyarakat golongan ekonomi yang lemah untuk memperbaiki ekonomi mereka. Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Secara umum, koperasi dapat diartikan sebagai badan usaha yang dimiliki serta dikelola oleh para anggotanya. Menurut pasal 1 UU Nomor 25 Tahun 1992 yang 2 dimaksud dengan koperasi adalah suatu badan usaha yang lebih memiliki dasar asas kekeluargaan koperasi sudah dikenal sejak lama oleh masyarakat Indonesia. Badan usaha yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan atas asas kekeluargaan ini juga telah cukup banyak membantu meningkatkan perekonomian masyarakat dan pembangunan nasional. Sejak pertama kali diperkenalkan kepada masyarakat Indonesia, badan usaha koperasi telah mampu membantu masyarakat dalam meningkatkan kemampuan ekonominya melalui kegiatan-kegiatan usaha koperasi.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di KSP Balo'ta Tana Toraja terdapat indikasi yang mencerminkan beban kerja yang berlebih, hal ini dapat dilihat dari penetapan waktu kerja bagi karyawannya, pada hari Senin-Jumat 08.00-15.00 WITA namun pada

kenyataannya masih terdapat karyawan yang lembur agar pekerjaan mampu terselesaikan tepat waktu. Salah satu melatar belakangi beban kerja yaitu target pekerjaan yang harus dipenuhi setiap bulannya, permasalahan yang akan muncul berkaitan dengan seseorang saat menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi akan memicu munculnya kejenuhan dan kelelahan bekerja, karena mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang hampir bersamaan.

Beban kerja di Kantor KSP Balo'ta Kabupaten Tana Toraja masih menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kenyataan di lapangan. Secara ideal, setiap pegawai seharusnya memiliki beban kerja yang seimbang sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuannya. Namun, pada kenyataannya masih ada pegawai yang menanggung pekerjaan terlalu banyak, terutama di bagian pelayanan dan administrasi, sementara pegawai lain memiliki pekerjaan yang lebih sedikit. Hal ini diperparah dengan jumlah karyawan yang terbatas dan sistem kerja yang masih banyak dilakukan secara manual. Akibatnya, pegawai mudah lelah, stres, dan kinerja menurun.

Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan di mana kurangnya pemberian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan, seperti pemberian motivasi secara langsung biasanya dilakukan oleh pimpinan yang langsung memberikan dorongan semangat terhadap karyawannya baik arahan ataupun dari pendekatan komunikasi sedangkan pemberian motivasi tidak langsung berupa pemberian *reward* terhadap karyawan yang berprestasi tanpa harus pilih memilih hal ini akan menimbulkan sifat kecemburuan terhadap sesama rekan sekerja, jika hal ini terus terjadi akan berdampak terhadap perusahaan, tentunya pencapaian pekerjaan tidak akan tercapai dengan efektif, hal ini perlunya perhatian yang cukup serius dari pihak perusahaan agar dapat tercapainya kinerja yang maksimal oleh karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan Kerja

Definisi Pelatihan Kerja

Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No.13 tahun 2003 (ketenagakerjaan) pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta dalam mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melakukan pekerjaan yang saat ini sesuai dengan standar dan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya (Utami & Fauziah 2020).

Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan (Huluk, 2021).

pelatihan adalah proses pendidikan bagi karyawan dalam rangka menutup gap antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan itu sendiri sehingga sasaran kerja dapat dicapai, serta selanjutnya meningkatkan pencapaian sasaran kerja tersebut secara lebih efektif dan efisien (Maidarti et al, 2022).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, meningkatkan, memperbaharui serta mengembangkan keterampilan, kompetensi kerja, produktivitas kerja, kinerja pegawai, disiplin dan sikap sesuai dengan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan tidak hanya saja dilakukan saat penerimaan pegawai baru, tetapi juga dilakukan pada saat pegawai tersebut akan melakukan pekerjaan yang sedang berjalan dan ditugaskan kepadanya. Pegawai yang telah mendapatkan pelatihan akan terus mendapatkan pelatihan jika sering kali membuat kesalahan atau adanya kemajuan setelah pelatihan.

Beban Kerja

Setiap karyawan memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu.

Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas Chandra, Adriansyah (2017). Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Poakita et al., 2019.).

Beban kerja adalah sejauh mana kapasitas atau kemampuan yang diperlukan dari setiap karyawan atau individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat dinyatakan dalam jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, waktu atau tenggat waktu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan, serta pandangan subjektif individu itu sendiri sehubungan dengan pekerjaannya (Rahmiati et al., 2024).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu besaran

pekerjaan yang di dapati oleh seseorang dalam pekerjaannya yang di mana apabila beban kerja terlalu tinggi akan membuat seseorang menjadi lebih lelah dan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang di mana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Alamsyah & Setyowati 2019).

Motivasi kerja merupakan suatu tindakan yang mendorong seorang pegawai untuk menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, untuk mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Bagi sebuah organisasi memotivasi kerja pegawai sangat sulit, tidak hanya mengharapkan pegawai yang memiliki kemampuan, cakap dan terampil tetapi yang paling penting bagaimana para pegawai mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Mimiasri et al., 2023b).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu dorongan muncul dari dalam diri atau luar diri yang demi tercapainya sesuatu atau beberapa tujuan yang telah dikondisikan sesuai kemampuan sehingga dapat terpenuhnya kebutuhan karyawan.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tujuan yang ditetapkan. Istilah ini mencakup upaya individu atau tim, hasil, dan kontribusi mereka dalam menyelesaikan tugas tertentu berdasarkan standar atau indikator yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena merupakan ukuran utama keberhasilan dalam mencapai tujuan strategisnya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau pencapaian yang didapatkan seseorang karyawan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dikerjakannya, dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dapat menunjang perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan (Subroto 2018).

Kinerja adalah seluruh kontribusi yang dihasilkan karyawan bagi perusahaan baik secara kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Maidarti et al., 2022).

Kinerja karyawan merupakan sumber daya manusia yaitu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Putranto & Wijaya, 2024)

Dari ketiga pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian atau prestasi yang diperoleh karyawan atas kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan yang diinginkan Perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan mengarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, di mana melalui program tersebut diharapkan organisasi atau instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan organisasi tersebut.

H1: Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan KSP BALO'TA Makale Kabupaten Tana Toraja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja menjadi salah satu elemen yang berpengaruh terhadap intensitas karyawan, kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar dari biasanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Saat beban kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat ke tingkat paling tinggi kemudian terjadi penurunan. Dalam kondisi beban kerja menurun, tingkat kinerja relatif konstan sampai terjadi penurunan substansial beban kerja di mana alokasi waktu diperpanjang pengukuran waktu dapat digunakan untuk mendapatkan ukuran tentang beban dan kinerja yang berlaku dalam suatu sistem kerja. Karena metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode ilmiah, maka hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Melalui pengukuran ini pengukur memperoleh ukuran-ukuran kuantitatif yang benar tentang kinerja dan beban kerja.

H2: Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSP Balo'ta Makale Kabupaten

Tana Toraja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Karyawan yang termotivasi cenderung mempunyai tingkat kinerja yang tinggi terhadap pekerjaan, dikarenakan mereka merasa terbantu karena usaha mereka diakui. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja, target, dan merasa berkontribusi positif terhadap perusahaan. Motivasi kerja juga erat dikaitkan dengan pengakuan atau hadiah.

H3: Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSP Balo'ta Makale Kabupaten Tana Toraja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif seperti survei digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data informasi tentang populasi yang besar. biasanya menggunakan sampel yang relatif lebih kecil. Macam-macam metode penelitian kuantitatif seperti survei digunakan untuk memecahkan masalah-masalah isu skala besar yang aktual dengan populasi sangat besar, sehingga diperlukan sampel ukuran besar. Dalam penelitian survei informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner (Rustamana et al., 2024).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif sedangkan sumber data menggunakan data primer melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada KSP Balo'Ta Kabupaten Tana Toraja yang berjumlah 56 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penarikan sampel data berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria dalam penelitian ini yaitu karyawan yang sudah merupakan karyawan tetap di KSP Balo' Toraja dan sudah pernah mengikuti pelatihan kerja. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 38 karyawan pada KSP Balo'Ta Kabupaten Tana Toraja.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel dan definisi operasional dapat dilihat pada tabel 1. Di bawah ini

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel
1.	Pelatihan Kerja (X ₁)	Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melakukan pekerjaan yang saat ini sesuai dengan standar dan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi 4. Metode Yang Digunakan 5. Kualifikasi Peserta (Rahmiati et al., 2024)
2.	Beban Kerja (X ₂)	Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target Yang Harus Dicapai (Suci Koesomowidjojo 2017)
3.	Motivasi Kerja (X ₃)	Motivasi kerja adalah suatu kondisi berupa dorongan yang menggerakkan diri karyawan untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau kepuasan karyawan tersebut	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman dan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan Perwujudan Diri (Rahmiati et al., 2024)
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah seluruh kontribusi yang dihasilkan karyawan bagi perusahaan baik secara kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketetapan Waktu 4. efektifitas 5. komitmen (Chairunnisah et al., 2021)

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan skala Likert.

Tenik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Analisis dan pengujian data dilakukan dengan memanfaatkan perangkat statistik pengolahan data yakni SPSS (*Statistical Product and service solution*).

Uji Instrumen Penelitian

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Variabel Independen dan Variabel Dependen dengan beberapa analisis. Uji instrumen yang dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik di mana pengujian dilaksanakan dengan melakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam persamaan regresi dihasilkan konstanta dan koefisien regresi bagi masing-masing variabel bebas (Wisudaningsi et al., 2019). Model yang digunakan untuk analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

a : Bilangan Konstanta

$b_1b_2b_3$: Besaran Koefisien Regresi Dari Masing-Masing Variabel

X_1 : Pelatihan Kerja (Variabel Independen)

X_2 : Beban Kerja (Variabel Independen)

X_3 : Motivasi Kerja

e : *error of term*

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah bukti yang ada di sampel mendukung atau menolak pendapat yang dibuat tentang populasi secara umum.

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen individual secara individual terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari signifikansi level yang ditetapkan 0,05 ($\alpha=5\%$) penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel (Wisudaningsi et al., 2019):

1) H_0 diterima Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap Y (variabel terikat).

2) H_0 ditolak apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan nilai signifikan hasil output SPSS :

- 1) Jika nilai signifikan < 0.05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan > 0.05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam modal mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0.05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Berdasarkan nilai F hitung dan F tabel (Wisudaningsi et al., 2019):

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Berdasarkan nilai signifikan hasil output SPSS :

- 1) Jika nilai signifikan < 0.05 maka variabel bebas berpengaruh yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan > 0.05 maka variabel bebas tidak berpengaruh yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi simultan (R^2) yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dilihat dari persentase R^2 -nya, jika persentasenya sebesar 50% , maka naik turunnya variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas sebesar 50% (Wisudaningsi et al., 2019).

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi produk momen merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel yang sama.

Tabel 2. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Item kuesioner dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel tarif signifikan 5% dengan derajat kebebasan (df) sebesar $(N-2)$. Nilai r tabel dihitung berdasarkan rumus

$$= \text{Jumlah responden} - 2$$

$$= 38 - 2$$

$$= 36$$

Jadi nilai r tabel pada baris ke 36 adalah 0.3202. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan bahwa semua kuesioner yang dijawab oleh responden telah dinyatakan valid karena

$$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$$

Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua jawaban yang diberikan oleh responden telah dinyatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,16956806
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,096
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

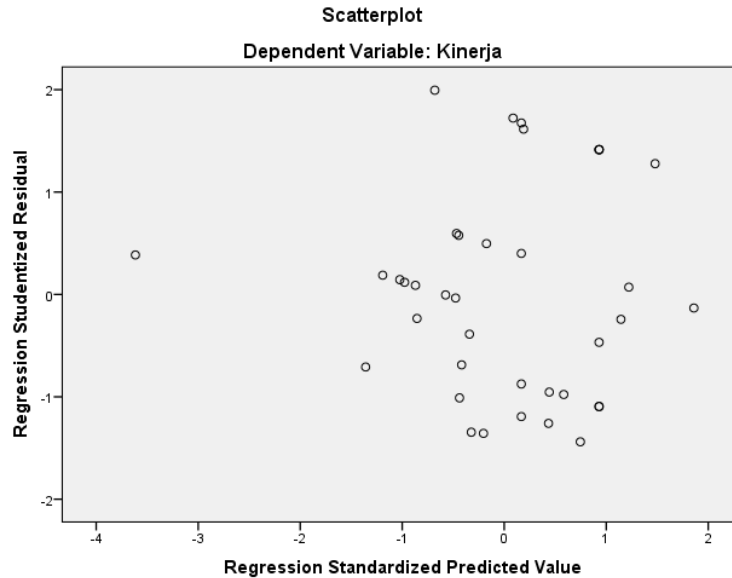
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS versi 23(Data Diolah 2025)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai *Asymo. Sig.(2-tailed)* sebesar 0,200. Hal ini berarti nilai *Asymo. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka penelitian ini normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot*. Di mana sumbu horizontal mewakili nilai standar yang diprediksi (Ghozali 2017)



Gambar 1. *Scatterplot*

Sumber : Output SPSS versi 23 (Data Diolah 2025)

Hasil dari pengujian yang ditunjukkan pada gambar di atas menjelaskan bahwa tampilan *Scatterplot* tidak menunjukkan pola yang jelas (acak) dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada uji model regresi

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja	,264	3,785
	Beban Kerja	,538	1,860
	Motivasi Kerja	,233	4,283

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS versi 23 (Data Diolah 2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai yang dihasilkan oleh masing-masing variabel independen > dari 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan nilai < 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikorelasi.

Analisis Regresi linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	40,995	3,816		10,742	,000
Pelatihan kerja	-,548	,057	-1,562	-9,613	,000
Beban kerja	,145	,079	,219	1,842	,004
Motivasi Kerja	,734	,156	,830	4,694	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS versi 23 (Data Diolah 2025)

Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh persamaan model regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 40,995 + -0,548X_1 + 0,145X_2 + 0,734X_3$$

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 40,995 menunjukkan bahwa jika tidak ada pelatihan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan di KSP Balo'ta Kabupaten Toraja akan sebesar 27,518. Selain itu, nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja (X1) adalah negatif sebesar -0,548. Hal ini berarti bahwa jika pelatihan kerja menurun sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,548 di KSP Balo'ta Kabupaten Toraja. Sebaliknya, jika pelatihan kerja meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,548. Untuk variabel beban kerja (X2), nilai koefisien regresinya sebesar 0,145 menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat 1%, kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,145. Sebaliknya, jika beban kerja menurun 1%, kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,145. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja (X3), nilai koefisien regresinya sebesar 0,734 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat 1%, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,734. Sebaliknya, jika motivasi kerja menurun sebesar 1%, kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,734.

a. Hasil Uji Parsial (T)

Adapun hasil uji parsial pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,995	3,816		10,742	,000
Pelatihan kerja	-,548	,057	-1,562	-9,613	,000
Beban kerja	,145	,079	,219	1,842	,004
Motivasi Kerja	,734	,156	,830	4,694	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS versi 23 (Data Diolah 2025)

Dengan memperhatikan dasar pengambilan keputusan tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , pelatihan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $-9,613$ yang lebih besar dari t_{tabel} $1,691$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t_{hitung} $1,842$ yang lebih besar dari t_{tabel} $1,691$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Selanjutnya, motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,694$ yang lebih besar dari t_{tabel} $1,691$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi, pelatihan kerja memiliki nilai sig sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, sehingga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Beban kerja juga menunjukkan nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$, yang menandakan adanya pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, motivasi kerja memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pelatihan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,177	3	104,059	37,209	,000 ^b
	Residual	95,086	34	2,797		
	Total	407,263	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Output SPSS versi 23 (Data Diolah 2025)

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel di atas bahwa nilai F_{hitung} variabel X1, X2 dan X3 $< F_{tabel}$, yaitu $F_{hitung} 37,209 > F_{tabel} 2,883$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, berarti hipotesis secara simultan diterima atau berpengaruh. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja(X1), Beban Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,767	,746	1,672

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Output SPSS versi 23 (Data Diolah 2025)

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi pada tabel di atas, diperoleh R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,767 yang artinya pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebesar 76,7% dan sisanya 23,3% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Koefisien Korelasi

Tabel 9. Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,767	,746	1,672

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Output SPSS versi 23 (Data Diolah 2025)

Berdasarkan tabel 9 di atas maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,876 termasuk dalam kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Pelatihan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan

Pelatihan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil Penelitian diperoleh berdasarkan pada hasil uji t di atas, di mana t_{hitung} yang diperoleh sebesar -9,613 dan t_{tabel} sebesar 1.691 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap responden dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Balo'ta Kabupaten Tana Toraja, Hal ini berarti bahwa melalui pelatihan kerja membuat karyawan memperoleh pengetahuan baru serta memperbarui keterampilan yang sudah dimiliki. Hal ini membantu karyawan bekerja lebih cepat, tepat, dan sesuai standar operasional sehingga kualitas kinerja meningkat.

Pelatihan kerja dapat membantu dalam proses membentuk dan melengkapi karyawan dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku kerja yang positif dan memberdayakan dengan memberikan kesempatan pengembangan potensi, ruang untuk kreativitas, serta otonomi dalam mengambil keputusan, sehingga setiap individu dapat mencapai pertumbuhan pribadi dan profesional (Elvianto, 2024).

Hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Nuzulman (2023) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam hal hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Melalui pelatihan kerja, karyawan menjadi lebih terampil, percaya diri dan mampu bekerja sesuai standar operasional sehingga kinerja karyawan meningkat. Selain itu pelatihan kerja juga mendorong motivasi dan semangat kerja karena karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan.

Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh berdasarkan pada hasil uji t di atas, di mana t_{hitung} yang diperoleh sebesar 1,842 dan t_{tabel} sebesar 1.691 dan nilai sig $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap responden, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan KSP Balo'ta Kabupaten Tana Toraja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan KSP Balo'ta Kabupaten Tana Toraja dipengaruhi oleh beban kerja bagi karyawan yang berdampak buruk bagi kesejahteraan individu, kondisi tersebut dapat memicu kelelahan fisik dan mental yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, namun ketika beban kerja yang tepat dan dikelola dengan baik akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan .

Hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian (Poakita et al., 2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya *Effect Of Workload, Work Environment And Job Stress On Employee Performance*. Dalam hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja yang berlebihan memunculkan kesalahan kerja, kecelakaan dan hasil kerja yang tidak konsisten, selain itu karyawan dapat mengalami merasa jenuh dan akhirnya tidak dapat memenuhi target secara optimal.

Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh berdasarkan pada hasil uji t di atas, di mana t_{hitung} yang diperoleh sebesar 4,694 dan t_{tabel} sebesar 1.691 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap responden, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan KSP Balo'ta

Kabupaten Tana Toraja, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan KSP Balo'ta Kabupaten Tana Toraja dipengaruhi oleh motivasi kerja bagi karyawan di antaranya membuat karyawan kurang bersemangat, tidak fokus dan berusaha memberikan hasil terbaik. Karyawan menjadi mudah lelah, bekerja tanpa inisiatif, serta cenderung melakukan kesalahan yang menurunkan kualitas kerja. Selain itu motivasi yang buruk dapat memicu absensi tinggi, kurang komitmen, munculnya sikap negatif, serta penurunan kinerja yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan (Seprizal & Doni, 2024) pendapat Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Pelatihan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara simultan ditemukan adanya pengaruh pada pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini diperoleh berdasarkan (uji F) diketahui nilai $F_{hitung} 37,209 > F_{tabel} 2,883$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H4 diterima yang artinya bahwa pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Balo' Toraja di Kabupaten Tana Toraja.

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja berpengaruh terhadap responden, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan KSP Balo'ta Kabupaten Tana Toraja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan KSP Balo'ta Kabupaten Tana Toraja dipengaruhi oleh pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi kerja Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan KSP Balo'ta Kabupaten Tana Toraja, di mana pelatihan kerja yang tepat mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mencegah kelelahan serta menumbuhkan kinerja karyawan, sementara itu motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan (Rahmiati et al., 2024) pendapat pelatihan kerja berperan meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis sehingga karyawan lebih

terampil menghadapi tuntutan pekerjaan, beban kerja yang seimbang membantu menjaga kondisi fisik dan mental agar karyawan dapat bekerja secara efisien, sementara motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang membuat karyawan lebih berkomitmen, antusias, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tersebut sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Artinya bahwa variabel pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Balo'ta Kabupaten Tana Toraja

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara pelatihan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Balo'ta Kabupaten Tana Toraja. Secara parsial, pelatihan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan dan keterampilan melalui pelatihan dapat mendorong kinerja yang lebih baik. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana pengelolaan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Motivasi kerja pun memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa dorongan internal maupun eksternal karyawan berperan penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Secara simultan, pelatihan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Balo'ta Kabupaten Tana Toraja, sehingga ketiga faktor tersebut menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adriansyah, R. C. D. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Efendi, M. (2016). Variabel penelitian dan definisi operasional. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(6), 61–77.
- Elvianto, D., & Rahayu, N. D. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 491–500. <https://doi.org/10.61787/1kvfpk16>
- Handayani, R. (2020). Metode penelitian sosial. *In Bandung* (Issue September).

- Huluk, I. A. (2021). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Suatu penelitian pada PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya. *Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Siliwangi*.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Artikel statistik yang benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145. <https://doi.org/10.24127/jm.v16i1.799>
- Mudasir. (2024). Wawancara dan observasi. *Pembangunan DAM* (Issue July).
- Poakita, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4164–4173.
- Poakita, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (n.d.). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal Manajemen*, 7(3), 4164–4173.
- Putranto, C. Z., & Wibowo, E. (n.d.). Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2024(8114), 39–56. <https://doi.org/10.35384/jemp.v10i1.526>
- Rahmiati, A., Ode, W., & Ainun, N. (2024). Pengaruh pelatihan dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. *Jurnal Manajemen*, 1, 77–85. <https://doi.org/10.70285/37h8b690>
- Sopian, S., & Najib, M. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 4(1), 79. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v4i1.10280>
- Sutriani, E., & Octaviani, R. (2019). Topik: Analisis data dan pengecekan keabsahan data. *INA-Rxiv*, 1–22. <https://doi.org/10.31227/osf.io/3w6qs>
- Ummah, M. S. (2019). Pengantar statistika. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., Konstansius, D., & Belang, A. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. *STATMAT (Jurnal Statistika dan Matematika)*, 1(1), 103–117. <https://doi.org/10.32493/sm.v1i1.2377>