



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BAYTUL IKHTIAR DI BOGOR

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND TRAINING ON THE PERFORMANCE OF KSPPS BAYTUL IKHTIAR EMPLOYEES IN BOGOR

Nadia Azhara Putri^{1*}, Sutrisno²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : nadiaazhara2112@gmail.com^{1*}, dosen00035@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-11-2024

Revised : 14-11-2024

Accepted : 16-11-2024

Pulished : 18-11-2024

Abstract

The purpose of this research is to find the motivation of work and training for employee performance KSPPS Baytul Ikhtiar in Bogor city on this fact and simultaneous. The methodology used is quantitative methods. Sampling techniques used are sampling saturated by using samples from 50 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, free analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing, all tests were carried out using SPSS version 26 application. The result of this research is all items were declared valid with obtained the r count $>$ r table (0,279) reliable to variable motivation work (X1) 0.720, job training (X2) 0.713, and employee performance (Y) 0.699 where having a value greater than 0.600 cronbatch alpha. And the result of this research suggests the work it has some positive effects significantly to employee performance with the regression equation is $Y = 8,478 + 0,788X1$, the value of a correlation coefficient of 0,793 means the second set had strong ties with the determination of % 63,0 test hypotheses obtained t count $>$ t table or (9,033 $>$ 2,011). And significant job training it has some positive effects on the performance of an employee with the regression equation is $Y = 2,741 + 0,932X2$ value a correlation coefficient of 0,927 means both have a very strong with the determination of 86,0 %. The hypothesis obtained t count $>$ t table or (17,137 $>$ 2,011). Motivation of work and job training it has some positive effects on performance and significant employee with the regression equation is $Y = 1,296 + 0,180X1 + 0,790X2$. The value of a correlation coefficient receive is 0,872 means free variable variable bound associate it very strongly with the determination of the remaining of 87,2 % , 12,8 % influenced other factors. The hypothesis obtained the F count $>$ F table or (160,786 $>$ 3,190) thus H_0 were rejected and H_3 received. It means there were significant influence simultaneously motivation between work and job training for employee performance KSPPS Baytul Ikhtiar in Bogor city.

Keywords : Work Motivation, Job Training, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan



menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, semua pengujian yang dilakukan menggunakan pengoperasian aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian ini adalah semua item kuesioner dinyatakan valid dengan diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,279) dan tingkat reliable untuk variable Motivasi Kerja (X1) 0.720, Pelatihan Kerja (X2) 0,713, dan Kinerja Karyawan (Y) 0.699 dimana memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0.600. Dan hasil penelitian ini menunjukan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,478 + 0,788X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,793 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 63,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,033 > 2,011$). Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,741 + 0,932X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,927 artinya kedua memiliki hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 86,0%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($17,137 > 2,011$). Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,296 + 0,180X_1 + 0,790X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,872 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 87,2% sedangkan sisanya sebesar 12,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($160,786 > 3,190$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar di Kota Bogor.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kualitas karyawan merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan Kuantitas karyawan merupakan suatu ukuran SDM yang dapat dikaitkan dengan hasil kerja (output) & penggunaan waktu dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan Tanggung jawab adalah bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum. Sedangkan Kerja sama merupakan kegiatan atau usaha yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan Bersama. Sedangkan Inisiatif adalah kemampuan mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang. Adapun data pendukung kinerja karyawan dari Koperasi Baytul Ikhtiar yitu sebagai berikut:



Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan
KSPPS Baytul Ikhtiar
Tahun 2020-2022

No.	Komponen	Target	Rincian	Pencapaian	Tahun 2020	Pencapaian	Tahun 2021	Pencapaian	Tahun 2022
1	Kualitas Kerja	100%	Penyelesaian Pekerjaan dengan baik dan benar	35,20%	65,70%	33,10%	62,10%	33,05%	61,20%
			Pemahaman dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	30,50%		29,00%		28,15%	
2	Kuantitas Kerja	100%	Jumlah tugas yang diselesaikan tepat waktu	39,50%	77,50%	40,10%	78,00%	39,85%	77,05%
			Penyelesaian beban kerja yang diberikan pimpinan	38,00%		37,90%		37,20%	
3	Tanggung Jawab	100%	Mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan dengan benar	39,00%	72,30%	38,90%	72,20%	37,40%	69,70%
			Bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai	33,30%		33,30%		32,30%	
4	Kerja sama	100%	Saling berkontribusi untuk terdapatnya kerja sama	40,01%	80,10%	40,00%	80,05%	35,20%	69,20%
			Tidak ada masalah dalam tim kerja	40,09%		40,05%		34,00%	
5	Inisiatif	100%	Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diminta	32,20%	70,20%	32,00%	69,10%	34,40%	69,80%
			Menyadari kesalahan dan memperbaikinya	38,00%		37,10%		35,40%	
RATA-RATA				73,16%	72,31%		69,39%		
KETERANGAN				CUKUP BAIK	CUKUP BAIK		CUKUP BAIK		

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baytul Ikhtiar di Kota Bogor (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa komponen kinerja karyawan pada KSPPS Baytul Ikhtiar dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 mengalami penurunan, pada tahun 2020 presentasi kinerja karyawan sebesar 73,16%, kemudian pada tahun 2021 kinerja karyawan menurun dengan presentase sebesar 72,31%, dan pada tahun 2022 presentase kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar masih mengalami penurunan yaitu sebesar 69,39%. Hal ini menjadi persoalan yang serius bagi perusahaan karena jika presentasi kinerja semakin menurun akan memberatkan tugas karyawan lain

Tabel 1. 2
Data Pra Survei Motivasi Kerja
KSPPS Baytul Ikhtiar
Tahun 2023

No.	Indikator	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Setuju		Tidak Setuju	
				Orang	%	Orang	%
1	Kebutuhan Fisiologis	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	20	9	45%	11	55%
2	Kebutuhan Rasa Aman	Lingkungan yang diberikan aman dan nyaman	20	11	55%	9	45%
3	Kebutuhan Sosial	Hubungan dengan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	20	13	65%	7	35%
4	Kebutuhan Akan Penghargaan	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan	20	8	40%	12	60%
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan	20	6	30%	14	70%

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baytul Ikhtiar di Kota Bogor (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, hasil pra survei dari motivasi kerja dengan penyebaran kuesioner kepada 20 karyawan, menunjukkan bahwa dari poin ke 4 dan 5 sebanyak 60% atau 12 karyawan dan 70% atau 14 karyawan memberikan jawaban “Tidak”, yang artinya bahwa motivasi kerja karyawan masih kurang, yang mana hal tersebut disebabkan oleh kurangnya perhatian perusahaan kepada pencapaian karyawan dan kurangnya kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.



Tabel 1. 3
Data Pelatihan
KSPPS Baytul Ikhtiar
Tahun 2023

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Kompeten	Kurang Kompeten
2020	Pelatihan manajemen keuangan	50	34	16
	Pelatihan penilaian risiko			
	Pelatihan pembiayaan dan kredit			
2021	Pelatihan layanan pelanggan	50	27	23
	Pelatihan keuangan mikro			
	Pelatihan manajemen keuangan			
2022	Pelatihan keuangan mikro	50	22	28
	Pelatihan pembiayaan dan kredit			
	Pelatihan hukum dan regulasi			

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baytul Iktiar Bogor (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, data pelatihan kerja yang dilakukan oleh KSPPS Baytul Ikhtiar Bogor terjadi penurunan jumlah karyawan yang kompeten dalam hal pelatihan yang dilakukan. Permasalahan dalam pelatihan kerja terjadi akibat kurangnya evaluasi dan pemantauan, perubahan lingkungan kerja, ketidakberlanjutan pelatihan. Untuk mengatasi penurunan kompetensi dalam pelatihan kerja, penting untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas pelatihan, menyediakan program pengembangan berkelanjutan, dan memastikan dukungan dari manajemen

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya"

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat "Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa “Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa “Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ”.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

3. Uji Analisis Regresi

Analisis regresi linier sederhana adalah regresi linier Dimana variable yang terlibat didalamnya hanya dua, yaitu hanya variabel Y , dan satu variabel bebas X berpangkat satu. Dalam penelitian ini analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) serta pengaruh pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Duwi Priyatno (2020:134) uji regresi linier berganda yaitu menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

4. Uji Koefisien Korelasi

Korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuatkah hubungan antar variabel yang lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak

5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variable-variable dependen. Jika nilai R^2 kecil artinya kemampuan variabel-variabel dependen menjadi sangat terbatas. Menurut Sugiyono (2017:154) “Koefisien determinasi adalah Teknik statistika yang digunakan untuk mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain”.



6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
Kebutuhan Fisiologis				
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	0.349	0,279	Valid
2	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0.632	0,279	Valid
Kebutuhan Rasa Aman				
3	Adanya perhatian Perusahaan terhadap jaminan social karyawan (yang berupa jaminan Kesehatan)	0.470	0,279	Valid
4	Adanya perhatian Perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan (pemberian pension)	0.409	0,279	Valid
Kebutuhan Sosial				
5	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja anda dengan atasan	0.562	0,279	Valid
6	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja anda dengan rekan kerja	0.496	0,279	Valid
Kebutuhan Akan Penghargaan				
7	Adanya pemberian bonus yang diberikan Perusahaan kepada karyawan	0.696	0,279	Valid
8	Adanya promosi jabatan yang telah diberikam	0.628	0,279	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri				
9	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan	0.688	0,279	Valid
10	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	0.443	0,279	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel motivasi kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pelatihan (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
Materi Yang Dibutuhkan				
1	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan	0.391	0,279	Valid
2	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	0.611	0,279	Valid
Metode Yang Digunakan				
3	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas	0.404	0,279	Valid
4	Pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu	0.330	0,279	Valid
Kemampuan Instruktur Pelatihan				
5	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	0.552	0,279	Valid
6	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	0.526	0,279	Valid
Peserta Pelatihan				
7	Saya bersemangat untuk mengikuti pelatihan	0.734	0,279	Valid
8	Saya merasa nyaman dengan suasana yang tercipta saat pelatihan	0.595	0,279	Valid
Evaluasi Pelatihan				
9	Pelatihan membantu saya dalam meningkatkan keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk pekerjaan	0.732	0,279	Valid
10	Saya merasa pelatihan ini memiliki nilai tambaha bagi pengembangan karir atau kinerja karyawan	0.520	0,279	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel pelatihan (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
Kualitas Kerja				
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	0.433	0,279	Valid
2	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	0.693	0,279	Valid
Kuantitas Kerja				
3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	0.322	0,279	Valid
4	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	0.487	0,279	Valid
Tanggung Jawab				
5	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	0.324	0,279	Valid
6	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	0.559	0,279	Valid
Kerja Sama				
7	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain	0.704	0,279	Valid
8	Saya tidak memiliki masalah dalam tim kerja	0.528	0,279	Valid
Inisiatif				
9	Saya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	0.689	0,279	Valid
10	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegus oleh atasan	0.540	0,279	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024



Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi Kerja	
Cronbach's Alpha	N of Items
,720	10

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) **dinyatakan reliabel**, hal itu dibuktikan variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh nilai *Chronbath Alpha* 0,720 yang mana lebih besar dari 0,600.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,713	10

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_2) **dinyatakan reliabel**, hal itu dibuktikan variabel pelatihan (X_2) memperoleh nilai *Chronbath Alpha* 0,713 yang mana lebih besar dari 0,600.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan	
Cronbach's Alpha	N of Items
,699	10

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) **dinyatakan reliabel**, hal itu dibuktikan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai *Chronbath Alpha* 0,699 yang mana lebih besar dari 0,600.



3. Uji Normalitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,34825854
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,116
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,073 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,073$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,073 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 8
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,296	2,145		,604	,549		
Motivasi Kerja	,180	,082	,182	2,186	,034	,393	2,542
Pelatihan	,790	,084	,786	9,461	,000	,393	2,542

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu motivasi kerja sebesar 0,393 dan pelatihan kerja sebesar 0,393, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 2,542 serta pelatihan kerja sebesar 2,542 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

5. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 10
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,934 ^a	,872	,867	1,37665	1,863

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.863 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

6. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 11
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-,346	1,465		-,236	,814
Motivasi Kerja	,005	,056	,020	,085	,932
Pelatihan	,029	,057	,117	,510	,613

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,932 dan pelatihan kerja (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,613 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

7. Uji Analisis Regresi

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8,478	3,384		2,505	,016
Motivasi Kerja	,788	,087	,793	9,033	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

- Nilai konstanta sebesar 8,478 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,478 poin.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,788 diartikan apabila konstanta tepat dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,788 poin

Tabel 4. 21
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2,741	2,120		1,293	,202
Pelatihan	,932	,054	,927	17,137	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024



- Nilai konstanta sebesar 2,741 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,741 poin.
- Nilai koefisien regresi Pelatihan (X_2) sebesar 0,932 diartikan apabila konstanta tepat dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,932 poin

Tabel 4. 22
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,296	2,145		,604	,549
Motivasi Kerja	,180	,082	,182	2,186	,034
Pelatihan	,790	,084	,786	9,461	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

- Nilai konstanta sebesar 1,296 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,296.
- Nilai Motivasi Kerja (X_1) 0,180 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X_2) , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,180.
- Nilai Pelatihan (X_2) 0,790 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,790

8. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4 .23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
		1	,793**
		Sig. (2-tailed)	,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
		,793**	1
		Sig. (2-tailed)	,000
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* yaitu nilai R sebesar 0,793 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,600 – 0,799” yang berarti tingkat hubungan X_1 terhadap Y termasuk pada tingkat hubungan **Kuat**. Hal ini menandakan bahwa peningkatan Motivasi Kerja (X_1) akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan (Y).



Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,927**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,927**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,927 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,800 – 1,000” yang berarti tingkat hubungan X2 terhadap Y termasuk pada tingkat hubungan **Sangat Kuat**. Hal ini menandakan bahwa peningkatan Pelatihan (X2) akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.25
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	,934 ^a	,872	,867	1,37665	,872	160,786	2	47

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,872 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,800 – 1,000” yang berarti tingkat hubungan Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan **Sangat Kuat**.

9. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,630	,622	2,32164

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,630 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,0% sedangkan sisanya sebesar 37,0% dipengaruhi oleh faktor lain.



Tabel 4 27
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pelatihan (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927 ^a	,860	,857	1,42978
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,860 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 86,0% sedangkan sisanya sebesar 14,0% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 28
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Motivasi Kerja
(X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,872	,867	1,37665
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,872 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 87,2% sedangkan sisanya sebesar 12,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

10. Uji Hipotesis

Tabel 4. 29
Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,478	3,384		,016
	Motivasi Kerja	,788	,087	,793	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,033 > 2,011)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS Baytul Ikhtiar



Tabel 4. 30
Hasil Uji t Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,741	2,120		1,293	,202
Pelatihan	,932	,054	,927	17,137	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(17,137 > 2,011)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS Baytul Ikhtiar.

Tabel 4. 31
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	609,428	2	304,714	160,786	,000 ^b
Residual	89,072	47	1,895		
Total	698,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(160,786 > 3,190)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar di Bogor.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) KSPPS BAIK. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 8,478 + 0,788X_1$, maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 8,478 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Motivasi Kerja (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 8,478. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,788 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,788. Koefisien korelasi sebesar 0,793 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **Kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,630 atau sebesar 63,0% sedangkan sisanya sebesar 37,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji t memiliki nilai t hitung 9,033 dan nilai t tabel distribusi 2,011 dengan taraf sig. $< 0,05$ yaitu 0, . Artinya Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar di Bogor.
2. Pelatihan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) KSPPS BAIK. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai



persamaan regresi $Y = 2,741 + 0,932X_2$, maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 2,741 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Pelatihan (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 2,741. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,932 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,932. Koefisien korelasi sebesar 0,927 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,860 atau sebesar 86,0% sedangkan sisanya sebesar 14,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji t memiliki nilai t hitung 17,137 dan nilai t tabel distribusi 2,011 dengan taraf sig. $< 0,05$ yaitu 0, . Artinya Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar di Bogor.

3. Motivasi Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh pada KSPPS Baytul Ikhtiar. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki persamaan regresi $Y = 1,296 + 0,180X_1 + 0,790X_2$ Maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 1,296 yaitu dapat diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,180 satuan dan jika variabel Pelatihan Kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,790 satuan. koefisien korelasi sebesar 0,872 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,872 atau sebesar 87,2% sedangkan sisanya sebesar 12,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh F hitung $> F$ tabel atau ($160,786 > 3,190$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar di Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah. (2020) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Unggul Abadi Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No.1, Oktober 2020.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam. Jurnal Dimensi, 8(2), 372-385.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(3), 319-331.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(1), 73-79.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. Jurnal Mitra Manajemen, 4(6), 990-1001.
- Hartoko, G., & Maylawati, W. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMK NEGERI 4 CILEGON. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 16(1), 72-84.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 4(1), 200-207.
- Juliana, J., Jessica, T., Meilivia, T., Fernando, E., & Pratama, U. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. Khasanah Ilmu-Jurnal Pariwisata Dan Budaya, 11(2), 109-115.



-
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 66-72.
- Sudarso, A, P. (2019) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No.1, Oktober 2019.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Saputra, R., & Yulianty, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening. *Matua Jurnal*, 2(4), 211-234.