



Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Benteng Mikro di area 9

Iqbal¹, Sutomo², Suhartono³

Universitas Tangerang Raya, Tangerang, Indonesia

Sejarah Artikel:

Diterima Januari 2024
Disetujui Februari 2024
Dipublikasi Mei 2024

Kata Kunci:

Capital Adequacy Ratio (CAR), Net Performing Loan (NPL), Net Interest Margin (NIM), Loan to Deposit Ratio (LDR), BOPO terhadap Return on Asset (ROA).

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 9. Tipe penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh dari pendistribusian kuesioner kepada 70 responden di Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 9. Hasilnya menunjukkan variabel pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel pelatihan (X1) dan variabel motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui uji t (parsial) dengan nilai t- hitung variabel pelatihan adalah $8,126 > t\text{-tabel } 1,996$ dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,005$. Melalui uji f (simultan) dengan nilai F-Hitung $639,958 > F\text{-Tabel } 3,13$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,005$.

Abstract: This study aims to determine the effect of training and work motivation, both partial and simultaneous, on employee performance at the Benteng Micro Indonesia Sharia Cooperative Area 9. This type of research uses quantitative methods. This research data was obtained from distributing questionnaires to 70 respondents at the Benteng Micro Indonesia Sharia Cooperative Area 9. The results show that the training variable (X1) has a positive influence on employee performance (Y), the work motivation variable has a positive influence on employee performance (Y). The training variable (X1) and motivation variable (X2) simultaneously influence employee performance (Y). Through the t test (partial) with the calculated t-value of the training variable is $8.126 > t\text{-table } 1.996$ and the significance value is $0.000 < 0.005$. Through the f test (simultaneous) with an F-Calculated value of $639.958 > F\text{-Table } 3.13$ and a significance value of $0.000 < 0.005$.

PENDAHULUAN

Penilaian keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mengelola usahanya harus mencakup kemampuan mengelola sumber daya manusia secara efektif. Kapasitas sumber daya manusia organisasi atau perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka menentukan apakah suatu tujuan dapat dicapai. Oleh karena itu, bisnis harus menumbuhkan lingkungan di mana setiap karyawan dapat menghasilkan karya terbaiknya. Setiap bisnis membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, konsisten, dan penuh perhatian mungkin dengan tetap menjunjung tinggi hak-hak mereka. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan perusahaan juga harus baik untuk mencapai kinerja yang kuat, dan ini akan terjadi jika diadakan pelatihan untuk staf.

Menurut (Hustia, 2020) latihan dapat didefinisikan sebagai proses pengumpulan dan analisis data untuk mengidentifikasi bidang-bidang atau factor-faktor apa saja dalam organisasi Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang sangat termotivasi di tempat kerja lebih mampu mencapai tujuan perusahaan, dan motivasi juga membantu meningkatkan moral di antara anggota staf, memungkinkan mereka memberikan hasil yang diinginkan manajemen.

Menurut (Adha et al., 2019) motivasi merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut (Akbar, 2018) "bahwa kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja".

Empat bulan terakhir kinerja karyawan masih kurang sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga permasalahan tersebut menjadi prioritas utama untuk manajemen dalam memperbaikinya. Pada beberapa daerah ada yang penurunan kinerja pada setiap bulannya seperti bulan Mei 2022 daerah yang mengalami penurunan kinerja kerja yaitu pada daerah Kemang, bulan Juni 2022 daerah berikutnya yaitu Setu, periode Juli 2022 daerah Setu masih mengalami penurunan kinerja kerja serta di akhir periode Agustus daerah Ciomas mengalami penurunan kinerja kerja. Karyawan yang tidak bekerja dengan efektif dan efisien dapat menyebabkan penurunan produktivitas koperasi secara keseluruhan. Hal ini dapat menghambat kemampuan koperasi untuk menyediakan layanan yang baik kepada anggotanya dan karyawan yang mengalami penurunan kinerja mungkin tidak mampu memberikan layanan yang baik kepada anggota koperasi. Ini dapat mencakup respons yang lambat terhadap permintaan anggota, kurangnya pemahaman tentang produk dan layanan yang ditawarkan, atau kesalahan dalam pemrosesan transaksi.

Indikator penyebab menurunnya kinerja kerja salah satunya yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Kedua indikator tersebut memang berjalan beriringan jika karyawan memiliki keterampilan kerja yang diperoleh dari pelatihan sehingga karyawan dapat memahami dengan benar pekerjaan yang dilakukan, hal tersebut juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena karyawan telah benar-benar mengetahui seluruh target yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 9.

METODE PENELITIAN

Karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 9 menjadi subjek penelitian ini. Kedua variabel dependen dan independen berfungsi sebagai alat penelitian dalam penelitian ini. Kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen, dan pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) merupakan faktor

independen.

Metode penelitian kuantitatif dan deskriptif digunakan dalam jenis penelitian ini. Metode kuantitatif, semua penyelidikan penelitian harus dievaluasi menggunakan data kuantitatif secara ontologis dan ditempatkan dalam lingkungan yang realistis", (Sugiono, 2017).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 9. Metode sampel dalam penelitian ini adalah cluster random sampling. "Cluster random sampling adalah teknik sampling daerah yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas", (Sugiyono, 2017:85). Karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Kawasan 9 Kabupaten Bogor yang memiliki total 7 cabang dan 70 karyawan menjadi sampel penelitian dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2019) sumber data dibagi menjadi dua kategori yaitu sumber data primer dan sekunder. Data primer adalah informasi yang didapat diperoleh secara langsung, sedangkan data sekunder adalah informasi yang tidak dapat diperoleh secara langsung, seperti dari pihak atau dokumen lain. Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

- a. Data Primer, sumber data primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. jawaban kuesioner yang diberikan oleh 70 responden menjadi sumber data utama penelitian ini.
- b. Data Sekunder, sumber data yang informasinya tidak secara langsung diberikan kepada pengumpul data, seperti melalui perantara, seperti orang lain atau sumber data sekunder berupa dokumen. dalam penelitian ini, sumber data sekunder meliputi jurnal, buku, karya sastra, dan artikel online.

Validitas

Uji Validitas data itu artinya apakah data yang dimasukkan untuk diolah tersebut sudah tepat sesuai yang dikehendaki dalam penelitian tersebut", (Sugiyono, 2019). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Rumus Korelasi Product Moment :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

R = koefisien Korelasi

x = nilai dari item

y = nilai dari total item

N = jumlah sampel

$\sum X$ = jumlah skor dalam variabel X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam variabel Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor x

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

$\sum XY$ = jumlah skor perkalian X dan Y

Hasil perhitungan dapat dikatakan valid apabila :

1. Nilai r hitung lebih besar dari nilai r table (r hitung > r tabel)
2. Tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($\alpha=0,05$) (sig < 0,05).

Reliabilitas

Dalam pengujian ini, peneliti menguji Cronbach Alpha dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,60 untuk menilai dependabilitas suatu variabel. Karena alat penelitian ini berisi kuesioner dan skala bertingkat maka dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki distribusi normal, yang bertujuan untuk mengidentifikasi variabel pengganggu yang potensial. Jika asumsi ini dilanggar, maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang tersedia. Uji Kolmogorov-Smirnov. Disingkat K-S, adalah uji statistik yang dapat digunakan untuk menilai normalitas residual. Uji K-S di buat dengan membuat hipotesis:

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Bila $\text{sig} > 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$ berarti distribusi data normal (Ho diterima), sebaliknya bila $\text{sig} < 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$ berarti distribusi data tidak normal (Ha diterima).

Uji normalitas yang digunakan yaitu uji Kolmogorov-Smirnov. Rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n2 = jumlah sampel yang diharapkan

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan, yang berarti memiliki varians residual yang sama untuk semua pengamatan, disebut sebagai homoskedastisitas. Kriteria untuk menentukan homoskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka menunjukkan adanya Heteroskedastisitas.
- Jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabulasi, hal ini menunjukkan adanya Homoskedastisitas.

Metode ini memeriksa pola residual (u_{2i}) terhadap estimasi $Y_i(\hat{Y}_i)$. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah membuat persamaan regresi, setelah itu dilakukan estimasi untuk mendapatkan nilai \hat{Y}_i dan kemudian menghitung u_{2i} .

rumus: $u_{2i} = (Y_i - \hat{Y}_i)^2$

Kemudian buat plot antara u_{2i} dan \hat{Y}_i . Heterosekdastis akan terdeteksi bila plot menunjukkan pola yang sistematis.

Uji Multikonoliaritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas yang dilakukan melalui uji regresi dengan patokan nilai VIF (Varian inflation factor) dan koefisien antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2018:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah : Y

$$= a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ , = Koefisien regresi variabel independen

X₁ = Variabel Pelatihan

X₂ = Variabel Motivasi

Uji T

Menurut (Ghozali, 2017:97) "uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen". Kemudian, dengan menggunakan tabel sebagai panduan, bandingkan nilai statistik t dengan titik kritis untuk melakukan uji t. Hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa variabel independen hanya mempengaruhi sebagian variabel dependen diterima jika nilai t statistik hasil perhitungan lebih besar dari nilai t tabel. Jika nilai signifikan t atau nilai p kurang dari 5%, maka H₀ ditolak atau H_a disetujui. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 (α-5%). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- a) Jika nilai Sig > 0,05 ini berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai Sig < 0,05 ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F

Uji-f digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Menurut (Ghozali, 2017:99) "uji F dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan nilai F dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H₀ ditolak dan menerima H₁.

$$H_0: \beta_i = 0 \quad i = 1, 2$$

$$H_1: \beta_i \neq 0 \quad i = 1, 2 \text{ Atau:}$$

H₀ : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan disiplin tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H₁: Paling tidak satu variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengujian :

- a) F-hitung < F_{tabel} atau signifikansi > 0.05. H₀ diterima, artinya variabel motivasi kerja dan disiplin secara serentak atau bersamaan tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan.
- b) F-hitung > F_{tabel} atau signifikansi < 0.05. H₀ ditolak, artinya variabel motivasi kerja dan disiplin secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan.

Uji Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2017:248), "koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel". Mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yang diketahui menghasilkan koefisien determinasi.

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi r^2

Ada dua kemungkinan hasil yang akan diperoleh, yaitu:

- Jika $R^2 = 0$, Maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable independen terhadap variabel dependen.
- Jika $R^2 = 1$, Maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable independen terhadap variable dependen adalah sempurna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Uji signifikansi yang membandingkan r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (df) = $70 - 2 = 68$ dapat digunakan untuk menentukan hal ini. Ketika n adalah ukuran sampel dan k adalah konstruk, kita memiliki tabel r dengan nilai 0,2352. Butir soal atau soal dianggap valid jika pada kolom Koreksi Total Korelasi Jumlah r hitung tiap butir lebih besar dari r tabel dan nilai r positif.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pelatihan

Correlations (X1)		
Pernyataan	R hitung	R Tabel
P1	0,869	0,2352
P2	0,718	0,2352
P3	0,879	0,2352
P4	0,855	0,2352
P5	0,544	0,2352
P6	0,616	0,2352
P7	0,819	0,2352
P8	0,879	0,2352
P9	0,855	0,2352
P10	0,847	0,2352

Sumber: Olahan data, 2023

Semua item pernyataan dapat dinyatakan valid karena variabel pelatihan pada setiap item memiliki nilai lebih besar dari R tabel.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Uji signifikansi yang membandingkan r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (df) = $70 - 2 = 68$ dapat digunakan untuk menentukan hal ini. Ketika n adalah ukuran sampel dan k adalah konstruk, kita memiliki tabel r dengan nilai 0,2352. Butir soal atau soal dianggap valid jika pada kolom Koreksi Total Korelasi Jumlah r hitung tiap butir lebih besar dari r tabel dan nilai r positif.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations (X2)		
Pernyataan	R hitung	R Tabel
P11	0,829	0,2352
P12	0,897	0,2352
P13	0,706	0,2352
P14	0,799	0,2352
P15	0,806	0,2352
P16	0,575	0,2352
P17	0,661	0,2352
P18	0,806	0,2352
P19	0,896	0,2352
P20	0,896	0,2352

Sumber : olahan data, 2023

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai lebih besar dari R tabel pada semua item pernyataan, sehingga memungkinkan untuk mengatakan bahwa semua item pernyataan valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Uji signifikansi yang membandingkan r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (df) = 70-2=68 dapat digunakan untuk menentukan hal ini. Ketika n adalah ukuran sampel dan k adalah konstruk, kita memiliki tabel r dengan nilai 0,2352. Butir soal atau soal dianggap valid jika pada kolom Koreksi Total Korelasi Jumlah r hitung tiap butir lebih besar dari r tabel dan nilai r positif.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations (Y)		
Pernyataan	R hitung	R Tabel
P21	0,774	0,2352
P22	0,742	0,2352
P23	0,515	0,2352
P24	0,779	0,2352
P25	0,658	0,2352
P26	0,901	0,2352
P27	0,897	0,2352
P28	0,595	0,2352
P29	0,667	0,2352
P30	0,779	0,2352

Sumber : olahan data, 2023

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas melihat seberapa percaya diri seseorang dalam menggunakan indikator untuk mengukur variabel. Jika nilai Cronbach's alpha() yang diperoleh mencapai 0,60 atau lebih, maka indikator tersebut dianggap kredibel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi Windows 26.

Tabel 5. Uji Reabilitas

Reliability Statistics	Nilai
Cronbach's Alpha Pelatihan	0,934

Cronbach's Alpha Motivasi	0,932
Cronbach's Alpha Kinerja Karyawan	0,904

Sumber : olahan data, 2023

Setiap variabel menghasilkan hasil yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel yang peneliti berikan kepada responden konsisten (reliabel) dalam menjawab setiap pertanyaan penelitian yang peneliti sediakan instrumennya.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini untuk menguji normal atau tidaknya instrumen dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Instrumen dikatakan normal apabila nilai Asymp Sig (2-tailed) > alpha 0,05. Hasil dari pengujian normal atau tidaknya data dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,06422823
Most Extreme Differences	Absolute	0,125
	Positive	0,125
	Negative	-0,079
Test Statistic		0,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.09 ^c

Sumber : olahan data, 2023

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) nilai 0,09 yang dapat dibaca lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan berdistribusi acak berarah berdasarkan temuan uji normalitas yang telah dilakukan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk merepresentasi nilai dari dua variabel numerik yang berbeda melalui titik-titik. Selain itu, uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot digunakan untuk mengevaluasi variasi antara pengamatan. Scatter plot digunakan untuk melihat tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi.

Jika titik-titik tersebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada masalah atau tanda-tanda heteroskedastisitas dan titik-titik menyebar pada setiap area scatterplot tersebut sehingga bisa dikatakan pada penelitaian ini tidak mengalami gejala adanya heteroskedastisitas dalam penelitian tersebut.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian SPSS menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin tidak memiliki multikolinieritas, karena nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Coefficients a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	0,190	5,266
	Motivasi	0,190	5,266

Sumber : olahan data, 2023

Uji variabel Motivasi menghasilkan nilai Toleransi sebesar 0,190 dan nilai VIF sebesar 5,266. Pengujian variabel Training memberikan hasil dengan nilai Tolerance sebesar 0,190 dan nilai VIF sebesar 5,266. Dapat ditarik kesimpulan, kedua variabel tersebut tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,324	0,737	
	Pelatihan	0,451	0,056	0,508
	Motivasi Kerja	0,463	0,059	0,492

Sumber : olahan data, 2023

Temuan analisis regresi linier berganda yang dilakukan untuk menentukan tingkat pengaruh variabel aktual dari variabel independen terhadap variabel dependen, jika dievaluasi secara parsial. 2,324 adalah nilai Konstan menurut Tabel 10. Nilai pelatihan dan motivasi kerja masing-masing adalah 0,451 dan 0,463. Persamaan berikut untuk regresi linier berganda kemudian ditemukan:

$$Y = 2,324 + 0,451 X_1 + 0,463 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,324 artinya saat variabel independen dalam keadaan konstan maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 2,324.
- Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,451 hal ini menyatakan bahwa saat variabel X1 meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,451 satu satuan.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,463 hal ini menyatakan bahwa saat variabel X2 meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,463 satu satuan.

Uji T

Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan atau dengan melihat angka signifikansi. Jika nilai sig. kurang dari 0,05 maka secara parsial mempunyai pengaruh signifikan.

- Fakta bahwa masing-masing variabel terkait pelatihan mempunyai nilai sebesar 8,126 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pelatihan (X1) secara parsial (sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

- b. Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai masing-masing variabel sebesar 7,868 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang kesemuanya menunjukkan adanya hubungan yang substansial antara motivasi kerja parsial (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa hasil SPSS 26 pada tabel diatas dapat diuraikan hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Ha1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara antara Pelatihan (X1) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
b. Ha2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
c.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/ dependen.

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 26 nilai Sig. Memiliki p value $0,000 < 0,05$, dan nilai F tabel ($k; n - k - 1$) = $F(2;67) = 3,13$ dan Nilai F hitung sebesar Nilai 639,958.

Tabel 12. Uji F

ANOVA					
Model		Sum of Squares	df	F	Sig.
1	Regression	5616,574	2	639,958	.000b
	Residual	294,012	67		
	Total	5910,586	69		

Sumber : Olahan Data SPSS, 2023

Dengan demikian dapat dikatakan Ha diterima atau pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Syariah Benteng Mikro Area 9 secara simultan dan signifikan.

Koefisien Determinasi

Tingkat pengaruh variabel bebas ke terikat dapat menggunakan uji statistik SPSS pada tabel Model Summary yaitu pada nilai Adjusted R².

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.950	.949	2.09481
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Olahan Data SPSS, 2023

Kinerja pegawai Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 9 dipengaruhi oleh pelatihan

dan motivasi kerja sebesar 95%, dan sisanya sebesar 5% dijelaskan oleh faktor eksternal lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini, sesuai tabel 13. yang menunjukkan bahwa koefisien determinasi R Square sebesar 0,950.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan analisis dan pembahasan data, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut tentang penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 9. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara antara Pelatihan (X1) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro di Area 9 .

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menyarankan beberapa hal yaitu seperti:

- a. Menyediakan pelatihan yang relevan dapat memberikan keterampilan yang memadai sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Terdapat evaluasi dari setiap pelatihan yang diberikan agar bisa mengetahui besarnya manfaat dari pelatihan tersebut yang dapat menunjang kinerja karyawan.
- c. Memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam mengambil keputusan inisiatif dalam bekerja sehingga hal tersebut bisa meningkatkan motivasi dalam bekerja.
- d. Berikan pujian, bonus serta promosi karena hal tersebut akan memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk bekerja dengan baik dan terus meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis)*, 3(1), 1-17. <https://doi.org/10.31227/osf.io/v62c3>
- Arisbah, M., Minarsih, M. M., & Fathoni, A. (2018). Pengaruh Strategic Leadership Dan Keefektifan Pemimpin Berkompeten Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dong Bang Indo. *Journal of Management*, 4(4)
- Bulkia, S., & Herawati, A. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Berlian Motors Km.5 Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 94-101. <https://doi.org/10.31602/atd.v2i2.1354>
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7-18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209-218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>

- Fadilah, A., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(2), 227–240. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i2.26>
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hadi Purnomo, C. A., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 48(1), 88070.
- Hakim, L. (2020). Pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung). *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 2(1), 41–47. <https://doi.org/10.37577/ekonam.v2i1.230>
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Iskandar, M. H., & Suwarno, D. L. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 371–380.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Muttaqien, F., Khasanah, U., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten. *Progress Conference*, 2(July), 452–459. <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/157>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 2(1), 216–222.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. CV PUSTAKA SETIA.
- Rivai veithzal, J. ella. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2019). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 5(2), 191–208. <https://doi.org/10.54367/jrak.v5i2.533>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sugiono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Trisliatanto, D, A. (2020). *Metodologi Penelitian (Panduan lengkap penelitian dengan mudah)*. CV ANDI OFFSET.
- Wijaya, T. (2018). *Manajemen Kualitas Jasa*. Indeks Press.

Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 26-37