

## Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Primkoppabri Cabang Brebes

Salsabila Ramadhani<sup>1</sup>, Azizah Indriyani<sup>2</sup>, Roby Setiadi<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

E-mail : [sb010496@gmail.com](mailto:sb010496@gmail.com), [azizahindriyani@gmail.com](mailto:azizahindriyani@gmail.com),

[robysetiadi@umus.ac.id](mailto:robysetiadi@umus.ac.id).

**Abstract** This study has the main objective, namely to find out how the effect of job training and work motivation on employee performance at the Primkoppabri branch of Brebes. This research uses quantitative research with the SPSS 22 analysis tool. The population used in this research is Primkoppabri employees, totaling 74 employees. The sample in this study uses a saturated sample where all the number of employees is used in the sample. The method of data collection is done by distributing questionnaires. The results of the t test show that the job training variable has a significant positive effect on employee performance with a t count > t table (2.618 > 1.993) and a sig value of 0.011 < 0.05. The variable of work motivation has a significant positive effect on employee performance with a t count > t table (6.428 > 1.993) and a sig value of 0.00 < 0.05. Then through the F test it is known that the variables of job training and work motivation simultaneously influence employee performance with F count > F table (84.066 > 2.50). Adjuster R square of 70.4% indicates that job training and work motivation variables affect employee performance, and the rest is influenced by other variables.

**Keywords:** Job Training, Work Motivation, Employee Performance

**Abstrak** Penelitian ini memiliki tujuan utama yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Primkoppabri cabang Brebes. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alat analisis Spss 22. Populasi yang digunakan penelitian ini yaitu karyawan primkoppabri yang berjumlah 74 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh dimana semua jumlah karyawan digunakan dalam sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuisioner. Hasil Uji t menunjukkan menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel ( 2,618 > 1,993 ) dan nilai sig 0,011 < 0,05. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel ( 6,428 > 1,993 ) dan nilai sig 0,00 < 0,05. Kemudian melalui uji F diketahui bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung > F tabel ( 84,066 > 2.50 ). Adjuster R square sebesar 70,4 % menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci :** Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### INTRODUCTION

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, dan sumber daya manusia. Di antara sumber daya tersebut sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia. Maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia agar tujuan sebuah organisasi tercapai. Salah satu sumber daya manusia yang ada di sebuah organisasi adalah karyawan. Karyawan yang dikelola dengan tepat akan mempunyai potensi yang tinggi namun sebaliknya akan menjadi beban apabila kurang tepat dalam. Salah satu organisasi yang diharapkan kualitas kinerja karyawannya terus meningkat adalah koperasi. Primkoppabri atau Primer Koperasi Purnawirawan dan Warakawuri TNI dan Polri merupakan lembaga keuangan non bank yang memberikan pelayanan pada masyarakat di bidang keuangan

dan asuransi, yang diperuntukan untuk masyarakat umum khususnya para pelaku usaha baik yang ingin memulai usaha maupun mengembangkan usaha. Saat ini cabang primkoppabri sudah tersebar di seluruh Indonesia. Kabupaten Brebes sendiri sudah terdapat 21 cabang Primkoppabri, adapun 5 cabang yang peneliti observasi diantaranya

Pada perusahaan atau didalam suatu badan usaha ujung tombaknya adalah Kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mendukung kelancaran kegiatan kinerja dipengaruhi adanya tujuan yang jelas dari pelatihan kerja yang akan dilakukan. Motivasi kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan suatu dorongan kepada karyawan agar terus melakukan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1. Data Jumlah Nasabah Primkoppabri Rengaspendawa**

No	Nama Kantor Primkoppabri Cabang Brebes	Alamat
1.	Cabang Wanasari	Desa Klampok Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes
2.	Cabang Sawojajar	Desa Sawojajar Kecamatan Wanasari Kecamatan Brebes
3.	Cabang Krasak	Desa Krasak Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes
4.	Cabang Sisalam	Desa Sisalam Kabupaten Wanasari Kabupaten Brebes
5.	Cabang Rengaspendawa	Desa Rengaspendawa Kecamatan Larangan Kabupetan Brebes

Sumber: Data Internal Perusahaan

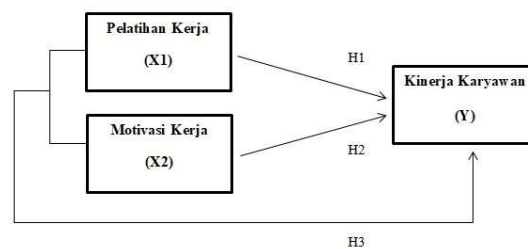
Rumusan masalah pada penelitian ini ialah: 1).Apakah ada pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Primkoppabri Cabang Brebes? 2).Apakah ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Primkoppabri Cabang Brebes? 3).Apakah ada pengaruh positif pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Primkoppabri Cabang Brebes?

Tujuan di balik penelitian ini ialah supaya dapat mengetahui pengaruh pelatihan kerja pada kinerja karyawan, supaya dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan supaya dapat mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Primkoppabri Cabang Brebes?

## LITERATURE REVIEW

Pelatihan menurut (Arianty et al, 2018) merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.. Pelatihan juga bisa didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran pengetahuan dan keterampilan serta sikap agar setiap karyawan lebih berkualitas dan memiliki tanggung jawab yang baik sesuai dengan keahliannya masing-masing. Pelatihan menyangkut proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang diterapkan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang sesuai dengan lebih menekankan pada praktik dan teori. Adapun indikator pelatihan kerja berdasarkan (Ahmad, 2021) a) Kesesuaian materi pelatihan b) Kesesuaian metode pembelajaran c) Pelatihan sesuai dengan skill yang dibutuhkan d) Mendapatkan hasil penelitian sesuai dengan pekerjaan.

Motivasi menurut (Ahmad, 2021) diartikan sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan karyawan dalam usaha mencapai sasaran. Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga unsur kunci yaitu intensitas, arah dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Dalam penelitian (Ariyanto, 2023) menyebutkan indikator motivasi kerja sebagai berikut : a) Mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan spesifikasi pekerjaan, b) Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir. Kinerja karyawan menurut (Baha, 2016) menerangkan kinerja adalah tanggapan atau keberhasilan pekerjaan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien dalam kurun waktu tertentu oleh individu-individu yang benar-benar ada dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian (Badriyah, 2019) menerangkan indikator kinerja kerja sebagai berikut : a) Peningkatan produktivitas kerja, b) Peningkatan efektivitas kerja, c) Peningkatan kualitas kerja, d) Peningkatan pencapaian kerja.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## **METHODS**

Penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini ialah karyawan Primkoppabri cabang Brebes. Objek dari penelitian ini ialah pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di lakukan mulai bulan Februari hingga bulan Juni 2023. Penelitian ini dilaksanakan di Primkoppabri Cabang Brebes. Instrumen dalam pengujian ini memakai survei dengan memakai skala Likert yang terdiri dari rentang ukuran 1-10. penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh sampel dijadikan populasi yang berjumlah 74 karyawan.

Dari perhitungan di atas didapatkan hasil 83,2 yang dibulatkan menjadi 83. Artinya responden dalam penelitian ini berjumlah 83. Informasi yang di peroleh dianalisis memakai SPSS 22 dengan strategi analisa regresi linier berganda, koefisien determinasi(R), uji parsial (uji t), uji simultan(uji f), uji instrumen (uji validitas dan uji reabilitas), dan uji asumsi klasik. (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas).

## **RESULTS AND DISCUSSION**

Uji validitas ialah strategi percobaan dalam penelitian untuk memutuskan apakah setiap pertanyaan dalam survei itu sah. Standar supaya dapat menentukan uji validitas di selesaikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan asumsi nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka dapat dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variable Promosi (X<sub>1</sub>)**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Table</b>	<b>Penilaian</b>
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	PK1	0,819	0,2287	VALID
	PK2	0,853	0,2287	
	PK3	0,721	0,2287	
	PK4	0,792	0,2287	
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	MK1	0,809	0,2287	VALID
	MK2	0,787	0,2287	
	MK3	0,822	0,2287	
	MK4	0,845	0,2287	
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,875	0,2287	VALID
	KK2	0,838	0,2287	
	KK3	0,857	0,2287	
	KK4	0,819	0,2287	

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas pada table diatas, diperoleh hasil bahwa setiap pertanyaan pada variabel pelatihan kerja( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil yang valid mengingat fakta bahwa nilai r hitung > r table. Total sampel yang digunakan berjumlah 74.  $Df = n - 2 = 74 - 2 = 72$ , sehingga diperoleh r table sebanyak 0,228

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur angket pada indikator suatu variabel. Sebuah kuisisioner dikatakan reliabel jika tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut bisa diprediksi atau stabil namun pada kenyataannya dengan asumsi jawaban seseorang tidak konsisten maka dinyatakan tidak reliabel.

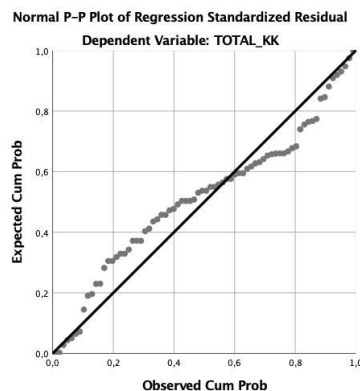
**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabel	Keterangan
Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	0.804	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0.832	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.867	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel diatas, bisa disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Uji normalitas dilakukan untuk memutuskan apakah informasi tersebut tersebar secara normal atau sebaliknya. Pengujian yang digunakan ialah plot grafik dimana asumsi klasik terpenuhi jika titik pada diagram mendekati sumbu diagonal. hasil dari plot diagram bisa dicermati di bawah ini:



Gambar 2. Diagram P-P Plot uji Normalitas

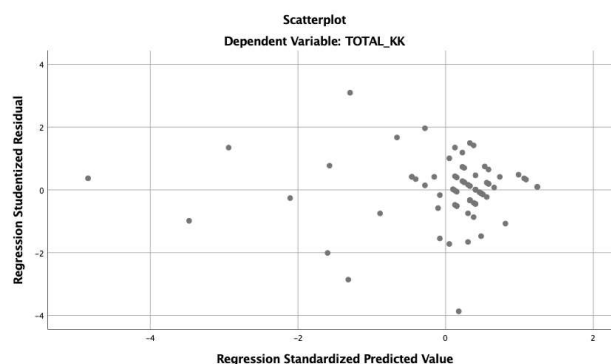
Dari gambar di atas, dapat di interpretasikan bahwa plot nilai standarized residual atau nilai galat mendekati garis lurus dan ini menunjukkan bahwa data beredar secara normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan Kerja	,437	2,290
Motivasi Kerja	,437	2,290

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Dari hasil uji tersebut, variabel independen menjelaskan bahwa nilai VIF sebanyak  $2,290 < 10$  dan bisa di kategorikan bebas dari multikolinieritas.



Gambar 3. Hasil uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian di atas, titik titik tidak berkumpul di atas atau di bawah saja dan tidak membentuk pola bergelombang melebar, lalu menyempit dan melebar kembali, sehingga bisa di katakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda supaya dapat memprediksi besarnya hubungan antara variabel bebas (independen) yakni Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dengan variabel terikat (dependen) yakni Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,706	2,380		2,397	,019
Pelatihan Kerja	,256	,098	,256	2,618	,011
Motivasi Kerja	,596	,093	,629	6,428	,000

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Penentuan  $H_1$ :

$H_0$  : Variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dengan cara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Primkoppabri cabang Brebes

Ha : Variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dengan cara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Primkoppabri cabang Brebes

Bila nilai P signifikan < nilai  $\alpha = H_0$  di tolak dan Ha diterima; Bila nilai P signifikan > nilai  $\alpha = H_0$  di terima dan Ha ditolak. Hasil pada tabel di atas menunjukkan:

Nilai Sig variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel keputusan pembelian (Y) yaitu 0,011 < nilai  $\alpha$  (0,05) sehingga bisa dikatakan bahwa  $H_0$  di tolak dan Ha diterima yang berarti pelatihan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan dengan cara parsial pada kinerja karyawan (Y).

Penentuan  $H_2$ :

$H_0$  : Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan cara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Primkoppabri cabang Brebes

Ha : Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan cara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Primkoppabri cabang Brebes.

Bila nilai P signifikan < nilai  $\alpha = H_0$  di tolak dan Ha diterima; Bila nilai P signifikan > nilai  $\alpha = H_0$  di terima dan Ha ditolak. Hasil pada tabel di atas menunjukkan:

Nilai Sig variable kualitas pelayanan ( $X_2$ ) terhadap variabel keputusan pembelian (Y) yaitu 0,000 < nilai  $\alpha$  (0,05) sehingga bisa dikatakan bahwa  $H_0$  di tolak dan Ha diterima yang berarti kualitas pelayanan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan dengan cara parsial pada keputusan pembelian (Y).

**Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji f)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	825,014	2	412,507	84,066	,000 <sup>b</sup>
Residual	348,391	71	4,907		
Total	1173,405	73			

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Penentuan  $H_3$

$H_0$  : Variable pelatihan kerja( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan cara bersama sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Primkoppabri cabang Brebes.

$H_a$  : Variable pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan cara bersama sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Primkoppabri cabang Brebes.

Bila nilai P signifikan < nilai  $\alpha = H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima; Bila nilai P signifikan > nilai  $\alpha = H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak

Menurut hasil pengujian pada tabel di atas, di ketahui nilai signifikan <  $\alpha$  (0.05) yakni sebanyak 0,000. Karena nilai Sig 0,000 < 0,05 sehingga di simpulkan bahwa  $H_0$  di tolak serta  $H_a$  di terima atau dengan kata lain pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan cara simultan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan (Y) di Primkoppabri cabang Brebes.

**Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 <sup>a</sup>	,703	,695	2,215

Sumber: Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian tersebut, di peroleh nilai determinasi atau R square sebanyak 0,703 maknanya pelatihan kerja serta motivasi kerja dengan cara bersama sama mempunyai kontribusi pengaruh sebanyak 70,3 % terhadap kinerja karyawan, dan sisanya sebanyak 29,7 % di pengaruhi oleh faktor lain.

## CONCLUSION

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang di paparkan, sehingga bisa di simpulkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh dengan cara parsial terhadap kinerja karyawan., variabel motivasi kerja dengan cara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja dengan cara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

## REFERENCES

- [1] Ahmad, A. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 1–110.
- [2] Afna, N. (2021). Pengaruh Peltihan , Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- [3] Ariyanto. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur. 8(1), 143–151. *Journal Economics and Management (JECMA)*
- [4] Badriyah, L. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan



Koperasi Simpan Pinjam Utama Karya Cabang Semarang.

- [5] Bariqi, M. D. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153.
- [6] Farozji, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS TAM Cabang Kediri Fakultas ekonomi dan bisnis universitas nusantara PGRI Kediri, Skripsi 2022.
- [7] Rachmawati, R. W. (2019). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT bank bjb kantor cabang suci bandung. *Journal Economics and Management (JECMA)* 9(1), 1–16.
- [8] Rustono. (2019). Studi Tentang Kerja Cerdas dan Kerja Keras Tenaga Penjualan Pada PT Prudential Life Assurance Kantor HD Ananda Agency Semarang.
- [9] Riyan Saputra, S. Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nestle Padang dengan Kompensasi yang diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening. Skripsi 2(4), 211–234.
- [10] Sari, D. (2020). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Anggaran II - Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan). In *Jurnal Algoritma* (Vol. 12, Issue 1).
- [11] VERIYADNA, R. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Sumatera Utara. *Journal Economics and Management (JECMA)*