

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMOTIVASIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYA USAHA MANDIRI SYARIAH CABANG NANGGUNG, KABUPATEN BOGOR

Dedi Yudistira¹, Miftakhul Anwar², Azizah Mursyidah³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sahid Bogor

¹lpproduction979@gmail.com, ²miftakhul.anwar@febi-inais.ac.id,

³azizah.mursyidah@febi-inais.ac.id

ABSTRACT

The objectives of this study include: (1) To analyze the effect of training on employee performance, (2) To analyze the effect of motivation on employee performance, (3) To analyze the effect of training and motivation on employee performance at Karya Usaha Mandiri Nanggung. This study uses quantitative methods with analytical descriptive research, the method of determining the sample using the slovin method, the number of samples used in this study was 51 respondents of employees of the independent branch of Nanggung which were collected through questionnaires. The results of the study at a significant level of 0.05 found: (1) training had a positive and significant effect on employee performance. (2) motivation has a positive and significant effect on employee performance, (3) training and motivation together have a significant effect on employee performance in the work of an independent sharia business in the Nanggung branch.

Keywords: Training, Motivation, Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini antara lain: (1) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, (2) Untuk menganalisis pengaruh pemotivasian terhadap kinerja karyawan, (3) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pemotivasian terhadap kinerja karyawan pada Karya Usaha Mandiri Cabang Nanggung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif analitis, metode penentuan sampel menggunakan metode *slovin*, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini 51 responden karyawan Karya Usaha Mandiri Nanggung yang dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian pada taraf signifikan 0,05 menemukan: (1) pelatihan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. (2) pemotivasian berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. (3) pelatihan dan pemotivasian secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada Karya Usaha Mandiri Syariah Nanggung.

Kata-kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja.

I. PENDAHULUAN.

Sumber daya manusia merupakan topik yang tidak pernah luput untuk di

bicarakan, karena sumber daya manusia adalah modal dasar yang sangat menentukan dalam aktivitas sebuah perusahaan, dengan

semakin berkembangnya suatu negara kita perlu mempersiapkan diri dan generasi-generasi baru yang nantinya akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, karena pada umumnya perusahaan mengharapkan suatu hasil yang terbaik untuk perusahaannya, pada era globalisasi saat ini sangat perlu mempersiapkan SDM yang berkualitas.

Maka perlu diadakannya pelatihan dan pemotivasian terhadap karyawan baik karyawan baru ataupun yang sudah lama. Tujuan pemberian pelatihan memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan kemampuan dalam bekerja, maka dengan diadakannya pelatihan dapat memberi bantuan untuk membuat karyawan lebih optimal dalam menjalankan tugasnya.

Keterampilan dalam program pelatihan mampu meminimalkan masalah dalam pekerjaan. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang dimana menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada saat bekerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar dapat bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Armstrong dan Barons 1998 Wibowo (2003:5).

Secara sederhana, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu hasil atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan

dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukannya, dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dapat menunjang perusahaan didalam mencapai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Selain itu, untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang kerja yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya (Widijanto, 2017).

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Nanggung , yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkoperasian syariah, dimana Pimpinan perusahaan secara tidak langsung harus selalu memotivasi karyawannya, sehingga akan meningkatkan keterampilan maupun kemampuan karyawannya. (1) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada koperasi karya usaha Mandiri Syariah Nanggung? (2) Bagaimana pemotivasian terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Nanggung? (3) Bagaimana pengaruh pelatihan dan pemotivasian terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Nanggung?

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada cabang nanggung; (2) Untuk menganalisis Pengaruh Pemotivasian Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Nanggung; (3) Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pemotivasian terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Nanggung.

II. TINJAUAN PUSTAKA.

II.1. Manajemen.

Menurut Mary Parker Follet (1997), dalam buku Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (2008:5) Manajemen Secara pengertian adalah seni dalam

menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Segala sesuatu yang perlu dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Menurut Hasibuan S.P Malayu (2013:1), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Adapun fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing. Fungsi manajemen menurut Nickels, McHugh and McHugh (1997), dalam buku Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (2008:8) terdiri dari empat fungsi yaitu:

1. Perencanaan atau *Planning*, yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan dimasa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian atau *Organizing*, yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.
3. Pengimplementasian atau *Directing*, yaitu proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.
4. Pengendalian dan Pengawasan atau *Controlling*, yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan

sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

II.2. Pelatihan.

Setiap perusahaan atau organisasi menginginkan agar karyawannya memiliki keterampilan dan kemampuan, salah satu cara membuat karyawan memiliki keahlian dan keterampilan yaitu, diadakannya pelatihan. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang dimana menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori (Dr.B.Siswanto Sastro Hadi Wiryo 2002:200).

Tujuan pemberian pelatihan memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan kemampuan dalam bekerja, Maka dengan diadakannya pelatihan dapat memberi bantuan untuk membuat karyawan lebih optimal dalam menjalankan tugasnya. Keterampilan dalam program kepelatihan mampu meminimalkan masalah dalam pekerjaan (simamora 2004:276).

II.3. Motivasi.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias supaya mencapai hasil yang optimal (Hasibuan 2013:141). Dapat disimpulkan pula motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya pergerak kemampuan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Motivasi tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan, perusahaan sangat tergantung pada semangat

kerja dari para karyawannya. Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai. Dengan istilah populer “pemberian kegairahan bekerja” kepada pegawai. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan pegawai adalah memperkejakan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat kedalam perusahaan, diusahakan oleh pimpinan agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasikan kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi.

II.4. Kinerja.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada konsumen (Amstrong dan Baron, 1998:15).

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (wibowo 2014:7). Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Prawirosentono Suyadi 2008:2).

Adapun faktor yang memengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron (1998:16), antara lain:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi

yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dari perubahan lingkungan internal dan eksternal.

III. METODE PENELITIAN.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dan Inferentif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antara variabel yang dinyatakan dengan angka. Deskriptif menurut M.Azis Firdaus dalam buku “Metode Penelitian” adalah menjelaskan karakteristik satu variabel tertentu secara terstruktur dan spesifik, dimana data yang dianalisis berupa data sekunder atau hasil observasi tertentu yang relative cukup banyak umumnya penelitian dengan desain riset ini dapat dikembangkan pada penelitian kausal sehingga dapat terlihat hubungan antara variabel tersebut.

Dalam buku “Metode Penelitian” menurut M.Azis Firdaus menyatakan bahwa Riset Kausal bertujuan untuk melihat hubungan dan keterkaitan antara variabel, dimana satu atau lebih variabel berada pada posisi yang mempengaruhi (variabel bebas/independent variabel) dan yang lain sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel terikat/variabel tidak bebas/dependent variabel).

Alasan penulis menggunakan metode Deskriptif dan Inferentif sebagai proses penelitian adalah karena penulis melihat

adanya kesesuaian antara sifat penelitian dengan masalah yang diungkap. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada dilingkungan Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah yang berjumlah 105 orang.

Dalam hal ini data yang diolah harus seragam maka ditentukan dalam sampel penelitian ini hanya pada karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah (Cabang Nanggung) yang berjumlah sebanyak 105 orang, Populasi yang dijadikan sample sepenuhnya, Bisa disebut dengan sample jenuh. Seperti dalam buku Sugiono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. dalam penelitian ini perhitungan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat toleransi sebesar 10%.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis deskriptif dan analisis inferentif yaitu melalui proses penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu (M. Aziz Firdaus 2012:44).

Pengukuran untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y yang diukur menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk melihat apakah ada hubungan antara dua variabel dan melihat seberapa kuat hubungan tersebut.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.

IV.1. Deskripsi Penelitian.

Analisis Deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif. Adapun data yang disajikan adalah tanggapan dari 51 responden terhadap item-item kuisisioner yang terbagi menjadi 10 item

variabel pelatihan, 10 item variabel pemotivasian dan 10 item variabel kinerja karyawan.

IV.2. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

IV.2.1. Korelasi.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan perhitungan program aplikasi komputer hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel IV.1 Korelasi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.443	3,74214

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari Tabel diatas dapat diketahui hasil hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan sebesar 0,674. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel X1 (pelatihan) dan variabel Y (kinerja karyawan). Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X1 naik maka Y juga naik, dan sebaliknya apabila X1 turun maka Y juga turun.

IV.2.2. Regresi.

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan (X₁) dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan perhitungan program aplikasi komputer sebagai berikut:

Tabel IV.2 Regresi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	S
-------	-----------------------------	---------------------------	---	---

		ts		Beta	t	ig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6,857	4,103	,674	1,671	,101
	Pelatihan	1,494	,234		6,390	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

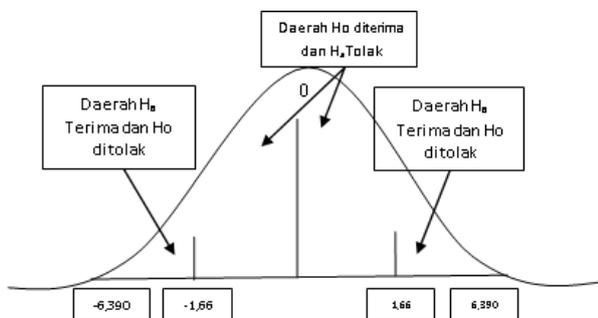
Dari tabel diatas dapat di ketahui persamaan regresinya $Y = 6,857 + 1,494 X_1$ dimana 6,857 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 (*pelatihan*) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja karyawan) adalah 6,180. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,557 artinya jika X_1 naik satu satuan maka Y akan naik 6,857 satuan.

IV.2.3. Koefisien Determinasi.

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,443 atau (44,3%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh *pelatihan* terhadap kinerja karyawan, dan selebihnya sebesar 55,7% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

IV.2.4. Uji Hipotesis.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 bahwa didapatkan nilai t-hitung sebesar 5,096. Karena t-hitung = 5,096 > t-tabel = 1,66 maka H_a diterima.



Gambar IV.3 Kurva Hipotesis Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar IV.1 dapat diketahui bahwa t-hitung lebih besar dari t-

tabel (berada pada daerah tolak H_0) berarti bahwa $6,390 > t\text{-tabel} = 1,66$. Artinya uji hipotesis menghasilkan simpul tolak H_0 dan terima H_a . Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Pelatihan* terhadap kinerja karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah.

IV.3. Analisis Pengaruh Pemotivasian terhadap Kinerja Karyawan.

IV.3.1. Korelasi.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara pemotivasian (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan perhitungan program aplikasi komputer hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel IV.3 Korelasi Permotivasian terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701	,491	,480	3,61587

a. Predictors: (Constant), Pemotivasian
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari Tabel diatas dapat diketahui hasil hubungan antara pemotivasian dengan kinerja karyawan sebesar 0,701. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel X_2 (pemotivasian) dan variabel Y (kinerja karyawan). Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X_2 naik maka Y juga naik, dan sebaliknya apabila X_2 turun maka Y juga turun.

IV.3.2. Regresi.

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara pemotivasian (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan perhitungan program aplikasi komputer sebagai berikut:

Tabel IV.4 Regresi Permotivasi-an terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstan-dardi-zed Coeff-icient s		Standar-dized Coeff-icient s	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Consta-nt)	5,046	4,079	,701	1,237	,222
	Pemotiv-Asian	1,619	,236		6,872	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

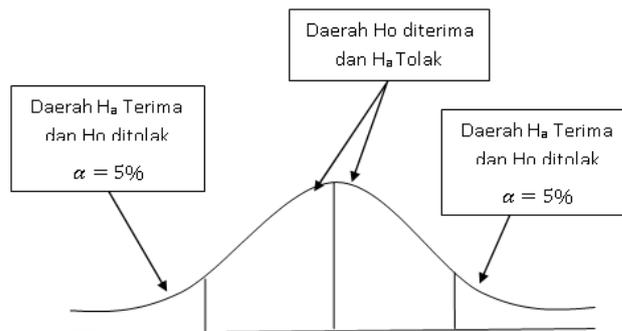
Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya $Y = 5,046 + 1,619 X_2$ dimana 5,046 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_2 (pemotivasi-an) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja karyawan) adalah 1,619. Nilai koefisien regresi sebesar 1,619 artinya jika X_2 meningkat satu satuan maka Y akan meningkat sebesar satu satuan.

IV.3.3. Koefisien Determinan.

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,480 atau (48%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh pemotivasi-an terhadap kinerja karyawan pada Koperasi KUMS, dan selebihnya sebesar 52% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

IV.3.4. Uji Hipotesis.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS bahwa nilai t-hitung sebesar 6,866. Karena $t\text{-hitung} = 6,866 > t\text{-tabel} = 1,67$ maka H_a diterima.



Gambar IV.4. Kurva Hipotesis Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

IV.4. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pemotivasi-an secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

IV.4.1. Korelasi.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui peran antara Pelatihan (X_1) dan Pemotivasi-an (X_2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan perhitungan program aplikasi komputer, hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel IV.5 Korelasi Pelatihan dan Pemotivasi-an terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Mod-el	R	R Squar-e	Adjuste-d R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 ^a	,456	,434	3,90894

a. Predictors: (Constant), Pemotivasi-an, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari Tabel diatas dapat diketahui hasil hubungan antara pelatihan dan pemotivasi-an dengan kinerja karyawan Koperasi KUM sebesar 0,657. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel X_1 (pelatihan) variabel X_2 (pemotivasi-an) secara bersama-sama dengan variabel Y (kinerja karyawan).

Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila secara bersama-sama terjadi kenaikan pada variabel X_1 dan

X₂ maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel Y.

IV.4.2. Regresi.

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara Pelatihan (X₁), dan Pemotivasian (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan perhitungan program aplikasi komputer, sebagai berikut:

Tabel IV.6. Regresi Pelatihan dan Pemotivasian terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,717	4,875		,352	,726
	Pelatihan	,830	,302	,362	2,751	,008
	Pemotivasian	,948	,315	,396	3,012	,004

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa persamaan regresinya adalah $Y = 1,717 + 0,830 X_1 + 0,948 X_2$, Variabel X₁ sebesar 0,830 ini berarti hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel pelatihan sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan Koperasi KUMS sebesar 0,830.

Variabel X₂ sebesar 0,948, ini berarti hubungan antara pemotivasian dan kinerja karyawan adalah positif atau setiap kenaikan skor X₂ sebesar 1 poin akan meningkatkan kinerja karyawan Koperasi KUMS sebesar 0,948.

Dari nilai t pada regresi berganda menunjukkan bahwa ternyata variabel X₂ (Pemotivasian) lebih dominan daripada pengaruh variabel X₁ (Pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

IV.4.3. Koefisien Determinan.

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,434 atau (43,4%) memberikan arti bahwa

besarnya pengaruh pelatihan dan pemotivasian terhadap kinerja karyawan Koperasi KUM, dan selebihnya sebesar 56,7% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

IV.4.4. Uji Hipotesis.

Hasil Uji F-Hipotesis dengan menggunakan program aplikasi komputer disajikan padatable sebagai berikut:

Tabel IV.7. Hasil Uji F-Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	615,196	2	307,598	20,131	,000 ^b
	Residual	733,432	48	15,280		
	Total	1348,627	50			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pemotivasian, Pelatihan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program aplikasi komputer dapat dilihat padatable 25 bahwa nilai F-hitung sebesar 20,131 Karena F-hitung = 20,131 > F-tabel = 2,79 maka H_a diterima.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Pelatihan dan pemotivasian secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi KUMS.

IV.5. Interpretasi Data.

Hubungan antara variabel X₁ (Pelatihan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) di Koperasi KUMS, Nilai r adalah 0,674. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel X₁ (pelatihan) dan variabel Y (kinerja karyawan). Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X₁ naik maka Y juga naik, dan sebaliknya apabila X₁ turun maka Y juga turun.

Dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,443 atau (44,3%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan

selebihnya sebesar 55,7% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Dapat di ketahui persamaan regresinya $Y = 6,857 + 1,494 X_1$ dimana 6,857 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 (*pelatihan*) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja karyawan) adalah 6,180. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,557 artinya jika X_1 naik satu satuan maka Y akan naik 6,857 satuan.

Hubungan antara Pemotivasian dan Kinerja menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,701. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel X_2 (pemotivasian) dan variabel Y (kinerja karyawan). Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X_2 naik maka Y juga naik, dan sebaliknya apabila X_2 turun maka Y juga turun.

Persamaan regresinya $Y = 5,046 + 1,619 X_2$ dimana 5,046 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_2 (pemotivasian) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja karyawan) adalah 1,619. Nilai koefisien regresi sebesar 1,619 artinya jika X_2 meningkat satu satuan maka Y akan meningkat sebesar satu satuan.

Koefisien determinasi sebesar 0,480 atau (48%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh pemotivasian terhadap kinerja karyawan pada Koperasi KUMS, dan selebihnya sebesar 52% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat diketahui hasil hubungan antara pelatihan dan pemotivasian dengan kinerja karyawan Koperasi KUMS sebesar 0,657. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel X_1 (pelatihan) variabel X_2 (pemotivasian) secara bersama-sama dengan variabel Y (kinerja karyawan). Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila secara bersama-sama terjadi kenaikan pada variabel X_1 dan X_2 maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel Y .

Persamaan regresinya adalah $Y = 1,717 + 0,830 X_1 + 0,948 X_2$, Variabel X_1

sebesar 0,830 ini berarti hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel pelatihan sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan Koperasi KUMS sebesar 0,830. Variabel X_2 sebesar 0,948, ini berarti hubungan antara pemotivasian dan kinerja karyawan adalah positif atau setiap kenaikan skor X_2 sebesar 1 poin akan meningkatkan kinerja karyawan Koperasi KUMS sebesar 0,948. Dari nilai t pada regresi berganda menunjukkan bahwa ternyata variabel X_2 (Pemotivasian) lebih dominan daripada pengaruh variabel X_1 (Pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

V. SIMPULAN.

Berdasarkan data, analisa dan hasil pembahasan yang penulis dapatkan tentang pengaruh Pelatihan, pemotivasian terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah (Cabang Nunggun) dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh antara Pelatihan dengan Kinerja menunjukkan nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,443 atau (44,3%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan selebihnya sebesar 55,7% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pengaruh antara Pemotivasian dengan Kinerja menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,480 atau (48%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh pemotivasian terhadap kinerja karyawan pada Koperasi KUMS, dan selebihnya sebesar 52% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Pengaruh antara Pelatihan dan Pemotivasian Menunjukkan nilai regresinya adalah $Y = 1,717 + 0,830 X_1 + 0,948 X_2$, Variabel X_1 sebesar 0,830 ini berarti hubungan antara

pelatihan dan kinerja karyawan adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel pelatihan sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan Koperasi KUMS sebesar 0,830. Variabel X2 sebesar 0,948, ini berarti hubungan antara pemotivasian dan kinerja karyawan adalah positif atau setiap kenaikan skor X2 sebesar 1 poin akan meningkatkan kinerja karyawan Koperasi KUMS sebesar 0,948. Dari nilai t pada regresi berganda menunjukkan bahwa ternyata variabel X2 (Pemotivasian) lebih dominan daripada pengaruh variabel X1 (Pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Saran yang dapat diberikan atas hasil dan pembahasan dari kesimpulan mengenai Pelatihan dan Pemotivasian terhadap Kinerja Karyawan pada KUM Cabang Nanggung adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Koperasi.
Koperasi harus lebih meningkatkan sarana dan prasarana pelatihan dan karyawan diberi peran dalam mempelajari suatu keterampilan dan lebih memperhatikan lagi peningkatan karier bagi karyawan agar menjadi salah satu cara dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, guna meningkatkan potensi kinerja karyawan pada Yayasan Aspirasi Muslimah Indonesia Bogor (Yasmina Foundation).
2. Bagi Pihak Akademisi.
Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk bahan penelitian yang akan datang, bisa berhubungan dengan Pelatihan dan Pemotivasian ataupun faktor-faktor yang lain.

<http://www.blog.re.or.id/defenisi-manajemen.htm> (diakses tanggal 27 Maret 2017).

- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- S.P., Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo . 2014 . *Perilaku dalam Organisasi. Edisi 1-2* . Jakarta: Rajawali Pers.

DAFTAR PUSTAKA.

Follet, Mary Parker. 1997. *Defenition of Management*,