



ASSET: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471

Call Center: 089524159515, email: assetumpo88@gmail.com

Website: <http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET>



Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Euis Lisnawati ^{a,1}, Alhidayatullah ^{b,2*}

^a Program Studi Manajemen, Universitas Linggabuana PGRI, Jl. Pramuka II No. 10, Kel. Cikondang, Kec. Citamiang, Kode Pos 43142, Kota Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia

^b Program Studi Manajemen Retail, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Jl. R. Syamsudin, S.H No. 50, Kel. Cikole, Kec. Cikole, Kode Pos 43113, Kota Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia

¹euisbuetea@gmail.com; ²alhidayatullah@ummi.ac.id*

* Correspondence author

INFO ARTIKEL

Sejarah artikel

Dikirim : 13-11-2023

Direvisi : 26-11-2023

Diterima : 8-12-2023

Kata Kunci

Pelatihan

Motivasi Kerja

Kinerja Karyawan

BPS Kota Sukabumi

ABSTRAK

Salah satu faktor terpenting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan program pelatihan dan memberikan motivasi kerja sehingga karyawan di lapangan akan terpacu untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini adalah pengawas lapangan BPS Kota Sukabumi, yang bertugas melakukan pengawasan kepada karyawan pengambil data di lapangan dengan populasi sebanyak 150 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan web.raosoft.com sample size, dengan tingkat error sebesar 5% sehingga didapatkan sample sebanyak 109 responden. Metode pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu penyebaran kuesioner berupa pertanyaan kepada responden. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis dalam penelitian ini. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengaruhnya sebesar 67,4% sedangkan 32,6% dipengaruhi variabel lain. Adapun kontribusi dalam penelitian ini yaitu memperluas literature manajemen sumber daya manusia terkait pelatihan dan motivasi kerja dalam konteks organisasi.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC-BY.



1. Pendahuluan

Perkembangan perekonomian era revolusi industry 4.0 saat ini, menuntut seluruh instansi baik perusahaan maupun pemerintah untuk lebih kreatif dalam mengelola sumber daya manusianya (Alhidayatullah & Aziz, 2022). Persaingan dunia bisnis yang semakin kompetitif, menjadikan kinerja karyawan berperan penting dalam tercapainya tujuan Perusahaan. Sehingga harus ditopang oleh SDM yang berkualitas, agar operasional organisasi dapat berjalan dengan baik (Pratama, 2020). Di mana hanya SDM yang bermutu dan memenuhi kualifikasi saja yang dapat bergabung dalam organisasi ini (Suwarno et al., 2023). Peran karyawan dalam kesuksesan organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Di mana kinerja karyawan yang tinggi dapat membawa banyak manfaat bagi organisasi, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, kualitas produk atau layanan, dan daya saing di pasar (Desthiani, 2018). Namun, dalam lingkungan bisnis yang terus berubah dan kompetitif, organisasi menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Alhidayatullah, Lestari, et al., 2023). Tantangan yang banyak dihadapi yaitu kurang efektifnya pengelolaan pelatihan dan motivasi karyawan, di mana beberapa karyawan merasa kurang termotivasi atau tidak memiliki akses yang memadai ke pelatihan yang relevan sehingga menghambat pertumbuhan dan kesuksesan organisasi (Alhidayatullah, Sudarma, et al., 2023; Nurodin et al., 2023).

Salah satu cara dalam menghadapi tantangan ini adalah dengan memberikan pelatihan yang baik dan memberikan motivasi kepada karyawan (Marjaya & Pasaribu, 2019). Pelatihan merupakan investasi pada sumber daya manusia organisasi yang dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan (Mokhtar & Susilo, 2017). Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan berkualitas, organisasi dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik (Soetedjo, Mei Indrawati & Hidayat, 2019). Pelatihan juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan, memotivasi mereka, dan membangun rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya (Daulay, 2021). Selain itu pelatihan dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan perubahan dalam tuntutan pekerjaan.

Selain pelatihan, motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, lebih terlibat dalam pekerjaan, dan lebih cenderung mencapai hasil yang optimal (Suyanto, 2018). Motivasi juga dapat berdampak positif pada retensi karyawan, yang dapat mengurangi biaya penggantian dan pelatihan ulang. Motivasi kerja, di sisi lain, adalah dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal (Marlapa & Mulyana, 2020). Motivasi kerja mencakup faktor-faktor seperti rasa pencapaian, pengakuan, hubungan kerja yang positif, dan imbalan yang memadai. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, lebih kreatif dalam menemukan solusi, dan lebih setia terhadap organisasi (Fonseca Da Costa Guterresa et al., 2020). Tingkat motivasi dan komitmen karyawan secara langsung mempengaruhi produktivitas, kualitas, inovasi, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Çetin & Aşkun, 2018). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap pelatihan dan motivasi kerja sebagai faktor penentu yang membentuk kinerja karyawan.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan salah satu institusi pemerintah yang memiliki tugas dan kewenangan untuk mengumpulkan data statistik dasar diseluruh Indonesia. Badan Pusat Statistik mempunyai tekad sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Untuk itu diperlukan panduan yang dapat digunakan oleh setiap insan statistik. Dalam melakukan pendataan BPS Kota Sukabumi harus memiliki karyawan yang handal dan profesional dibidangnya, terutama dalam penggunaan teknologi sehingga data yang didapat valid. Permasalahan yang terjadi di BPS, masih ada karyawan yang belum handal dalam penggunaan teknologi pendataan yang menyebabkan terhambatnya dalam pengumpulan data

di lapangan. Sehingga diperlukan pelatihan yang tepat dan motivasi kerja yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dalam melakukan pendataan di lapangan.

Berdasarkan beberapa penelitian mengenai efektivitas pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, terdapat hasil yang berbeda (research gap) antara satu peneliti dengan peneliti lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Soetedjo, Mei Indrawati & Hidayat, 2019) menyatakan terdapat pengaruh positif pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Mayliza, Riri dan Wahyuni, 2022) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan efektivitas pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebaruan dalam penelitian ini adalah pengintegrasian pelatihan dan motivasi, yaitu menggabungkan strategi pelatihan dengan motivasi yang efektif untuk mencapai kinerja yang optimal.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Laela & Wardani, 2017). Kinerja dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas (Muizu, 2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, insentif dan kompensasi, serta pengembangan karir (Ratnasari, 2013). Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kedisiplinan, kemampuan, kerjasama, dan potensi (Aziz et al., 2022). Penilaian kinerja karyawan merupakan proses untuk memperoleh informasi yang akurat tentang kinerja para anggotanya (Latifah & Syam, 2020). Beberapa manfaat dari penilaian kinerja karyawan antara lain memudahkan manajemen untuk melakukan kesepakatan secara objektif dan rasional dengan karyawan, terjadinya umpan balik pihak yang terlibat untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, memudahkan dalam mengambil keputusan terkait pemberian upah, bonus atau kompensasi lainnya atas prestasi kerja karyawan, membantu dalam melakukan promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan jabatan didasarkan prestasi kerja, serta merekomendasikan pelatihan dan pengembangan bagi peningkatan kinerja karyawan (Margawati, 2017; Tabara & Azriya, 2022). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, pemberian motivasi, insentif dan kompensasi, serta pengembangan karir (Hasibuan, 2016).

Pelatihan

Pelatihan adalah proses mendorong karyawan untuk memperoleh efektivitas atas pekerjaannya saat ini dan yang akan datang melalui peningkatan pengetahuan dan keahlian (Flippo, 2016). Pelatihan merupakan bidang pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar untuk meningkatkan keahlian karyawan di luar sistem pendidikan formal, di mana waktu yang digunakan relative singkat dengan cara yang lebih mengutamakan peningkatan skill (Anggereni, 2019). Pelatihan adalah suatu tempat atau lingkungan bagi karyawan, di mana tempat mempelajari sikap, keahlian dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan (Maryadi, 2019). Dalam ilmu pengetahuan, pelatihan merupakan hubungan antar lini yaitu manajer, supervisor, staf dan seluruh karyawan yang berada dalam perusahaan. Sedangkan keahlian yaitu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Pelatihan sendiri merupakan sarana dan upaya dalam meningkatkan kerja para karyawan yang sebelumnya kurang baik, meminimalisir *human error* yang diakibatkan kurangnya pengetahuan, pendidikan dan kurangnya kepercayaan diri dari para pekerja (Supardi & Yusman, 2021). Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan

menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu (Sikula, 2016).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*) (Wuryani et al., 2021). Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, dedikasi, dan produktivitas (Purnamarini, 2021; Wisetsri, 2020). Motivasi merupakan elemen kunci dalam kinerja dan produktivitas karyawan. Motivasi yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain gaji dan imbalan seperti bonus, insentif, atau kenaikan gaji dapat menjadi sumber motivasi yang kuat (Al Qarny, 2020). Pengakuan yaitu penerimaan atas hasil kerja, pujian, dan penghargaan dari atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi. Peluang pengembangan karir karyawan, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan, pengakuan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan visi perusahaan dapat memberikan arah yang jelas, kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan bagi individu yang ingin terus berkembang, dukungan dari atasan, dan pengakuan diri atas pencapaian pribadi karyawan (Daulay, 2021).

3. Metode Penelitian

Jenis dan Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis hubungan asosiatif kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Jenis Penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan suatu deskripsi atau gambaran tentang suatu keadaan (Arikunto, 2013). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y), dengan lokasi penelitian di Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan dari penyebaran pertanyaan atau kuesioner yang berhubungan dengan pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data primer penelitian ini dikirimkan kepada responden yaitu pengawas lapangan BPS Kota Sukabumi, yang bertugas melakukan pengawasan pada saat pengambilan data di lapangan.

Populasi dan Sample

Populasi penelitian ini adalah pengawas lapangan BPS Kota Sukabumi, yang bertugas melakukan pengawasan pengambilan data di lapangan, dengan total populasi sebanyak 150 orang. Sample diambil menggunakan **web raosoft.com sample size calculator** dengan tingkat keakuratan data sebesar 95% dan margin error sebesar 5%. Maka didapat responden yang akan dijadikan sample sebanyak 109 orang.

$$x = Z(c/100)^2 r(100-r)$$

$$n = N x / ((N-1)E^2 + x)$$

$$E = \text{Sqrt}[(N-n)x/n(N-1)]$$

What margin of error can you accept? 5% is a common choice	<input type="text" value="5"/> %
What confidence level do you need? Typical choices are 90%, 95%, or 99%	<input type="text" value="95"/> %
What is the population size? If you don't know, use 20000	<input type="text" value="150"/>
What is the response distribution? Leave this as 50%	<input type="text" value="50"/> %
Your recommended sample size is	109

Gambar 1. Sample Size

Teknik Analisis Data

Analisis data secara statistik dilakukan bertahap yaitu terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan data (uji validitas dan reliabilitas), selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, selanjutnya dilakukan uji hipotesis secara parsial dan simultan. Untuk regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 109 orang yang merupakan karyawan BPS, khususnya yang mengambil data di lapangan. Adapun karakteristik dari responden ini berdasarkan jenis kelamin, di mana responden perempuan lebih banyak dari pada responden laki-laki. Sedangkan usia responden yaitu berkisar antara 17 tahun sampai dengan > 38 tahun. Tingkat Pendidikan responden yaitu SMA sampai dengan Sarjana (S1). Sedangkan jumlah pelatihan yang pernah diikuti oleh responden yaitu 1 sampai dengan > 11 kali.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Jenis Kelamin		
Laki-laki	30	27,5%
Perempuan	79	72,5%
Usia		
18 – 27	45	41,3%
28 – 37	22	20,2%
> 38	42	38,5%
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	72	66%
Diploma	13	11,9%
S1	24	22,1%
Pelatihan		
1 – 5 kali	80	73,4%
6 – 10 kali	24	22,1%
>11 kali	5	4,5%
Sum	109	100%

Uji Kelayakan Data

Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan yaitu dengan menguji seluruh instrument variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Adapun pernyataan valid atau tidaknya suatu instrument yaitu dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{kritis} 0,3. Hasil yang didapatkan adalah seluruh instrument dinyatakan valid. Dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrument

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}/ r_{kritis}	Kriteria
Pelatihan (X1)			
1	0,367	0,3	Valid
2	0,406	0,3	Valid
3	0,409	0,3	Valid
4	0,408	0,3	Valid
5	0,377	0,3	Valid
6	0,435	0,3	Valid
7	0,409	0,3	Valid
8	0,408	0,3	Valid
9	0,640	0,3	Valid
10	0,588	0,3	Valid
11	0,675	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X2)			
1	0,456	0,3	Valid
2	0,783	0,3	Valid
3	0,803	0,3	Valid
4	0,681	0,3	Valid
5	0,783	0,3	Valid
6	0,803	0,3	Valid
7	0,803	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,464	0,3	Valid
2	0,336	0,3	Valid
3	0,431	0,3	Valid
4	0,446	0,3	Valid
5	0,512	0,3	Valid
6	0,556	0,3	Valid
7	0,683	0,3	Valid
8	0,657	0,3	Valid
9	0,680	0,3	Valid
10	0,469	0,3	Valid
11	0,396	0,3	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik formula alpha Cronbach, dinyatakan reliabel apabila nilai alpha cronbach nya di atas 0,600. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini seluruh variabel dinyatakan reliabel (>0,600). Dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,611	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,838	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,621	0,600	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah nilai residual terdistribusi dengan baik atau tidak. Memiliki nilai residual yang terdistribusi secara teratur merupakan teknik regresi yang efektif (Ghozali, 2016). Pada uji normalitas *one sample kolgomorov-smirnov* nilai $p = 0,200 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. One Sample Kolgomorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	109
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Uji Multikolinieritas

Cara yang digunakan untuk mendeteksi Multikolinieritas adalah dengan melihat VIF dan *tolerance* dengan kriteria pengujian jika $VIF < 10$ dengan angka *tolerance* $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2016). Dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

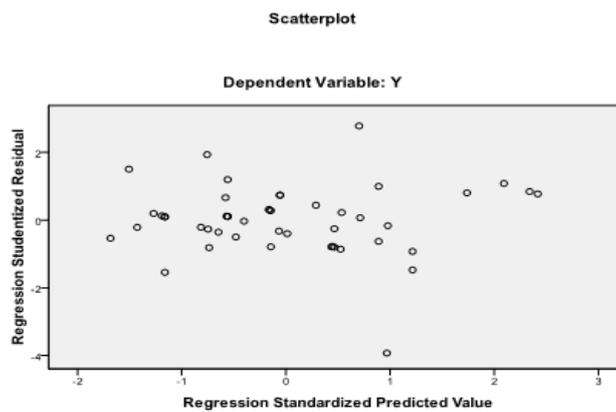
Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,968	1,033	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,968	1,033	

(Sumber: Hasil pengolahan data, 2023)

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Grafik plot antara nilai proyeksi variabel dependen dengan residualnya dapat digunakan untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas antar variabel independen. Dari gambar 2 scatterplot di bawah menunjukkan titik yang menyebar dengan pola tidak beraturan yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Uji Linieritas

Nilai Signifikansi (Sig.) dan nilai alpha dapat dibandingkan untuk dijadikan dasar pilihan dalam uji linearitas. Jika estimasi nilai F dan Deviasi dari Linearitas Sig. > 0,05 menunjukkan hubungan linier yang substansial antara variabel independen dan dependen. Dan jika nilai F estimasi lebih besar dari F tabel dan nilai Deviasi dari Linearitas Sig. 0,05, maka tidak terdapat hubungan linier yang bermakna antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji linieritas yaitu nilai *deviation from linearity* adalah 0,192 > 0,05, yang menandakan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan.

Tabel 6. Uji Anova

	F	Sig.
<i>Deviation from Linearity</i>	2,223	,192

(Sumber: Hasil pengolahan data, 2023)

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,530 + 0,124 X_1 + 0,900 X_2 + e$$

Variabel pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *p-value* pelatihan 0,001 < 0,05, dan *p-value* motivasi kerja 0,000 < 0,05. Uji F nilai sig. 0,000 < 0,05, yaitu secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan uji R Square diperoleh nilai 0,674 artinya variasi variabel bebas dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 67,4%, sedangkan 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Penelitian	B	Beta	t	Sig.
Pelatihan (X ₁)	0,124	0,184	3,285	0,001
Motivasi Kerja (X ₂)	0,900	0,768	13,686	0,000
R Square = 0,674	F _{hitung} = 110,661			
Adjusted R ² = 0,668	Probabilitas F = 0,000			

Pembahasan

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi, yang dibuktikan dengan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien t hitungnya sebesar $3,285 > 1,982$ dari t tabel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ferry, 2018; Wulandari, 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Banyaknya pelatihan yang dilakukan oleh instansi BPS Kota Sukabumi, tentunya akan memberikan dampak kepada karyawan yang turut serta dalam pelatihan tersebut. Semakin banyak karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan tupoksinya, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan BPS Kota Sukabumi.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi, yang dibuktikan dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisiennya sebesar $13,686 > 1,982$. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian dari (Aparicio Guterres & Supartha, 2016; Widodo, 2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan ini dapat berupa dorongan semangat kerja, imbalan, reward dan lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan BPS Kota Sukabumi.

Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi, yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($110,661 > 3,08$), dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,674 yang artinya besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi sebesar 67,4% adapun sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar pelatihan dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019; Ratnasari, 2013) dimana hasilnya Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

5. Kesimpulan

Hasil analisis uji statistik menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 67,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 32,6% nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia akademisi, dan instansi tempat penelitian, serta dapat bermanfaat dalam menambah dan memperluas pengetahuan bagi para peneliti. Diharapkan penelitian ini akan berdampak pada dunia pendidikan, dan BPS Kota Sukabumi dalam memaksimalkan kinerja karyawan dari pemberian pelatihan dan motivasi kerja agar kinerja karyawan terus meningkat. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti

lain yang melakukan penelitian terkait pelatihan dan motivasi kerja. Serta saran untuk penelitian ke depannya agar dapat melibatkan banyak instansi, menambah responden, dan menambahkan metode lainnya untuk memperkuat data kuantitatif dari penyebaran kuesioner.

Referensi

- Al Qarny, A. (2020). Factors Affecting Work Satisfaction and Employee Performance in Automotive Industrial Chain. In *International Journal of Economics and Business Administration: Vol. VIII* (Issue 2).
- Alhidayatullah, A., & Aziz, Muh. A. (2022). The Role of Job Training in Improving Employee Performance. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.186>
- Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103–111. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Aparicio Guterres, L., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 429–454.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Aziz, Muh. A., Sari, Y. T., & Alhidayatullah, A. (2022). Analisis Kinerja Dokter Dalam Pengisian Rekam Medis dan Rawat Jalan Melalui Kepuasan Kerja. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(3), 413–417. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i3.2495>
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Daulay, R. (2021). *Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. 2(1), 156–164.
- Desthiani, U. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari*, 5(1), 1–16.
- 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>
- Flippo, E. B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Fonseca Da Costa Guterres, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Laela, S., & Wardani, M. K. (2017). Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(3), 155–168.
- Latifah, S. W., & Syam, D. (2020). *Pengembangan Indikator Penilaian Kinerja Penerapan Faktor Lingkungan Supply Chain UMKM*.
- Margawati, D. (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Regulasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai LPP Madiun. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 59–67.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Intervening Variables. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 54–63. <https://doi.org/10.32479/irmm.9922>
- Maryadi. (2019). *Jurnal Ekonomia*, Vol. 9, No. 1, Februari 2019 Pengaruh Pelatihan Terhadap Pres.... 9(1), 119–134.
- Mayliza, Riri dan Wahyuni, G. (2022). Effect of Training and Work Environment On Employee Achievement At Bank Tabungan Negara Padang Branch. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 379–387.

- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(6), 19–26.
- Muizu, W. O. Z. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. In *Pekbis Jurnal* (Vol. 6, Issue 1).
- Nurodin, I., Alhidayatullah, A., & Sudarma, A. (2023). The Role Of Leadership And Motivation In Improving Employee Performance. *HBR Husnayain Business Review*, 3(1), 43–49. <https://doi.org/10.54099/hbr.v3i1.539>
- Pratama, M. R. P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 45–53. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.7>
- Purnamarini, T. R. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran*. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET><http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- Ratnasari, S. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(1), 43–50.
- Sikula, A. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Soetedjo, Mei Indrawati, & Hidayat. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 524–535. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i5.232>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Supardi, Y. R., & Yusman. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Suwarno, S., Lustrilanang, P., & Sunardi, S. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan Sistem Akuntansi Desa, Dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Desa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 11(1), 177–186. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v11i1.1718>
- Suyanto, S. (2018). Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance. In *European Research Studies Journal: Vol. XXI* (Issue 1).
- Tabara, R., & Azriya, N. (2022). *Konsep diri dan Kinerja Pegawai: Studi Empirik pada Distrik Salawati Kabupaten Sorong*. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET><http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 896–908.
- Wisetsri, W. (2020). The Influence of Leadership, Work Motivation and Organizational Culture on Job Performance. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(5), 7336–7350. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i5/pr2020768>
- Wulandari, A. (2020). Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan Dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 40–53. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>
- Wuryani, E., Rodli, A. F., Sutarsi, S., Dewi, N. N., & Arif, D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, 11(1), 365–372. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>