

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YAYASAN PENDIDIKAN NURUL ANSHOR

Sultan Ardiansyah Permana

^a Faculty of Economics and Business, University of Pamulang

Email: sultanardiansyahp@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received:

August 21st, 2025

Revised

August 22^{sd}, 2025

Accepted:

August 25th, 2025

Online available:

December 30th, 2025

Keywords :

Pelatihan Kerja,
Motivasi Kerja, Kinerja
Pegawai

JEL Classification:

G;M;E

***Correspondence:**

Name: **Sultan
Ardiansyah Permana**
E-mail:
sultanardiansyahp@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Nurul Anshor Kabupaten Tangerang.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 43 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini adalah Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,925 > 2,019)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 65,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,835 > 2,019)$. Pelatihan kerja Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,313 + 0,123X_1 + 1,057X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,1% sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(39,041 > 3,21)$.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan dan motivasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak yayasan perlu meningkatkan kualitas pelatihan dan memberikan dorongan motivasi agar kinerja pegawai semakin optimal.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, pegawai memegang peran vital dalam keberhasilan pencapaian visi dan misi organisasi. Peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas penting, salah satunya melalui pelatihan kerja yang tepat serta motivasi kerja yang memadai.

Di Yayasan Pendidikan Nurul Anshor Kabupaten Tangerang, masih ditemukan kendala dalam pelaksanaan pelatihan dan motivasi kerja. Tingkat absensi pegawai yang cukup tinggi dan menurunnya kinerja pada periode tertentu menjadi indikator penting adanya masalah. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di yayasan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sularmi, Veritia dan Pratama (2024:26), “Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia.”

Menurut Gandung (2021:32) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.

Menurut Pratama (2022:5) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier mempunyai inisiatif untuk melakukan pengembangan organisasional dari sebuah organisasi atau perusahaan”.

1. **Kinerja** menurut Rivai (2018) merupakan hasil penilaian prospektif atas kontribusi individu dalam memajukan organisasi.

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pendidikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencakup hasil kerja dan perilaku pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu.

2. **Pelatihan kerja** menurut Pratama (2021) adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai agar mampu bekerja lebih efektif.

Pelatihan kerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kompetensi pegawai atau tenaga pendidik.

3. **Motivasi kerja** menurut Uno (2013) tercermin melalui tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian pegawai dalam melaksanakan tugas.

motivasi berfungsi sebagai pergerakan atau pendorong para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau berkerja dengan baik.

Penelitian Terdahulu Dan Hipotesis

Penelitian terdahulu Hermawati dkk (2021), Pratama (2023), Hamam & Sunardi (2025) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan kerangka pemikiran bahwa pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

1. H1: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. H3: Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Yayasan Pendidikan Nurul Anshor berjumlah 43 orang, yang sekaligus dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert.

Analisis data dilakukan melalui:

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan kuesioner. Kuesioner dianggap *valid* jika pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan hal yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Reliabilitas instrumen.

Reliabilitas merujuk pada suatu konsep bahwa suatu instrumen dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah memadai

3. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi).

Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai ketepatan suatu data

4. Analisis regresi linier sederhana.

Analisis regresi linier sederhana merupakan suatu alat analisis Digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

5. Uji koefisien korelasi dan determinasi.

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

6. Uji hipotesis (uji t dan uji F).

Untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak dilakukanlah uji hipotesis dengan cara membandingkan nilai *signifikansi* (Sig.) dengan probabilitas 0,05 atau dengan cara lain yakni membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

HASIL AND ANALISIS

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini melibatkan **43 responden** pegawai Yayasan Pendidikan Nurul Anshor Kabupaten Tangerang. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang mencakup variabel Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari 43 orang pegawai Yayasan Pendidikan Nurul Anshor Kabupaten Tangerang. Berdasarkan jenis kelamin:

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Laki-Laki	22	51,2	51,2	51,2
	Perempuan	21	48,8	48,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel di atas jenis kelamin responden terbagi hampir merata antara laki-laki dan perempuan. Dari total 43 responden, sebanyak 22 orang (51,2%) adalah laki-laki, sedangkan 21 orang (48,8%) adalah perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan usia.

Usia					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	18-25 tahun	2	4,7	4,7	4,7
	26-30 tahun	1	2,3	2,3	7,0
	31-35 tahun	7	16,3	16,3	23,3
	> 35 tahun	33	76,7	76,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel di atas mayoritas responden berada pada kelompok usia di atas 35 tahun (>35 tahun), yang mencatatkan 33 orang atau 76,7% dari total 43 responden. Selanjutnya, kelompok usia 31-35 tahun memiliki 7 orang (16,3%), sementara kelompok usia 18-25 tahun hanya terdiri dari 2 orang (4,7%). Terakhir, kelompok usia 26-30 tahun mencatatkan 1 orang (2,3%).

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian.

Status					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Honor Yayasan	5	11.6	11.6	11.6
	Honor Daerah Tk.II/Kab.	12	27.9	27.9	39.5
	GTY	20	46.5	46.5	86.0
	PTY	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel di atas mayoritas berasal dari kategori GTY (Guru Tetap Yayasan), yang mencatatkan 20 orang atau 46,5% dari total 43 responden. Diikuti oleh status Honor Daerah Tk. II/Kab. dengan 12 orang (27,9%), dan Honor Yayasan yang terdiri dari 5 orang (11,6%). Sementara itu, 6 responden (14,0%) berstatus sebagai PTY (Pegawai Tetap Yayasan).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	4,7	4,7	4,7
	SMA/SMK	6	14,0	14,0	18,6
	D-3	1	2,3	2,3	20,9
	S-1	33	76,7	76,7	97,7
	S-2	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.4 ebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S-1, yang tercatat sebanyak 33 orang atau 76,7% dari total 43 responden. Selanjutnya, terdapat 6 responden (14,0%) yang memiliki pendidikan SMA/SMK. Sebagian kecil lainnya memiliki pendidikan terakhir SMP dengan 2 orang (4,7%) dan D-3 dengan 1 orang (2,3%). Terakhir, ada 1 responden (2,3%) yang memiliki pendidikan S-2.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti meliputi pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Pembobotan dilakukan dengan menggunakan metode pengukuran skala *Likert*, di mana setiap pernyataan memiliki 5 alternatif jawaban. Dengan menentukan rentang skala untuk setiap variabel, interval dapat ditetapkan untuk memberikan interpretasi berdasarkan kualitas, yang mencakup kategori baik dan tidak baik. Berikut adalah interval yang digunakan untuk interpretasi tersebut :

Kriteria atau Interpretasi Kategori	Skala Interval
Sangat Tidak Setuju	1,00 – 1,79
Tidak Setuju	1,80 – 2,59
Kurang Setuju	2,60 – 3,39
Setuju	3,40 – 4,19
Sangat Setuju	4,20 – 5,00

1. Hasil Tanggapan Responden Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil tanggapan responden, rata-rata skor variabel pelatihan kerja sebesar **3,81** yang berada pada kategori *Setuju*. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pelatihan yang diberikan sudah relevan, bermanfaat, dan dapat meningkatkan keterampilan kerja.

2. Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

Rata-rata skor variabel motivasi kerja adalah **4,22** dengan kategori *Sangat Setuju*. Artinya, mayoritas responden merasa memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas, baik yang bersifat tanggung jawab individu maupun komitmen untuk meningkatkan kualitas kinerja.

3. Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Rata-rata skor variabel kinerja sebesar **3,97** dengan kategori *Setuju*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyusun rencana pembelajaran,

melaksanakan proses belajar mengajar secara interaktif, dan menjalin komunikasi yang baik dengan siswa maupun rekan kerja.

Uji Instrumen Penelitian

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.852	0.301	<i>Valid</i>
2	0.859	0.301	<i>Valid</i>
3	0.913	0.301	<i>Valid</i>
4	0.938	0.301	<i>Valid</i>
5	0.923	0.301	<i>Valid</i>
6	0.934	0.301	<i>Valid</i>
7	0.767	0.301	<i>Valid</i>
8	0.888	0.301	<i>Valid</i>
9	0.870	0.301	<i>Valid</i>
10	0.798	0.301	<i>Valid</i>

Berdasarkan data pada tabel variabel pelatihan kerja (X1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.301), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.837	0.301	<i>Valid</i>
2	0.939	0.301	<i>Valid</i>
3	0.917	0.301	<i>Valid</i>
4	0.928	0.301	<i>Valid</i>
5	0.940	0.301	<i>Valid</i>
6	0.942	0.301	<i>Valid</i>
7	0.853	0.301	<i>Valid</i>
8	0.909	0.301	<i>Valid</i>

Berdasarkan data pada tabel variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.301), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan *valid*. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.937	0.301	<i>Valid</i>
2	0.941	0.301	<i>Valid</i>
3	0.938	0.301	<i>Valid</i>
4	0.962	0.301	<i>Valid</i>
5	0.924	0.301	<i>Valid</i>
6	0.866	0.301	<i>Valid</i>
7	0.955	0.301	<i>Valid</i>
8	0.950	0.301	<i>Valid</i>
9	0.946	0.301	<i>Valid</i>
10	0.947	0.301	<i>Valid</i>
11	0.937	0.301	<i>Valid</i>
12	0.923	0.301	<i>Valid</i>

Berdasarkan data pada tabel 4.11 variabel kinerja (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.301), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan *valid*. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,301), sehingga dinyatakan *valid*. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,90 untuk ketiga variabel, yang berarti instrumen penelitian sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan distribusi data normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas dengan nilai VIF < 10 . Uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menghasilkan nilai 2,201 yang berada pada kategori “tidak ada

gangguan autokorelasi”. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser juga menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Sig. > 0,05). Dengan demikian, model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi

1. Regresi Parsial

- a. Pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi:

$$Y = 21,193 + 0,694X_1$$

(t hitung 5,925 > t tabel 2,019; Sig. 0,000 < 0,05).

- b. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi:

$$Y = 7,320 + 1,195X_2$$

(t hitung 8,835 > t tabel 2,019; Sig. 0,000 < 0,05).

2. Regresi Berganda

Secara simultan, pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan:

$$Y = 7,313 + 0,123X_1 + 1,057X_2$$

(F hitung 39,041 > F tabel 3,21; Sig. 0,000 < 0,05).

Analisis Korelasi dan Determinasi

- a. Pelatihan kerja memiliki korelasi kuat terhadap kinerja pegawai dengan nilai $r = 0,679$ dan kontribusi sebesar 46,1%.
- b. Motivasi kerja memiliki korelasi sangat kuat terhadap kinerja pegawai dengan nilai $r = 0,810$ dan kontribusi sebesar 65,6%.
- c. Secara simultan, pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki korelasi sangat kuat terhadap kinerja pegawai dengan nilai $r = 0,813$ dan kontribusi sebesar 66,1%.

Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian di atas yang menguji pengaruh antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Nurul Anshor Kabupaten Tangerang, maka dapat dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,925 > 2,019)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$, Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Nurul Anshor Kabupaten Tangerang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,835 > 2,019)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$, Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Nurul Anshor Kabupaten Tangerang.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(39,041 > 3,21)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Nurul Anshor Kabupaten Tangerang.

KESIMPULAN

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Nurul Anshor Kabupaten Tangerang. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi 66,1%

DAFTAR PUSTAKA

- Gandung, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Prilaku Berorganisasi* (Vol. 1). CV. AA. RIZKY.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina.
- PRATAMA, A., & Febriana, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan. *Ekonomi Bisnis*, 29(01), 47-56.
- Veritia, D. A. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pharmatia SKIN LAB Depok Jawa Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2, 1.
- Rahmi Hermawati, A. F. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4, 319.