p-ISSN: 2963-7856| e-ISSN: 2961-9890
Available online at jerkin.org/index.php/jerkin
Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
Volume 03 No. 04, April-June 2025, pp 1848-1857

6Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sipakatallasa Kota Makassar

Alfisah Rusdian[1], Edi Jusriadi[2*], Zalkha Soraya[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Jl. Sultan Alauddin No.259, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia
E-mail: edi.jusriadi@unismuh.ac.id

https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.617

ARTICLE INFO

Article history
Received: 08 May 2025
Accepted: 15 May 2025
Published: 22 May 2025

Kata Kunci: Inflasi, Konsumsi, Kesejahteraan Mahasiswa, Pengelolaan Keungan, Kebutuhan Mahasiswa.

Keywords: *Inflation, Consumption, Student Welfare, Financial Management, Student Needs*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk membahas dampak inflasi terhadap pola konsumsi dan kesejahteraan mahasiswa. Inflasi, yang merupakan fenomena peningkatan harga barang dan jasa secara umum, memberikan dampak yang signifikan terhadap kemampuan mahasiswa untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari. Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 110 mahasiswa dari berbagai jurusan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa (84,5%) mengurangi konsumsi mereka sebagai respons terhadap kenaikan harga barang dan jasa. Sebanyak 68,2% responden beralih ke produk dengan harga yang lebih rendah untuk menyesuaikan anggaran belanja mereka. Selain itu, inflasi juga berdampak pada mahasiswa seperti kecemasan dan stres yang termasuk pada aspek psikologis,terutama bagi mahasiswa yang tinggal jauh dari luar kota. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa 64,4% mahasiswa berpendapat bahwa kebijakan pemerintah belum cukup efektif dalam mengatasi inflasi dan menjaga daya beli masyarakat. Secara keseluruhan, mahasiswa perlu lebih bijak dan cermat dalam mengelola keungan, beradaptasi dengan situasi ekonomi, serta mencari strategi untuk menghadapi tantangan ekonomi seperti inflasi.

This study aims to discuss the impact of inflation on the consumption patterns and welfare of university students. Inflation, which is a phenomenon of increasing prices of goods and services in general, has a significant impact on students' ability to fulfill their basic daily needs. In this study, a descriptive quantitative approach was used by distributing questionnaires to 110 students from various majors. The results of this study showed that the majority of students (84.5%) reduced their consumption in response to the increase in prices of goods and services. As many as 68.2% of respondents switched to lower priced products to adjust their spending budget. In addition, inflation also has an impact on students such as anxiety and stress which are included in the psychological aspect, especially for students who live far from outside the city. This study also revealed that 64.4% of students think that government policies have not been effective enough in overcoming inflation and maintaining people's purchasing power. Overall, students need to be wiser and more careful in managing their finances, adapting to economic situations, and finding strategies to deal with economic challenges such as inflation.

This is an open access article under the CC–BY-SA license.

How to Cite: Edi Jusriadi, et al (2025). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sipakatallasa Kota Makassar**,** 3 (4) 1848-1857. https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.617

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti mempekerjakan karyawan. Kemampuan setiap karyawan berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, jadi pelatihan akan sangat berguna untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Perusahaan juga

harus dapat mengidentifikasi kelemahan karyawan yang perlu diperbaiki melalui pelatihan (Ahmad et al., 2022; Herawati & Madyatama, 2021; Maulana & Nurwati, 2021; Turmono & Septian, 2019).

Koperasi sudah lama terbentuk di Indonesia sejak Penjajahan Hindia Belanda. Organisasi usaha yang menjalankan operasinya berdasarkan asas kekeluargaan ini juga telah berkontribusi secara signifikan pada peningkatan ekonomi masyarakat dan pembangunan nasional (Fransisca et al., 2019; Wiwik & Wahyudi, 2022). Sebagai pengatur kebijakan ekonomi dan pengembangamanat konstitusi untuk mensejahterakan rakyat Indonesia, pemerintah harus secara aktif mendukung koperasi, yang merupakan organisasi ekonomi rakyat. Menurut Pasal 1 UU No. 25 Tahun 1992, koperasi adalah badan usaha yang anggotanya perorangan atau badan hukum koperasi, berlandaskan prinsip koperasi dan asas kekeluargaan sebagai gerakan ekonomi rakyat (Wati et al., 2021).

Koperasi adalah jenis badan usaha yang signifikan yang sesuai dengan karakter bangsa yang harus dibangun. Selain itu, pemerintah harus menegaskan bahwa koperasi harus berfungsi sebagai wadah bagi perekonomian masyarakat, yang dibentuk sebagai usaha yang berbasis kekeluargaan (Iskandar, 2018). Agar perusahaan dapat bersaing dan bersaing dengan lembaga keuangan lainnya, perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan eksistensinya. Koperasi harus dapat menetapkan kebijakan dan strategi yang terus berkembang (Khaeruman et al., 2024).

Sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah salah satu komponen terpenting yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia adalah aset terpenting organisasi karena orang-orangnya bertanggung jawab atas operasi lainnya. Ini dibandingkan dengan komponen lain seperti modal, teknologi, dan uang (Effendi, 2021; Halisa, 2020). Orang adalah sumber keunggulan kompetitif selain memilih, memanfaatkan, dan memelihara teknologi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah bagian penting dari setiap organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah sistem yang digunakan untuk mengubah sikap, perilaku, dan kinerja karyawan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena itu, kinerja karyawan harus terus ditingkatkan agar mereka dapat membantu kinerja perusahaan secara keseluruhan (Gustiana et al., 2022).

Kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang diberikan. Kinerja karyawan dipandang sebagai bentuk pelaksanaan tanggung jawab yang tercermin dari kehadiran dalam berbagai pertemuan serta kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya secara serius (Amin et al., 2023; Maamari & Saheb, 2018). Penilaian kinerja dimaksudkan untuk menjadi dasar perencanaan dan penelitian di bidang personalia, khususnya untuk meningkatkan program dan mendorong hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Sandybayev, 2019).

Pelatihan tenaga kerja bertujuan meningkatkan kinerja pada tugas tertentu, sedangkan pengembangan mencakup persiapan individu untuk tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi (Hasania, 2016; Marhumi & Soraya, 2024). Berdasarkan pengamatan peneliti terkait fenomena Pelatihan Koperasi Simpan Pinjam Sipakatallasa Kota Makassar, yaitu struktur pelatihan yang kurang efektif terhadap calon karyawan menyebabkan rendahnya tingkat pemahaman peserta dalam memahami tugas dan kewajiban yang dibutuhkan oleh koperasi. Tentunya hal fenomena tersebut menjadi acuan bagi peneliti bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Lokasi penelitian yaitu pada Koperasi Simpan Pinjam Sipakatallasa Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Jl. Aroepala Hertasning Baru No. 29 C, Kel. Kassi-kassi, Kec. Rappocini yang dilakukan selama 2 bulan, dimulai pada bulan maret sampai mei 2025.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sipakatallasa Kota Makassar yang berjumlah 35 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 35 orang dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, kuesioner (angket), wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan

Copyright © 2025, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Sebelum melakukan pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik tersebut, peneliti terlebih dahulu mengevaluasi instrumen variabel atau kualitas data yang digunakan.

1. Analisis Deskriptif

   Menurut Sugiyono (2014), analisis deskriptif adalah teknik statistik yang menggambarkan data apa adanya tanpa melakukan generalisasi.

2. Uji Instrumen

   Ada dua cara untuk menguji instrumen variabel yaitu tingkat konsistensi atau reliabilitas dan tingkat akurasi atau validitas.

   a. Uji Validitas

      Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh dari penelitian menggunakan kuesioner, dengan bantuan SPSS 22.0 for Windows. Kriteria pengujiannya adalah:

      1) Jika r hitung > r tabel, pernyataan valid
      2) Jika r hitung < r tabel, pernyataan tidak valid.
      3) Nilai r hitung terlihat di kolom Corrected Item Total Correlation

   b. Uji Reliabilitas

      Uji reliabilitas dilakukan pada responden menggunakan pertanyaan yang valid dari uji validitas, dengan analisis menggunakan SPSS 22.0 for Windows. Variabel dinyatakan reliabel jika:

      1) r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel.
      2) r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel.

      Cronbach's Alpha > 0,6 menunjukkan reliabilitas, sedangkan < 0,6 berarti tidak reliabel. Variabel dianggap baik jika Cronbach's Alpha > 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

   a. Uji Normalitas

      Uji normalitas adalah pengujian untuk menentukan apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal akan mengurangi kemungkinan terjadinya bias.

   b. Uji Heteroskedastisitas

      Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi dalam memprediksi variabel dependen, dengan gejala terjadi jika nilai signifikansi > 0,05.

   c. Uji Multikolinearitas

      Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa adanya korelasi tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Asumsi Tolerance dan VIF adalah:

      1) Multikolinearitas terjadi jika VIF > 10 dan Tolerance < 0,10.
      2) Tidak terjadi multikolinearitas jika VIF < 10 dan Tolerance > 0,10.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

   Analisis regresi linear sederhana adalah metode yang digunakan untuk mengukur dan memprediksi hubungan antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel secara objektif, regresi linear sederhana dalam penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:
Y = Kinerja Karyawan
α = Konstanta
β_1 = Koefisien Regresi Variabel Pelatihan
X_1 = Variabel Pelatihan
e = Error/sisa

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Jika nilai signifikansi t hitung < 0,05, variabel independen berpengaruh signifikan, sementara jika > 0,05, variabel independen tidak berpengaruh.

1. Uji F

   Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen serta untuk mengevaluasi signifikansi model regresi. Jika nilai signifikansi uji F > 0,05, hipotesis nol diterima, sedangkan jika < 0,05, hipotesis nol ditolak.
2. Koefisien Determinasi (R_2)

   Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen yang terbatas, sementara nilai mendekati satu berarti variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Untuk mengukur variabel penelitian ini, digunakan statistik deskriptif dengan jumlah responden 35 dengan masing-masing variabel adalah Pelatihan dan Kinerja. Berikut ini adalah hasil dari distribusi jawaban responden penelitian:

Variabel Pelatihan (X)

Tabel 1. Deskriptif Variabel Pelatihan (X)

Butir Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total		Rata- Rata
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
X.1.1	21	105	14	56	0	0	0	0	0	0	35	161	4,6
X.1.2	13	65	22	88	0	0	0	0	0	0	35	153	4,37
X.2.1	18	90	14	56	3	9	0	0	0	0	35	155	4,42
X.2.2	14	70	19	76	1	3	1	2	0	0	35	151	4,31
X.3.1	19	95	11	44	4	12	1	2	0	0	35	153	4,37
X.3.2	10	50	14	56	10	30	1	2	0	0	35	138	3,94
Rata-Rata Variabel													4,33

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan rata-rata tertinggi pada butir pernyataan ketiga (X.2.1) dengan rata-rata 4,42. Ini menunjukkan bahwa responden menilai kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan. Sedangkan rata-rata terendah pada butir pernyataan pertama (X.1.1) yaitu sebesar 4,6. Perhitungan nilai rata- rata variabel pelatihan (X) sebesar 4,33 sehingga dapat dikategorikan sangat tinggi.

Variabel Kinerja (Y)

Tabel 2. Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total		Rata- Rata
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
Y.1	20	100	10	40	5	15	0	0	0	0	35	155	4,42
Y.2	13	65	12	48	8	24	0	0	2	2	35	139	3,97
Y.3	14	70	14	56	7	21	0	0	0	0	35	147	4,20
Y.4	12	60	11	44	11	33	1	2	0	0	35	139	3,97
Y.5	18	90	17	68	0	0	0	0	0	0	35	158	4,51
Y.6	17	85	14	56	2	6	2	4	0	0	35	151	4,31
Rata-Rata Variabel													4,26

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi terdapat pada butir pernyataan kelima (Y.5), yaitu 4,51 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator kelima yaitu keselamatan menjadi faktor utama dari kinerja. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan kedua (Y.2) dan keempat (Y.4) yaitu sebesar 3,97. Perhitungan nilai rata-rata variabel kinerja (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,26 sehingga dapat dikategorikan sangat tinggi.

Copyright © 2025, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini bertujuan untuk memastikan item pernyataan mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat. Koefisien korelasi Pearson (r hitung) digunakan untuk menguji validitas dengan membandingkan skor item dengan skor total. Dengan 35 responden, nilai r tabel uji validitas ditentukan 0,324. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, item dianggap valid. Berikut adalah hasil uji validitas untuk setiap indikator.

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Validitas Pelatihan (X)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Sarana dan Fasilitas di tempat pelatihan sudah cukup memadai dan mendukung karyawan.	0,409	0,324	Valid
Semua peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan saat pelakasanaan pelatihan yang saya ikuti tersedia lengkap.	0,351	0,324	Valid
Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan.	0,724	0,324	Valid
Karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	0,628	0,324	Valid
Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai.	0,791	0,324	Valid
Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan.	0,768	0,324	Valid

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa uji validitas pelatihan (X) terdiri dari 6 item. Semua item dalam indikator tersebut valid karena masing-masing memiliki nilai r hitung > r tabel.

Tabel 4. Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja (Y)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,676	0,324	Valid
Kemampuan dalam menentukan prioritas pekerjaan	0,778	0,324	Valid
Karyawan memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan	0,749	0,324	Valid
Karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0,764	0,324	Valid
Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi.	0,431	0,324	Valid
Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.	0,810	0,324	Valid

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa uji validitas kinerja (Y) terdiri dari 6 item. Semua item dalam indikator tersebut valid karena masing-masing memiliki nilai r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menguji reliabilitas untuk menilai kepercayaan data kuesioner. Nilai Cronbach's Alpha digunakan untuk evaluasi, dengan kriteria reliabel jika r > 0,60, dan tidak reliabel jika r < 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen disajikan sebagai berikut:

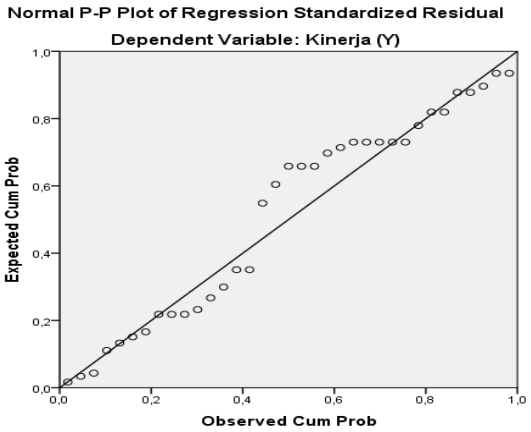
Tabel 5. Rekapitulasi Uji Realiabilitas

Variabel	Nilai Cronbach'ch Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	0,669	Reliabel
Kinerja (Y)	0,816	Reliabel

Uji validitas untuk semua variabel memiliki nilai Cronbach'ch Alpha lebih besar dari 0,60 seperti yang ditunjukkan dalam tabel 5, yang berarti dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data Secara Grafik

Jika titik data tersebar mengikuti garis diagonal, data dianggap terdistribusi normal. Sebaliknya, jika tidak, data dianggap tidak normal. Grafik normal plot di atas menunjukkan distribusi data yang sesuai dengan garis diagonal, menandakan bahwa model regresi layak digunakan karena asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta besaran kolerasi antar variabel independen, dapat diamati untuk mengidentifikasi adanya masalah multikolinearitas. Maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran kolerasi antar variabel independen pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

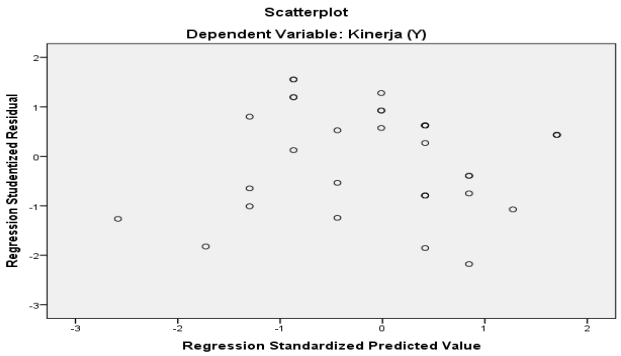
Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,942	5,523		,533	,598		
	Pelatihan (X)	,863	,211	,579	4,082	,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)								

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas dalam variabel independen. Data diatas menunjukkan bahwa Nilai VIF lebih kecil dari 10, kerena nilai VIF yang diperbolehkan hanya 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas. Selanjutnya data diatas menunjukkan bahwa gejala multikolinearitas tidak ditemukan dalam situasi di mana nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10.

Uji Heterokedastis

Tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam variabel residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Fakta bahwa variasi variabel dapat berbeda di setiap pengamatan ditunjukkan oleh heterokedastisitas. Dalam heterokedastisitas, kesalahan tidak terjadi secara kebetulan; sebaliknya, ada hubungan yang sistematis antara kesalahan yang disebabkan oleh besarnya satu atau lebih variabel. Gambar berikut menunjukkan hasil Scatterplot dari pengolahan data:

Copyright © 2025, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastis

Gambar 2 menunjukkan grafik scatterplot bahwa titik tersebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi variabel terikat dalam situasi di mana variabel bebas meningkat atau menurun. Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah hasil pengolahan data yang dilakukan:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,942	5,523		,533	,598
	Pelatihan (X)	,863	,211	,579	4,082	,000
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

Berdasarkan tabel 6 diatas, maka dapat diuraikan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + e$$
$$Y = 2{,}942 + 0{,}863X1 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) memiliki nilai sebesar 2,942. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent pelatihan (X) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja (Y) adalah 2,942.
2. Nilai koefisien regresi variabel kinerja (β1) yaitu sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,863.

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji T (Pengujian Secara Parsial)

   Uji t merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol. Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat melalui adanya perbedaan variabel terikat pada kedua kelompok sampel. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) yaitu pelatihan (X) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja (Y). Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,942	5,523		,533	,598

Pelatihan (X)	,863	,211	,579	4,082	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berikut ini adalah penjelasan hasil uji t:

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X) memiliki nilai signifikasi sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk nilai t-hitung memiliki nilai sebesar 4,082 yang dimana lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 2,030. Nilai t-tabel diperoleh dari tabel t untuk α= 0,05 dan df= n, maka diketahui nilai t- tabel sebesar 2,030. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikasi < 0,05 dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai F < 0,05, maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji F ditunjukkan pada tabel berikut. Nilai probabilitas < 0,05 berarti Ha diterima, dan nilai probabilitas > 0,05 berarti Ho diterima. Berikut hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,709	1	137,709	16,665	,000[b]
	Residual	272,691	33	8,263		
	Total	410,400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

Berdasarkan tabel 8 dapat diperoleh nilai signifikasi pada uji F sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai F hitung yang dihasilkan yaitu sebesar 16,665 yang dimana lebih besar dari nilai F tabel yaitu 4,14. Nilai F tabel diperoleh dari tabel F untuk α= 0,05 dan df1: k-1 (2-1=1), df2: n-k (35-2=33), maka dapat diketahui nilai F tabel sebesar 4,14. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikasi < 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi sederhana ini layak digunakan, dan variabel independen yang meliputi pelatihan, memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) menggunakan SPSS.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579[a]	,336	,315	2,875

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,336 atau 34%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X) secara simultan memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 34% sementara 66% sisanya adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh variabel pelatihan (X) terhadap variabel kinerja (Y) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sipakatallasa Kota Makassar

Pelatihan sangat dibutuhkan dalam pekerjaan, oleh karena itu pelatihan menjadi perhatian khusus bagi karyawan. Pelatihan tentunya akan menjadi tolak ukur bagi karyawan Koperasi Simpan Pinjam

Copyright © 2025, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

Sipakatallasa Kota Makassar. Ketika karyawan mendapatkan pelatihan di Koperasi Simpan Pinjam Sipakatallasa Kota Makassar maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dikarenakan karyawan percaya bahwa kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan akan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahayu et al (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil peneilitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sihombing et al (2023) berjudul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah Xix Pekan Baru yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Herawati dan Madyatama (2021) juga sejalan dengan hasil penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Mitra Sejati Cabang Rimbo Bujang Kabupaten Tebo yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sipakatallasa Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi < 0,05, serta nilai t-hitung dan F-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan F-tabel. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima dan model regresi yang digunakan layak.

Pelatihan yang diberikan, terutama yang berkaitan langsung dengan pekerjaan seperti pengelolaan kredit, kepemimpinan, dan manajerial, dinilai sangat relevan oleh karyawan. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata variabel pelatihan sebesar 4,33 dan kinerja sebesar 4,26, yang keduanya berada pada kategori sangat tinggi.

Analisis regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,863 satuan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,336 menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi sebesar 34% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

Ahmad, F., Fitriani, L., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, *8*(2).

Amin, A., Jusriadi, E., Nurbaya, S., & Rusydi, M. (2023). Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, *9*(1), 21–35.

Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, *2*(1), 39–51.

Fransisca, C., Mahardiana, L., & Kornelius, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, *5*(1), 10–18.

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(6), 657–666.

Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, *1*(2 Desember), 14–22.

Hasania, Z. (2016). Pengaruh Current Ratio, Ukuran Perusahaan Struktur Modal, Dan Roe Terhadap Nilai Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *16*(3).

Herawati, H., & Madyatama, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Sahabat Mitra Sejaticabang Rimbo Bujangkabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, *1*(1).

Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, *12*(1), 23–31.

Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, *7*(1), 41–50.

Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, *26*(4), 630–651.

Marhumi, S., & Soraya, Z. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Merancang Pekerjaan Karyawan Pada Pt. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, *13*(1), 11–24.

Maulana, A., & Nurwati, U. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Primkop Kartika Ardagusema Pussenarmed Cimahi. *Koaliansi: Cooperative Journal*, *1*(1), 35–50.

Rahayu, N. M. F., Widnyana, I. W., & Gunadi, I. G. N. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. Values, 3(3), 823–835.

Sandybayev, A. (2019). Impact of effective entrepreneurial leadership style on organizational performance: Critical review. *International Journal of Economics and Management*, *1*(1), 47–55.

Sihombing, S. M. E., Ramadhan, R. R., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah Pekanbaru. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi, 3, 982–993.

Turmono, T., & Septian, M. S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Mandiri Syariah (Kopkar Bsm). *Jurnal Co Management*, *1*(2), 342–356.

Wati, L., Dahmiri, D., & Indrawijaya, S. (2021). Pengaruh motivasi terhadap keberhasilan usaha para pedagang di Pasar Parit di Kuala Tungkal Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *9*(1), 41–54.

Wiwik, S., & Wahyudi, T. S. (2022). Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa dengan Model Learning di Masa Pandemi COVID 19. *Kadikma*, *13*(1), 68–73.

Copyright © 2025, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)