



Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor BAZNAS Brebes

Monika Indrasari^{1*}, Muhammad Syaifulloh², Akbar NP Darma Wahana³, Indah Dewi Mulyani⁴,

Slamet Bambang Riono⁵

¹⁻⁵Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Indonesia

Email: monikaindras@gmail.com¹, msyaifulloh2310@gmail.com², akbarnuurpurnama@gmail.com³, mulyaniindahdewi342@gmail.com⁴, sbriono@gmail.com⁵

*Penulis korespondensi: monikaindras@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the influence of training, human resource development, and job motivation on employee performance at the Baznas office in Brebes Regency. The research employs a quantitative research method using multiple linear regression analysis. The research sample consists of 32 employees from the Baznas office in Brebes Regency selected through saturated sampling. Data collection methods include questionnaires and interviews. Data analysis techniques utilize SPSS. Based on results the t-test shows that training has a positive and significant impact on employee performance. Human resource development also significantly influences employee performance. However, job motivation does not significantly affect employee performance. These findings suggest that training and human resource development play crucial roles in enhancing employee performance at Baznas Brebes, while job motivation does not yield significant influence. The study recommends strengthening training programs and sustainable human resource development strategies to support optimal employee performance improvement.*

Keywords: BAZNAS Brebes; Employee Performance; Human Resource Development; Training; Work Motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh variabel pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Baznas Kabupaten Brebes. Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri dari 32 pegawai kantor Baznas kabupaten Brebes yang dipilih dengan menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan SDM juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di BAZNAS Brebes, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya penguatan program pelatihan dan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: BAZNAS Brebes; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja; Pelatihan; Pengembangan SDM.

1. PENDAHULUAN

Pengertian BAZNAS Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infak, dan sedekah pada tingkat nasional (Nasution & Indra, 2022). BAZNAZ merupakan lembaga zakat yang dalam pengelolaan bertujuan untuk mengoptimalkan pengolaan secara profesional yang dilakukan oleh masyarakat dan pemerintah mengenai pengumpulan, penyaluran dana zakat, dimanfaatkan masyarakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat seperti mengatasi kemiskinan dan membantu fakir miskin. Zakat disalurkan melalui dua bidang yaitu

pendistribusian dan pendayagunaan (Nasution & Indra, 2022). Kantor BAZNAS Kabupaten Brebes merupakan lembaga resmi yang bertugas dalam menghimpun, mengelola, serta menyalurkan dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS) dari masyarakat untuk didistribusikan kepada mereka yang berhak menerima, seperti fakir miskin, yatim piatu, serta kelompok masyarakat kurang mampu lainnya, sesuai dengan ketentuan syariat Islam dan regulasi yang berlaku

Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya (Nasution & Indra, 2022). Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Nasution & Indra, 2022). Proses pengukuran kinerja pegawai adalah suatu metode yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi dan mengukur pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

BAZNAS Kabupaten Brebes menghadapi tantangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, yang menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas layanan kantor. Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan efektivitas organisasi, termasuk di BAZNAS Brebes yang bertanggung jawab dalam pengelolaan zakat, infak, dan sedekah. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan efisiensi kerja, transparansi, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai idealnya dapat dicapai melalui berbagai upaya strategis yang mencakup peningkatan kompetensi, penerapan sistem manajemen yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas. Penelitian ini dilakukan di Kantor BAZNAS Brebes karena lembaga ini memiliki peran strategis dalam mengelola dan menyalurkan dana zakat, infak, serta sedekah untuk kesejahteraan masyarakat. Efektivitas pengelolaan dana tersebut sangat bergantung pada kinerja pegawai, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Selain itu, BAZNAS Brebes menghadapi berbagai tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk kebutuhan akan pelatihan yang lebih efektif serta strategi peningkatan motivasi kerja. Dengan meneliti di kantor ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang dapat mendukung peningkatan kualitas SDM dan optimalisasi kinerja pegawai, sehingga berdampak langsung pada efektivitas program sosial yang dijalankan oleh BAZNAS Brebes. Fenomena gap dalam penelitian ini dapat dilihat dari adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan terkait kinerja pegawai di Kantor BAZNAS Brebes. Meskipun

pelatihan dan pengembangan SDM telah dilakukan, masih terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara optimal, yang terlihat dari ketidakefisienan dalam pengelolaan dana zakat serta kurangnya inovasi dalam pelayanan.

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor BAZNAS Brebes dengan mewawancarai bagian pelaksana harian yaitu Bapak Ibung Darojatun L, SE. MM ditemukan bahwa meskipun telah dilakukan berbagai program pelatihan dan pengembangan SDM, masih terdapat pegawai yang belum mampu mengoptimalkan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2. TINJAUAN LITERATUR

Pelatihan

Menurut (Hidayah et al., 2024) pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Pelatihan harus dilaksanakan dengan sebaik- baiknya agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Menurut (Cahya et al., 2021) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Menurut Mangkunegara dalam (Ridwan, 2023) indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan sebagai berikut: tujuan pelatihan, harus konkrit dan dapat diukur; metode pelatihan, sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat; penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan; materi pelatihan. dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja; kualifikasi peserta, adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan; kualifikasi pelatih, instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif; waktu (banyaknya sesi), makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Pengembangan SDM

Menurut (Mukhlison Effendi, 2021) mengatakan pengembangan SDM adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi. Menurut (Wibowo, 2021) pengembangan SDM merupakan adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Menurut (Andayani & Hirawati, 2021) indikator pengembangan SDM dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: pelatihan, pengalaman kerja, penguasaan teknologi, dan pendidikan.

Motivasi Kerja

Menurut (Salsabila Putri Hana , Trirahayu Dewi, 2020) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara motivasi dalam pengertian umum terkait dengan mengejar tujuan, kami focus pada organisasi yang tertarik pada pekerjaan dan perilaku yang terkait dengannya. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor kinerjanya, yaitu keluarga dan budaya, persepsi masyarakat, jenis kelamin, pengakuan dan pencapaian, tujuan atau cita-cita, pendidikan keterampilan, status pegawai mendorong karyawan.

Menurut (Ramdhona et al., 2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut (Anggraini, 2023) indikator motivasi kerja adalah: kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan, yaitu hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang dirumuskan oleh suatu organisasi, dilaksanakan oleh para manajer dan karyawan (SDM) yang bekerja dalam organisasi tersebut, dan dilaksanakan oleh pemerintah dan perusahaan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Sofiati, 2021). Menurut (Wandi, 2022) dalam mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut (Arifin & Nurcaya, 2018) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain: kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu

(*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*).

Hubungan antar Variabel

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Dalam perusahaan, pelatihan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan kinerja terdapat rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai awal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja karyawannya.

Temuan ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu seperti dalam (Kosdianti & Sunardi, 2021) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa. Selain itu terdapat penelitian lain oleh (Ridwan, 2023) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr. Market” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Toko MR Market.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Widjaja, 2016) SDM yang memiliki keunggulan kompetitif merupakan salah satu ciri SDM yang berkinerja baik. SDM adalah faktor sentral dalam satu organisasi karena sumber daya inilah yang akan mencapai visi dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Pengembangan SDM adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi (Riono, 2021).

Program pengembangan SDM sangat penting dalam sebuah perusahaan agar membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, karena pengembangan dapat mendorong kualitas diri dari karyawan yang ada. Pengelolaan SDM diperlukan untuk mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan, tidak hanya karyawan operasional semata namun meliputi tingkatan manajerial yang ada pada perusahaan tersebut. Semakin tinggi pengembangan terhadap SDM, maka akan semakin baik kinerja pegawai begitu pula sebaliknya, semakin rendah pengembangan SDM, maka semakin lemah kinerja pegawai pada perusahaan tersebut (Rintjap et al., 2021).

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan mendukung penelitian ini. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Rintjap et al., 2021) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon” menunjukkan bahwa pengaruh yang sangat signifikan antara variable Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan variable Kinerja Karyawan. Peneliti lain yang dilakukan oleh (Dimbau et al., 2021) yang berjudul “Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika” menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mpaigelah.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi menjadi pemicu kinerja perusahaan yang semakin meningkat. Artinya kinerja perusahaan akan semakin meningkat karena adanya motivasi dari dalam perusahaan. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan suatu kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan adanya seseorang memiliki motivasi yang tinggi lebih dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Motivasi kerja merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi perilaku anggotanya untuk dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih produktif demi mencapai tujuan organisasi atau instansi (Majid et al., 2021).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih et al., 2021) dalam jurnalnya “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru” hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Selain itu, penelitian oleh (Eka Safitri Tiya et al., 2024) dalam jurnalnya “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru” Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi kerja. Ketiga aspek ini dianggap sebagai variabel penting yang mampu mendorong tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Pelatihan adalah sebagai

usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera (Hendra, 2020). Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pelatihan yang tepat dan berkesinambungan memungkinkan pegawai memahami tugasnya dengan lebih baik, bekerja secara efisien, dan menghasilkan output yang berkualitas.

Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wibowo, 2021). Pengembangan SDM adalah upaya jangka panjang yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kompetensi, potensi, dan kesiapan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Pengembangan SDM mencakup berbagai kegiatan seperti pendidikan lanjutan, rotasi jabatan, mentoring, dan peningkatan kapasitas lainnya. Pegawai yang berkembang akan lebih siap dalam menghadapi perubahan dan tuntutan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja pegawai. Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri (Arifin & Nurcaya, 2018). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, diyakini memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan dalam kerangka pemikiran di atas, dapat dirumuskan suatu paradigma penelitian yang menggambarkan hubungan antara pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah pegawai kantor BAZNAS Kabupaten Brebes. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah suatu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme sebagai metode ilmiah karena memenuhi prinsip-prinsip ilmiah secara jelas dan konkret. Menurut (Simbolon, 2024) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yang dapat bersifat simetris, kausal dan interaktif.

Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Mustofa, 2015). Sumber data primer ini diperoleh dari pegawai kantor BAZNAS Kabupaten Brebes melalui pengisian kuesioner, wawancara, serta observasi langsung terhadap kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data primer melalui pengamatan langsung, wawancara, atau angket atau kuesioner. Teknik pengumpulan data sekunder yaitu dengan metode dokumentasi, membaca, mengamati, mencatat sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori serta studi pustaka hasil penemuan.

Populasi dalam penelitian ini merujuk pada keseluruhan pegawai kantor BAZNAS Kabupaten Brebes. Populasi yang diteliti terdiri dari 32 pegawai tercatat selama tahun 2025. Populasi ini mencerminkan jumlah pegawai yang bekerja di kantor BAZNAS. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Khairunnisa et al., 2022). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh (saturated sampling)*, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan untuk menjadikan semua anggota populasi sebagai responden penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor BAZNAS Kabupaten Brebes, yang berjumlah 32 orang. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang, sesuai dengan jumlah populasi yang ada.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner. Kuesioner menjadi instrumen utama, menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi responden terhadap pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis data menggunakan perhitungan yang didapat dari tanggapan responden terhadap survei yang diberikan. Metode analisis dengan SPSS berfungsi untuk membantu mengolah dan menganalisis data secara statistik agar lebih cepat, akurat, dan mudah dipahami. Dengan SPSS, kita bisa mengetahui hubungan antar variabel, melihat pengaruh suatu faktor terhadap faktor lain, serta menyajikan data dalam bentuk tabel, grafik, atau angka-angka statistik yang lebih jelas. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya mencapai 32 responden sehingga metode SPSS yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Berdasarkan jumlah populasi yang ada jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 responden. Berikut ini akan disajikan data tentang para responden tersebut. Uji Validitas pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi person menggunakan program SPSS. Kriterianya validitas setiap item atau butir r hitung $>$ r tabel dengan menggunakan rumus $df=n-2$ untuk tingkat kesalahan 5%. Penelitian ini menggunakan rumus $df=n-2$ untuk mencari r tabel. Jumlah responden dikurangi 2 jadi, $32-2=30$ dan didapat nilai 0,349 sebagai nilai r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan.

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
P1	0.646**			P9	0.491**		
P2	0.720**			P10	0.557**		
P3	0.747**			P11	0.559**		
P4	0.771**	0,3494	Valid	P12	0.597**	0,3494	Valid
P5	0.699**			P13	0.682**		
P6	0.694**			P14	0.624**		
P7	0.626**			P15	0.549**		
P8	0.571**						

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025.

Tabel 1, menunjukkan bahwa semua item pelatihan dalam penelitian ini valid sebagai hasilnya, nilai r hitung dari setiap pernyataan memiliki nilai korelasi pearson positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,349. Hasil variabel pelatihan indikator yang memiliki nilai paling besar diantara indikator lainnya yaitu P4 yaitu sebesar 0,771 menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan pihak kantor Baznas Kabupaten Brebes cukup baik.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM

item	r hitung	r tabel	Kesimpulan	item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
S1	.791**			S7	.579**		
S2	.719**			S8	.710**		
S3	.730**	0,3494	valid	S9	.714**	0,3494	valid
S4	.796**			S10	.610**		
S5	.599**			S11	.705**		
S6	.622**			S12	.685**		

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025.

Tabel 2, menunjukkan bahwa semua item pengembangan SDM dalam penelitian ini valid sebagai hasilnya, nilai r hitung dari setiap pernyataan memiliki nilai korelasi pearson positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,349. Hasil variabel pengembangan SDM indikator yang memiliki nilai paling besar diantara indikator lainnya yaitu S4 yaitu sebesar 0,796 menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang dilakukan pihak kantor Baznas Kabupaten Brebes cukup baik dengan lingkup tugas dan tanggung jawab yang jelas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.

item	r hitung	r tabel	Kesimpulan	item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
M1	.759**			M9	.695**		
M2	.748**			M10	.678**		
M3	.785**			M11	.654**		
M4	.829**	0,3494	valid	M12	.619**	0,3494	valid
M5	.692**			M13	.630**		
M6	.710**			M14	.650**		
M7	.692**			M15	.587**		
M8	.695**			M9	.695**		

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025.

Tabel 3, menunjukkan bahwa semua item motivasi kerja dalam penelitian ini valid sebagai hasilnya, nilai r hitung dari setiap pernyataan memiliki nilai korelasi pearson positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,349. Hasil variabel motivasi kerja indikator yang memiliki nilai paling besar diantara indikator lainnya yaitu M4 yaitu sebesar 0,829 menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan pihak kantor Baznas Kabupaten Brebes cukup baik dengan penyalasain tugas yang tepat waktu.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.

item	r hitung	r tabel	Kesimpulan	item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
K1	.475			K7	.450		
K2	.630			K8	.587		
K3	.545	0,3494	valid	K9	.431	0,3494	valid
K4	.526			K10	.554		
K5	.594			K11	.575		
K6	.403						

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025.

Tabel 4, menunjukkan bahwa semua item kinerja karyawan dalam penelitian ini valid sebagai hasilnya, nilai r hitung dari setiap pernyataan memiliki nilai korelasi pearson positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,349. Dari hasil variabel kinerja karyawan indikator yang memiliki nilai paling besar diantara indikator lainnya yaitu K2 yaitu sebesar 0,630 menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dilakukan pihak kantor Baznas Kabupaten Brebes cukup baik dengan penyalasain tugas yang jarang mengalami kesalahan atau cacat.

Setelah item pernyataan dinyatakan valid, uji reliabilitas dilakukan. Ketika jawaban atas pernyataan konsisten dari waktu ke waktu, variabel dianggap reliabel. Dalam penelitian ini, variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
latihan	0,892	Reliabel
Pengembangan SDM	0,899	Reliabel
Motivasi Kerja	0,921	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,654	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025.

Menurut tabel 5, semua konstruk memiliki nilai composite realibility diatas 0,60 yang menunjukkan bahwa alat penelitian ini telah handal atau konsisten. Nilai composite realibility

untuk konstruk kinerja karyawan adalah 0,654, sedangkan nilai composite reability untuk konstruk pelatihan adalah 0,892.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52263589
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.100
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131c

Sumber: Hasil olah data.

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 6, nilai sig lebih besar dari 0,05, atau 0,131. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa residual data terdistribusi secara normal. Selain itu, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna satu sama lain. Model regresi yang baik tidak akan memiliki korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Salah satu cara menguji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai faktor perbedaan VIF. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1, maka multikolinieritas tidak terjadi.

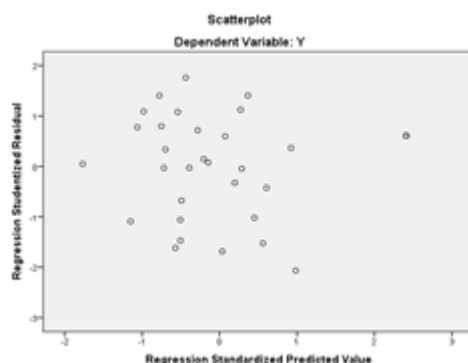
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas.

Colinearity Statistic			
Modal	Tolerance		VIF
Pelatihan(X1)		.778	1.285
Pengembangan(X2)		.876	1.142
Motivasi(X3)		.729	1.371

Sumber: Hasil olah data.

Menurut tabel 7, nilai toleransi pelatihan $0,778 > 0,1$ dan $VIF\ 1.285 < 10$ menunjukkan bahwa pelatihan tidak mengalami multikolinieritas. Nilai tolerance Pengembangan SDM $0,876 > 0,1$ dan $VIF\ 1.142 < 10$ menunjukkan bahwa pengembangan sdm tidak mengalami multikolinieritas. Nilai tolerance motivasi $0,729 > 0,1$ dan $VIF\ 1.371 < 10$ menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heterosdastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskastisitas.

Berdasarkan scatterplot residual, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, yaitu homoskedastisitas, linearitas, dan normalitas residual secara visual. Dengan demikian, hasil analisis regresi valid dan model cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Varian residual pada setiap pengamatan model regresi berbeda dalam uji heterosdastisitas. Heteroskastisitas tidak seharusnya mengalami regresi yang baik. Menurut kriteria pengambilan keputusan, heterosdastisitas terjadi jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah`hubungan antara variabel independen dan variabel dependent bersifat linier atau tidak. Hubungan yang linier menjadi salah satu syarat penting dalam analisis regresi, agar model yang digunakan menghasilkan estimasi yang valid. Pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS dengan melihat tabel ANOVA.

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas.

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Kinerja * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	376.833	15	25.122	3.751 .006
		Linearity	213.383	1	213.383	31.858 .000
		Deviation from Linearity	163.450	14	11.675	1.743 .143
	Within Groups		107.167	16	6.698	
	Total		484.000	31		

Sumber: Hasil olah data.

Menurut tabel 8, nilai sig 0,143 > 0,05 nilai F 1.743 menunjukan bahwa variabel kinerja dan pelatihan bersifat linier.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi Durbin-Watson digunakan untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi (khususnya autokorelasi pertama) dalam residual (galat) suatu model regresi linear. Autokorelasi biasanya terjadi pada data runtut waktu, tapi juga bisa muncul dalam data panel atau lainnya jika observasi saling memengaruhi.

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.592	.549	2.654	1.286

Sumber: Hasil olah data.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson yang menghasilkan nilai sebesar 1.286, dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi autokorelasi positif dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi klasik regresi mengenai tidak adanya autokorelasi belum terpenuhi sepenuhnya.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh lebih dari satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara simultan.

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13.681	4.352		3.143	.004
Pelatihan	.276	.072	.523	3.822	.001
Pengembangan	.176	.064	.357	2.767	.010
Motivasi	.048	.055	.121	.859	.398

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025.

Variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikansinya (0.001) lebih kecil dari 0.05. Variabel pengembangan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikansinya (0.010) < 0.05. Sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansinya (0.398) > 0.05.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan secara individu terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi linier berganda, berikut.

Tabel 11. Hasil Uji t.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	13.681	4.352		3.143	.004
Pelatihan	.276	.072	.523	3.822	.001
Pengembangan	.176	.064	.357	2.767	.010
Motivasi	.048	.055	.121	.859	.398

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel pelatihan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, masing-masing dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 dan 0.010 (lebih kecil dari 0.05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja diterima. Sebaliknya, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.398 yang lebih besar dari 0.05, sehingga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, maka, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja ditolak.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAZNAS Brebes. Hal ini ditunjukkan melalui uji t, di mana variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan pengembangan sebesar 0,010, keduanya lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga hipotesis diterima. Sebaliknya, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,398 ($> 0,05$), yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen (pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan variasi kinerja pegawai berdasarkan ketiga variabel tersebut. Sementara itu, hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar [misal: 0,562], yang berarti 56,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 43,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di BAZNAS Brebes sebaiknya difokuskan pada penguatan program pelatihan dan pengembangan SDM, sementara aspek motivasi kerja perlu dikaji lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi tingkat motivasi secara lebih efektif.

REFERENSI

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Anggraini, V. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT KNA. *Jurnal USAHA*, 4(1), 86–94. <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Arifin, A., & Nurchaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 1, 728–738.
- Cahya, A. D., Rahmadani, (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Dimbau, A., Sambul, S. A. P., (2021). Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. *Productivity*, 2(2), 130–134.
- Eka Safitri Tiya, Kusuma Alum, Setianingsih Rahayu, & Yuslim. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi RiauPekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–323.
- Fitralisma, G., Yulianto, A., & Amelia, F. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 4(2), 13–21.
- Haquq, R., & Azwar Ersyad, F. (2020). Eksistensi Media Televisi Era Digital di Kalangan Remaja. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 22(1), 38. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v22i1.2228>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2024). Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 300–317.
- Khairunnisa, A., Juandi, D., & Gozali, S. M. (2022). Systematic Literature Review: Kemampuan Pemahaman Matematis Siswa dalam Menyelesaikan Masalah Matematika. *Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika*, 6(2), 1846–1856.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9.
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.

- Murdiono, Ikhwan, S., Saifulloh, M., Setiadi, R., & Roni. (2019). Pengaruh Marketing Mix, Kualitas Pelayanan dan Citra Merk terhadap Keputusan Pembelian Produk Piston Product Purchasing Decisions (Empirical Study on CV Takkara Auto Part in Brebes District). *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 72–82.
- Mustofa. (2015). Metode Penelitian dengan NPF dan Roa. *Jurnal*, 1–9.
- Nasution, F. A., & Indra, A. P. (2022). Effectiveness of Distribution of Zakat Funds at Baznas Kab. Labuhanbatu. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, 1(2), 185–188. <https://doi.org/10.37676/jamdbd.v1i2.2405>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914.
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 1–8. <https://doi.org/10.59639/asik.v1i3.37>
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(7), 2021.
- Riono, S. B. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lakeisha.
- Salsabila Putri Hana , Trirahayu Dewi, H. W. (2020). terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Sari, F. N., & Mulyani, I. D. (2021). Pengaruh Cita Rasa dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Kerupuk Udang Sinar Jaya Kaligangsa Brebes. *Journal Economics and Management*, 2(01), 19–27.
- Simbolon, G. (2024). *Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen dengan Keunggulan bersaing sebagai Variabel Intervening pada Depot Air Minum Isi Ulang di Perumahan Mendalo Asri*.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdsm.v1i1.35>
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663.
- Widjaja, R. (2016). *Pengaruh Strategi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan*. 14(5), 1–23.