Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha
Vol.X, No.X, XXXX XXXX, XX – XX
ISSN 2808-1617
DOI 10.32477/jrabi.v1i1.xxx

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD BPR BANTUL

Xxxxxxxxx[1], Xxxxxxxxx[2], Xxxxxxxxx[3]
[123]STIE Widya Wiwaha

Abstract

This study aims to determine how much influence motivation and work discipline on the performance of PD BPR Bantul employees partially or simultaneously. The method used in this research is quantitative method, where data collection uses questionnaires. The sample in this study amounted to 78 employees, where these employees served in PD BPR Bantul. Validity test which shows that the statement in this study is valid, while the reliability test using Cronbach Alpha is declared reliable. This research uses multiple linear regression analysis. The results of this analysis show that: (1) training has a positive effect on employee performance by 0.318. (2) work motivation has a positive effect on employee performance by 0.334.
Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan bank perkreditan rakyat saat ini sangat pesat sehingga persaingan dalam dunia bank perkreditan rakyat semakin ketat. Oleh karena itu, bank perkreditan rakyat dituntut untuk meningkatkan daya saingnya dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mengatur dan melakukan perencanaan dengan baik, agar bank perkreditan rakyat mencapai tujuan yang dicitacitakan. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang ditampilkannya sesuai standar kerja yang ditentukan.

Upaya pengembangan sumber daya manusia di perusahaan melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, sehingga sumber daya manusia yang telah dilatih memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan agar karyawan memiliki pengetahuan (knowledge),

kemampuan (ability) dan keterampilan (skill) sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kopetensi serta untuk mencapainya dapat dilakukan melalui beberapa tahapan atau cara seperti pendidikan formal, informal atau pelatihan. Pendidikan formal saja masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional, sehingga untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karyawan harus mengikuti pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan dapat memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional

Menurut P.M. Sahangggamu., S.L. Mandey (2014), bahwa peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Aruan, D. A (2013) selain pelatihan, motivasi merupakan hal penting dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan berkarya sesuai dengan keahlian dan menjaga komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi.

Peran motivasi dalam menggerakan fungsi sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-menggerakan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam diri manusia itu sendiri dan lingkungan sekitarnya. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakan karyawan supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Motivasi sangat penting untuk karyawan karena dengan adanya motivasi tersebut karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya.

Dalam uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian di Perusahaan Daerah Bank Pekreditan Rakyat Bantul. Didalam perusahaan besar tidak menutup kemungkinan untuk memiliki masalah di dalamnya. Perusahaan Daerah Bank

Perkreditan Rakyat Bantul merupakan salah satu organisasi yang mengandalkan kemampuan sumberdaya manusia. Hasil kinerja karyawan mungkin belum memuaskan para manajer di perusahaan tersebut. Maka dari itu tingkat kinerja karyawan akan tumbuh dengan baik apabila perusahaan dapat terus menerus melakukan perbaikan dan peningkatan kearah yang lebih baik dengan cara melakukan pelatihan dan memotivasi karyawan. Permasalahan tersebut menjadi dukungan bagi peneliti untuk mengambil topik penelitian: Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Bank Pekreditan Rakyat Bantul?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Bank Pekreditan Rakyat Bantul?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Bank Pekreditan Rakyat Bantul?

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap karyawan

Kajian Pustaka

Pelatihan

Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Pengertian pelatihan menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2016:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Sutrisno (2016:67). Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Motivasi

Menurut Wahjono (2010:79) motivasi adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengatahui terlebih dulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak. Namun seseorang bergerak itu bergerak karena dua sebab yaitu kemampuan (ability) dan motivasi.

Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian menurut Mangkunegara (2016:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:233), motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat paya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kemudian Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah "sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi menurut syahyuti (2010:93) adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan

memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada.

Elnaga et al. (2013) menegaskan proposisi bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Jagero et al. (2012) menyatakan bahwa pelatihan memilik hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Triasmoko, dkk. (2014) juga mengatakan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanujaya (2015) menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Pelatihan karyawan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberiaan motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi pegawai untuk berprestasi. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya.

Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberiaan motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi pegawai untuk berprestasi. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya.

Penelitian yang Relevan

1. Agusta 2013 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya

2. Fauziah 2013 Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PTNA Dira Prima Semarang
3. Amalia 2016 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Gramedia asri media cabang emerald bintaro
4. Kumara 2016 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali
5. Hakim 2017 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Operator
6. Julianry 2017 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementrian Komunikasi dan Informatika.

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2015:8) yang mengemukakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat kegiatan Penelitian ini dilaksanakan pada PD BPR Bantul yang berlokasi di JL. Gajah Mada No.3 Kurahan, Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55711 pada Mei 2021.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah bagian dari penelitian yang terkait dengan variabel yang ada dalam judul penelitian atau yang terdapat dalam kerangka berpikir penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat (Sugiyono, 2014:39).

Kinerja Karyawan (Y)

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2016:260)

Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan (Sugiyono, 2014:39).

Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2016:46)

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut (Syahyuti, 2010:93)

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel untuk penelitian ini berjumlah 78 orang karyawan PD BPR Bantul

Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS *statisticfor windows* dengan responden sebanyak 78 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS.

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti Lokasi Penelitian, Data Responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah : Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda.

Pengujian Hipotesis

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah : Uji F, Uji t, Uji Koefisien Determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebar kuisioner kepada karyawan PD BPR Bantul. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 responden. Adapun hasil penelitian disajikan sebagai berikut :

1. Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki_laki	59	75,6	75,6	75,6
	Perempuan	19	24,4	24,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia, Data ini untuk mengetahui proporsi usia karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	3	3,8	3,8	3,8
	21-25	46	59,0	59,0	62,8
	26-30	25	32,1	32,1	94,9
	31-40	4	5,1	5,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja, Data ini untuk mengetahui proporsi Lama bekerja reponden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 berdasarkan Lama Bekerja

Lama_Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1	9	11,5	11,5	11,5
	1-3	38	48,7	48,7	60,3
	3-5	15	19,2	19,2	79,5
	>5	16	20,5	20,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

2. Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS *statisticfor windows* dengan responden sebanyak 78 orang.

Uji validitas

Instrumen yang valid adalah instrumen yang memiliki validitas internal serta validitas eksternal. Validitas menurut Sugiyono (2015:112) merupakan mengukur apa yang hendak diukur dan memiliki ketepatan.

Berdasarkan *Item-Total Statistic nilai Corrected Item-Total* untuk masing-masing item dapat dilihat dari tabel 4 :

Tabel 4 Hasil Validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	**Pelatihan (X^1)**			
	Pernyataan 1	0,960	0,222	Valid
	Pernyataan 2	0,969	0,222	Valid
	Pernyataan 3	0,957	0,222	Valid
	Pernyataan 4	0,952	0,222	Valid
	Pernyataan 5	0,949	0,222	Valid
	Pernyataan 6	0,857	0,222	Valid
2	**Motivasi Kerja (X^2)**			
	Pernyataan 1	0,815	0,222	Valid
	Pernyataan 2	0,945	0,222	Valid
	Pernyataan 3	0,952	0,222	Valid
	Pernyataan 4	0,948	0,222	Valid
	Pernyataan 5	0,933	0,222	Valid
	Pernyataan 6	0,421	0,222	Valid
3	**Kinerja Karyawan (Y)**			
	Pernyataan 1	0,666	0,222	Valid
	Pernyataan 2	0,963	0,222	Valid
	Pernyataan 3	0,931	0,222	Valid
	Pernyataan 4	0,793	0,222	Valid
	Pernyataan 5	0,943	0,222	Valid

Berdasarkan pada table 4 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang terbagi dari 3 bagian dan terdiri dari 17 pertanyaan, mempunyai nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut maka seluruh item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur berkali - kali menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015:112). Metode pengujian reliabilitas yang digunakan yakni metode Cronbach Alpha. Dengan menggunakan bantuan program SPSS maka

dilakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Instrumen pengukuran dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha ≥ 0,6. Dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	6	0,974	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	6	0,906	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,941	Reliabel

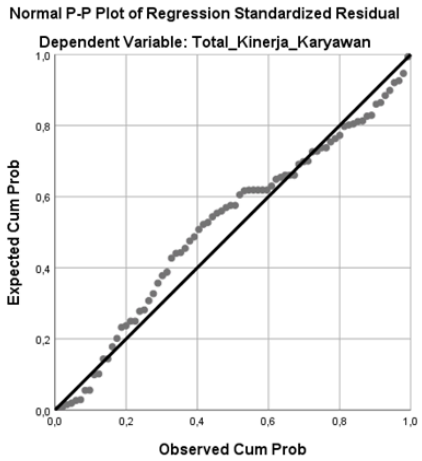
Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas pada tabel 5 menunjukan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-plot



Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil probability plot pada gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji multikoliniearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indipenden. Uji multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai inflation factor (VIF) dan tolerance pada model regresi. Apabila terjadi multikolinearitas maka salah satu variabel bebas dapat dihilangkan. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

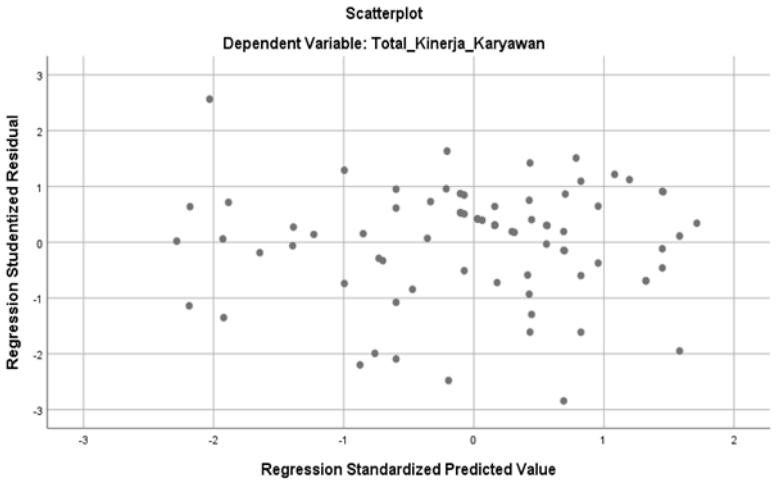
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,452	2,112		1,635	0,106		
	Total_Pelatihan	0,318	0,087	0,372	3,646	0,000	0,743	1,346
	Total_Motivasi_Kerja	0,334	0,091	0,375	3,680	0,000	0,743	1,346
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan								

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat dari hasil analisis Collinearrity statistics bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai setiap tolerance dari setiap variabel > 0,01 (10%) dan nilai VIF dari setiap variabel < 10. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini menggunakan scatter plot yaitu dengan melihat pola titik - titik scatterplot regresi, jika titik - titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut :

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

4.Uji liniearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Menurut Santoso (2012: 243) jika hubungan tidak linear, maka model regresi tersebut akan bisa disaat melakukan prediksi terhadap variabel dependen. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_ Kinerja_ Karyawan * Total_ Pelatihan	Between Groups	(Combined)	509,542	16	31,846	2,984	0,001
		Linearity	366,855	1	366,855	34,371	0,000
		Deviation from Linearity	142,687	15	9,512	0,891	0,577
	Within Groups		651,073	61	10,673		
	Total		1160,615	77			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Kinerja_Karyawan * Total_Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	528,135	16	33,008	3,184	0,001
		Linearity	369,064	1	369,064	35,595	0,000
		Deviation from Linearity	159,072	15	10,605	1,023	0,445
	Within Groups		632,480	61	10,369		
	Total		1160,615	77			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari hasil uji linearitas tersebut menunjukan bahwa pengambilan keputusan dengan cara:

a. Membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan 0,05. Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) diperoleh nilai deviation form linearity sig. sebesar 0,577 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan. Kemudian diperoleh nilai deviation form linearity sig. sebesar 0,445 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel kerjasama dengan variabel kinerja karyawan.

b. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yaitu 0,891 < 3,11, maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan, kemudian diperoleh nilai 0,1023 < 3,11, maka terdapat hubungan linear secara signifikan anatara variabel kerjasama dengan variabel kinerja karyawan.

5. Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang berarti atau tidak. Variabel bebas meliputi motivasi kerja (X1), kerjasama (X2), dan beban kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji regresi linear ditunjukan pada tabel 8 berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,452	2,112		1,635	0,106
	Total_Pelatihan	0,318	0,087	0,372	3,646	0,000
	Total_Motivasi_Kerja	0,334	0,091	0,375	3,680	0,000
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan						

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8, maka dapat dilihat hasil persamaan sebagai berikut :

Y = 3,452 (Constant) + 0,318 (Pelatihan) + 0,334 (Motivasi Kerja)

4. Pengujian hipotesis

Koefisien Determinasi (Uji R2) adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil dapat dilihat pada tabel 9 digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) dengan variabel terikat. Hasil uji R^2 dapat dilihat pada tabel 9 :

Tabel 9 Hasil Uji R^2

Model Summary[b]						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,649[a]	0,421	0,405	2,99414	0,421	27,231
a. Predictors: (Constant), Total_Motivasi_Kerja, Total_Pelatihan						
b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan						

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil dari tabel 9 menunjukan bahwa nilai R2 sebesar o,421, artinya bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara bersama-sama dapat menjelaskan bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 42,1% sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Nilai F dapat dilihat dari output dengan menggunakan program SPSS, analisis uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PD BPR Bantul sebagai variabel terikat. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488,252	2	244,126	27,231	,000[b]
	Residual	672,364	75	8,965		
	Total	1160,615	77			
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Total_Motivasi_Kerja, Total_Pelatihan						

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari hasil diperoleh :
Nilai p value (sig) sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak, Ha diterima. Pada uji F ini dapat dikatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bantul.

Uji statistik t adalah uji signifikansi yang menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual menerangkan variabel terikat. Untuk menguji signifikan tidaknya variabel pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PD BPR Bantul secara parsial dan dominan digunakan uji hipotesis parsial (uji t).

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

1) Jika nilai sign < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan
2) Jika nilai sign > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 11 :

Tabel 11 Hasil Uji t

Coefficients[a]				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,452	2,112		1,635	0,106
	Total_Pelatihan	0,318	0,087	0,372	3,646	0,000
	Total_Motivasi_Kerja	0,334	0,091	0,375	3,680	0,000
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan						

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari hasil diperoleh :

a. Pelatihan

   Pelatihan diperoleh nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000, maka p value (sig) < 0,05, sehingga Ho ditolak, Ha diterima. Artinya bahwa ada pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi Kerja

   Kerjasama diperoleh nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000, maka p value (sig) < 0,05, sehingga Ho ditolak, Ha diterima. Artinya bahwa ada pengaruh secara persial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil dari penelitian menggunakan uji analisis dan regresi linier berganda yang berjudul pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bantul adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai thitung sebesar 3,646 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PD BPR Bantul. Hal ini berarti apabila pelatihan meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila pelatihan menurun maka kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora dan Henry (2004:274) pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diembanoleh seorang karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Leonando Agusta (2013) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya", hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai thitung sebesar 3,680 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PD BPR Bantul. Hal ini berarti apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila motivasi menurun maka kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stokes (1966:92) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, motivasi kerja juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Leonando Agusta (2013) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap KinerjaKaryawan pada CV Haragon Surabaya", hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai F hitung sebesar 27,231 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PD BPR Bantul. Hal ini berarti apabila pelatihan dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila pelatihan dan motivasi menurun maka kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Lia Fauziah (2013) "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PTNA Dira Prima Semarang", hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1), pelatihan (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus PD BPR Bantul maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bantul ditunjukkan dengan hasil pada hipotesis uji t yang memiliki koefisien sebesar 3,646 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya semakin baik pelatihan semakin meningkat pula kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pada PD BPR Bantul. Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai thitung sebesar 3,680 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PD BPR Bantul. Hal ini berarti apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila motivasi menurun maka kinerja karyawan menurun.

3. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR Bantul. Hal ini ditunjukan dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila pelatihan dan motivasi menurun maka kinerja karyawan menurun.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis, diketahui pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan PD BPR Bantul. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan tetap meneruskan dan meningkatkan kegiatan-kegiatan yang telah diterap-kan, khususnya kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan motivasi kepada karyawan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 42,1%, sehingga terdapat 57,9% variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Aruan, Daniel Arfan. (2013). ‘‘Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya’’. Jurnal ilmu manajemen Universitas Negeri Surabaya. 1 (2): 565-574 Andayani, Nur

Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol. 5, No. 4, 2013.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Jagero, D. N., H. V. Komba, et al. (2012). "Relationship between on the Job Training and Employee’ s Performance in Courier Companies in Dar es Salaam, Tanzania." International Journal of Humanities and Social Science 2(22): 114-120.

Xxxxxxxxx2

Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.

Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju

Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, D. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Syahyuti. 2010. Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, Bina Rena Pariwara, Jakarta

Tanujaya, Lia Riantika. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departement Produksi PT. Coronet Crown. AGORA, 3(1), h:1-7.

Triasmoko, Denny., dkk., 2014, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Admnistrasi Bisnis Vol.12 No. 1, Unversitas Brawijaya, Malang.

Wahjono, Sentot Imam. (2010). Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.