

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi merupakan era dimana adanya kebebasan berusaha yang kemudian dipacu dengan persaingan bebas dengan tidak ada lagi batasan dalam suatu wilayah atau Negara tertentu. Dalam era globalisasi ini kebebasan berusaha sudah menjadi tuntutan semua masyarakat diseluruh dunia. Dengan adanya kebebasan berusaha maka persaingan antar unit usaha semakin kompetitif. Menghadapi hal tersebut, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan serta dalam menghadapi persaingan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sehingga perusahaan harus menciptakan iklim yang dapat mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

“Kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi” (Adhari 2021 hal. 76). Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang merepresentasikan kualitas manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Sehingga seringkali perusahaan melakukan penilaian atas kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu sistem manajemen yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hartomo (2020) aspek yang dinilai

dalam kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku kerja dengan tujuan memberikan kontribusi positif terkait dengan tujuan organisasi. Penilaian kinerja dapat mendorong terciptanya iklim kerja yang positif karena dengan adanya penilaian kinerja maka akan terwujud evaluasi antar individu, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi yang berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia (Subroto 2018). Kinerja karyawan yang baik menunjukkan bahwa perusahaan siap untuk eksis dalam persaingan pasar di era globalisasi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pelatihan dengan tujuan meningkatkan potensi dan keterampilan karyawan. “Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dengan jenjang kualifikasi atau pekerjaan” (Nadeak 2019 hal. 19). Pelatihan kerja akan membantu karyawan mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru serta menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Dengan adanya pelatihan kerja maka perusahaan dapat meminimalisir kesenjangan yang terjadi antara

Pengetahuan dan kemampuan karyawan saat ini dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Dengan adanya pelatihan yang maksimal diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan optimal. Sesuai dengan pendapat Anggraeni (2018, hal. 609) yang mengatakan “pelatihan terhadap karyawan

dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan”.

Selain pelatihan kerja, motivasi juga merupakan faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. “Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri” (Adhari, 2021 hal. 13).

Selain bertanggung jawab menyelenggarakan pelatihan kerja, perusahaan juga bertanggung jawab memberikan rangsangan kepada karyawan yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan kerja seoptimal mungkin. Pemberian motivasi dapat berupa pemberian bonus, pemberian insentif, pemberian penghargaan, kenaikan jabatan hingga yang paling sederhana ialah pemberian pujian. Adhari (2021) mengatakan bahwa “karyawan akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal”. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja dan hal ini memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sesuai dengan pendapat Adhari (2021, hal.92) bahwa “sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

PT Bank Central Asia merupakan perusahaan di industri perbankan yang memegang visi “menjadi Bank pilihan utama andalan masyarakat yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia”. Sebagai industri yang menduduki posisi penting dalam kehidupan sosial ekonomi masyarakat tentu saja PT Bank Centra Asia dalam kegiatan usahanya harus mampu menunjukkan kredibilitasnya. Sehingga masyarakat akan meletakkan kepercayaan sepenuhnya kepada bank dan akan terus bertransaksi di bank tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhannya akan jasa keuangan. Bank dapat menunjukkan kredibilitas salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Dengan kinerja karyawan yang baik maka berarti karyawan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab. Sebagai salah satu bank swasta terbesar di Indonesia, PT Bank Central Asia harus menyediakan pelayanan terbaik bagi nasabah diikuti dengan tindakan konsisten terhadap peran maupun tugas di berbagai situasi dan kondisi untuk membangun kepercayaan nasabah. Penyediaan pelayanan yang baik ini merupakan salah satu representasi dari kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik juga merupakan representasi bahwa PT Bank Central Asia merupakan perusahaan yang kredibel di industri perbankan dan pantas untuk mendapatkan kepercayaan dari nasabah. Dengan adanya pelatihan yang maksimal serta motivasi yang kuat diharapkan kinerja karyawan PT Bank Central Asia akan optimal. Sehingga PT Bank Central

Asia mampu menjadi bank swasta yang kredibel dan mampu bersaing secara sehat di industri perbankan di kancah nasional maupun internasional.

Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, pelatihan terhadap karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Pembantu (KCP) Boulevard Timur Kelapa Gading tidak dilaksanakan secara sustainable. Melainkan hanya pada saat masa pengenalan karyawan saja. Adapun pelatihan lainnya dilaksanakan secara ceremonial pada momentum tertentu saja. Disisi lain beberapa karyawan membutuhkan dorongan motivasi dari pihak perusahaan. Saat ini dorongan motivasi yang diberikan oleh perusahaan berupa lingkungan kerja yang supportif bagi para karyawan.

Dorongan motivasi berupa bonus dan insentif masih dikatakan jarang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia”. Penelitian ini dilakukan dengan studi kasus pada PT Bank Central Asia Cabang Kelapa Gading Jakarta.

1.2. Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk tergolong

singkat dalam memberikan pelatihan yang lebih mendalam.

2. Pemberian pelatihan terhadap karyawan PT. Bank Central Asia Tbk di nilai kurang maksimal dalam hal teori dan prakteknya.
3. Motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas nya kurang mendapatkan apresiasi yang membuat karyawan tidak memiliki keinginan untuk berkembang.
4. Karyawan kurang mendapat motivasi serta dukungan untuk melakukan inovasi seiring perkembangan jaman di era globalisasi.
5. Kinerja karyawan mengalami penurunan dan cenderung tidak stabil dalam menjalankan tugasnya di perusahaan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan sarana, waktu, biaya tenaga, tidak tersedianya data, tidak tersedianya teori yang mendukung, perlu adanya pembatasan masalah penelitian. Berdasarkan pembatasan masalah ini, Untuk lebih menjelaskan lebih terperinci mengenai permasalahan di PT. Bank Central Asia Tbk yang meliputi berbagai persoalan, maka penulis membatasi kerangka pola pikir penulisan ini hanya sebatas masalah pelatihan kinerja dan motivasi di PT. Bank Central Asia Tbk dan pengaruhnya pada kinerja karyawan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia?
3. Bagaimanakah pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian ilmiah harus memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, sehingga kualitas penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat teruji.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis merupakan manfaat jangka panjang dalam pengembangan teori pembelajaran. Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai literatur pendukung dalam pokok pembahasan pengaruh pelatihan pendukung dalam pokok pembahasan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan acuan bagi peneliti lain di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis menjelaskan manfaat yang berguna untuk memecahkan masalah secara tersebut secara praktis. Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pihak – pihak berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumnbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen

sumber daya manusia, terutama mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi untuk mengembangkan serta meneliti lebih lanjut tentang masalah yang sama.

1.4. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2013, hal. 63) menyatakan bahwa: “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan”. Adapun dalam penelitian ini, hipotesis yang diambil ialah sebagai berikut:

H1 : Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun dalam penelitian ini digunakan sistematika penelitian, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan memuat latar belakang yang mendorong dilaksanakannya penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta hipotesis penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka memuat tinjauan singkat dan jelas atas pustaka yang menimbulkan gagasan dan mendasari penelitian serta teori-teori yang mendukung judul penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian memuat metode yang dipakai dalam penelitian dengan menguraikan sumber data, variabel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada BAB IV dimuat deskripsi tempat penelitian, penyajian data, hasil analisis data serta pembahasan dari analisa berdasarkan perumusan masalah yang diuraikan secara komprehensif.

BAB V : PENUTUP

Memuat kesimpulan atau ringkasan hasil penelitian serta saran yang berkaitan dengan pelaksanaan hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara etimologi kata “manajemen” berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata “manus” yang berarti “tangan” dan dari kata “agere” yang berarti “melakukan”. Secara terminologi kata “manus” dan “agere” digabung menjadi satu kesatuan kata kerja “managere” yang berarti “menangani”. Kemudian “managere” diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja menjadi “to manage” dengan kata benda “management”.

Sedangkan dalam bahasa Prancis “ménagement” berarti seni melaksanakan dan mengatur dan dalam bahasa Indonesia diterjemahkan menjadi manajemen, yang mengandung arti “pengelolaan”. Rohman (2017, hal. 9) memandang bahwa “manajemen sebagai suatu proses khusus yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran sebuah organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Tsauri (2013, hal.2) menjelaskan “sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga)”. Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan

pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Syamsurizal 2016). Lebih lanjut Tsauri (2013, hal. 4) juga menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Maka berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Dalam konsep manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari implementasi sistem perencanaan, penyusunan, pengembangan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi serta hubungan ketenagakerjaan yang baik. Secara garis besar Syamsurizal (2016, hal. 49) mengungkapkan bahwa “proses manajemen sumber daya manusia dibagi ke dalam lima bagian fungsi utama yang terdiri dari Human Resource Planning, Personnel Procurement, Personnel Development, dan Personnel Utilization”. Proses manajemen sumber daya manusia ini berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk

menempatkan karyawan sesuai dengan kualifikasi yang tepat. Proses manajemen sumber daya manusia ini dimulai dari perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja, hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja agar perusahaan dapat menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi yang sesuai

2.2. Pelatihan Kerja

2.2.1 Konsep dan Definisi Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja dalam sebuah perusahaan menjadi salah satu upaya yang dirancang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebab sumber daya manusia adalah sebagai aset perusahaan yang harus selalu ditingkatkan kemampuan dan keterampilannya. Pelatihan kerja juga dilaksanakan agar sumber daya manusia maupun karyawan dalam perusahaan dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta arus di era globalisasi. Nedeak (2019, hal. 19) mendefinisikan pelatihan kerja sebagai “keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dengan jenjang kualifikasi atau pekerjaan”. Rahadi (2023, hal. 3) juga mengemukakan definisi pelatihan karyawan sebagai berikut:

Pelatihan karyawan adalah sebagai serangkaian kegiatan terencana untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan, sedemikian rupa sehingga mengarah pada pertumbuhan keterampilan kerja yang diperlukan

untuk pertumbuhan organisasi. Ini bisa berupa keterampilan teknis, kejuruan, atau manajemen.

Maka secara umum pelatihan dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilaksanakan perusahaan dalam rangka meningkatkan potensi dan keterampilan kerja karyawan. Pelatihan kerja menjadi tanggung jawab bersama antara perusahaan dengan karyawan. Dimana karyawan bertanggung jawab untuk merancang serta mengikuti pelatihan sedangkan perusahaan bertanggung jawab untuk mengkomodir rancangan pelatihan dan menyelenggarakan pelatihan tersebut. Pelatihan kerja karyawan merupakan investasi bagi perusahaan karena dengan adanya pelatihan kerja akan meningkatkan efisiensi kerja dan kontribusi untuk keberhasilann organisasi.

Hal ini serupa dengan pendapat bahwa:

Pelatihan adalah tanggungjawab yang dilakukan secara bersamasama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan (Subroto, 2018, hal. 21).

Rahadi (2023) mengatakan ada dua faktor yang menyebabkan peningkatan kebutuhan sangat dibutuhkan, yaitu perubahan dan pengembangan. Pertama, perubahan berkaitan dengan perubahan individu dan organisasi yang siklusnya terus berlanjut. Dimana perubahan ini didorong oleh teknologi sehingga timbul kebutuhan untuk mengubah cara bisnis dalam berfungsi, bersaing dan menghasilkan. Kedua, pengembangan berkaitan dengan perkembangan holistik diri baik pada sudut pandang perusahaan maupun karyawan. Pada sudut pandang perusahaan, pelatihan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja serta produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan di ruang pasar persaingan. Sedangkan pada sudut pandang karyawan, pelatihan dibutuhkan untuk mengambil posisi dalam pengembangan karier.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Tujuan adanya pelatihan bagi sebuah perusahaan memang berbeda-beda sesuai dengan jenis serta visi dan misi perusahaan. Tetapi secara umum tujuan dilaksanakannya pelatihan ialah meningkatkan potensi dan keterampilan serta efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai hasil dan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun tujuan pelatihan kerja, yaitu : “pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, tanggung jawab diharapkan lebih besar, kekeliruan dalam

pekerjaan diharapkan berkurang dan kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin” menurut Nadeak (2019, hal. 22). Tujuan pelatihan kerja secara rinci menurut adalah sebagai berikut:

1. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan.
2. Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus untuk meningkatkan diri SDM sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, professional, beretos kerja yang tinggi dan produktif.
3. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing (individual).
4. Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

Sedangkan manfaat dari dilaksanakannya pelatihan kerja dalam sebuah perusahaan menurut Rahadi (2023, hal. 12) adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan.
2. Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang ada agar dapat bekerja lebih baik.

3. Membantu karyawan mengantisipasi situasi buruk dan tak terduga.
4. Menjadikan karyawan menjadi sumber daya manusia yang lebih baik dan andal dan membantu karyawan untuk melakukan level terbaiknya.
5. Membuat karyawan termotivasi untuk mempelajari keterampilan baru dan memperoleh pembelajaran baru.
6. Membantu karyawan untuk melakukan analisis diri terkait kekurangannya dan semua keterampilan dan pembelajaran baru apa yang akan membantunya meningkatkan kinerjanya.
7. Membantu karyawan mempersiapkan masa kini dan yang akan datang.
8. Meningkatkan loyalitas karyawan.
9. membantu dalam memperkuat hubungan antar karyawan.
10. Berdampak pada bisnis organisasi, semakin baik keahliannya, semakin efektif untuk memberikan layanan terbaik kepada organisasi.
11. Meningkatkan produktivitas, motivasi dan keterampilan dalam membuat keputusan.

Pelatihan kerja bagi karyawan dapat meningkatkan potensi dan keterampilan sehingga karyawan siap untuk mengantisipasi apabila hal buruk terjadi pada perusahaan. Pelatihan kerja bagi karyawan juga dapat

membantu memberikan keahlian yang lebih baik untuk menghadapi situasi tak terduga dalam perusahaan.

Program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dapat menciptakan :

- (1) Produktifitas seperti meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku.
- (2) Kualitas seperti rendahnya kemungkinan untuk terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas, bahkan dapat meningkatkan hasil kerja.
- (3) Perencanaan tenaga kerja, seperti memudahkan karyawan untuk dilakukan promosi jabatan dengan sebaik-baiknya.
- (4) Moral seperti meningkatnya prestasi kerja, dan sebagainya (Priansa, 2017).

2.2.3 Metode Pelatihan Kerja

Dalam melaksanakan pelatihan kerja kepada karyawan, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan. Bernadheta Nadeak (2019, hal.34) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemilihan metode pelatihan kerja pada karyawan, yaitu: “efektivitas biaya, isi program yang dikehendaki, kelayakan fasilitas-fasilitas, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih sertaprinsip-prinsip belajar”. Rahadi (2023) mengemukakan pendapatnya terkait metode pelatihan kerja kepada karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Metode pelatihan tradisional

- 1) Program pelatihan berbasis kelas, yaitu pelatihan dipimpin oleh fasilitator yang mempresentasikan materi pelatihan pada karyawan.
- 2) Metode pelatihan interaktif, yaitu pelatihan yang melibatkan peserta didik secara aktif dalam pengalaman belajar mereka sendiri berupa simulasi, skenario, role play, kuis atau permainan.
- 3) Pelatihan *On the Job*, yaitu pelatihan yang melibatkan karyawan dalam aktivitas yang relevan dengan pekerjaannya dengan tujuan menghilangkan stres bagi karyawan.

2. Metode Pelatihan Modern

- 1) Pemberlajaran sosial, yaitu pelatihan dengan mengidentifikasi, menggambarkan, dan mengatasi bahaya yang mungkin dihadapi.
- 2) Pelatihan online, yaitu pelatihan maupun kursus dalam *e-Learning*, webinar, video dan format lainnya.

3. Metode Pelatihan Berbasis Teknologi

- 1) Pelatihan daring, yaitu pelatihan berbasis slide tetapi, audio dan video yang menggunakan koneksi internet.
- 2) Pelatihan online yang dipimpin instruktur, yaitu pelatihan yang melibatkan seorang trainer yang menyampaikan ceramah dan melakukan demonstrasi praktik secara online.
- 3) *Blended Learning*, yaitu gabungan antara pelatihan online dan sesi yang dipimpin instruksi tatap muka dengan penyampaian menggunakan video, studi kasus, atau artikel.

- 4) Pelatihan hibrida, yaitu pelatihan yang menggabungkan beberapa metode pelatihan sehingga peserta dapat memperoleh manfaat dari gaya pelatihan tradisional dan online.
- 5) Pelatihan *Virtual Reality (VR)*, yaitu pelatihan yang menghadirkan pengalaman belajar yang *imersif* yang memungkinkan mereka untuk terlibat dalam aktivitas pembelajaran praktis dan langsung.
- 6) Pelatihan media sosial, yaitu pelatihan melalui rekaman video atau sesi langsung di platform media sosial.
- 7) Webinar, yaitu pelatihan yang diselenggarakan 100% secara virtual dan diikuti oleh peserta pelatihan secara online.
- 8) Pelatihan gamifikasi, yaitu pelatihan melalui media yang singkat, spesifik dan interaktif.
- 9) Pelatihan gamifikasi, yaitu pelatihan yang melibatkan karyawan dengan konten, meningkatkan kemungkinan retensi pengetahuan.
- 10) Podcast, yaitu pelatihan melalui konten yang disampaikan melalui audio digital.

2.2.4 Tahapan Pelatihan Kerja

Dalam melaksanakan pelatihan, ada beberapa tahapan yang perlu ditempuh oleh perusahaan. Hal ini dilakukan agar pelatihan berjalan secara optimal dan output yang dihasilkan sesuai dengan apa yang sebelumnya menjadi target pelatihan. Nadeak (2019, hal. 24) mengungkapkan tahapan dalam pelatihan sebagai berikut:

1. Penilaian kebutuhan pelatihan,
meliputi penilaian kebutuhan perusahaan, penilaian kebutuhan tugas, dan penilaian kebutuhan karyawan.
2. Perumusan tujuan pelatihan,
sehingga harus ada keterkaitan antara input, output, outcome dan impact, serta pendidikan dan pelatihan itu sendiri.
3. Prinsip-prinsip pelatihan,
harus memuat partisipasi, pendalaman, relevansi, pengalihan, umpan balik, suasana nyaman dan memiliki kriteria.
4. Merancang dan menyeleksi prosedur pelatihan,
harus memuat materi dan metode program pembelajaran, serta pengevaluasian.

2.2.5 Indikator Pelatihan Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja pada karyawan. Prayogi (2018, hal. 218) menyatakan indikator dari pelatihan antara lain:

1. Jenis pelatihan,
yaitu berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan pelatihan,

yaitu tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

3. Materi,

yaitu materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja,

4. Metode yang digunakan,

yaitu metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan dalam kelas,

5. Kualifikasi peserta,

yaitu peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

Sedangkan indikator pelatihan kerja menurut Subroto (2018, hal. 22) terdiri dari “kualitas materi pelatihan,, kualitas metode pelatihan, kualitas instruktur pelatihan, kualitas sarana dan prasarana pelatihan serta kualitas peserta pelatihan”.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1 Konsep dan Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu dari kata “*movere*” yang artinya dorongan atau menggerakkan. “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang” (Adhari, 2021 hal. 40). Sedangkan, “motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri” (Adhari, 2021 hal. 13). Pendapat lain mengenai definisi motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Dengan demikian motivasi kerja merupakan gejala kejiwaan yang bersifat dinamis, majemuk dan spesifik untuk masing-masing karyawan (Tsauri, 2013 hal. 180).

Berdasarkan definisi diatas maka motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk berperilaku dengan cara tertentu dalam memenuhi kebutuhan karyawan sebagai individu di lingkungan kerja. Dorongan dalam motivasi kerja hadir sebagai

pengaruh dari lingkungan fisik dan lingkungan sosial di tempat kerja. Adhari (2021) mengatakan bahwa proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan, dorongan dan rangsangan. Pertama, kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kedua, dorongan adalah kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan demi tercapainya kebutuhan atas tujuan. Ketiga, rangsangan adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki peranan penting bukan hanya untuk pribadi karyawan tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja dan hal ini memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Tsauri (2013, hal. 182) tujuan pemberian motivasi adalah untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan; meningkatkan gairah dan semangat kerja.
2. Meningkatkan disiplin kerja.
3. Meningkatkan prestasi kerja.
4. Mempertinggi moral kerja karyawan.

5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pendapat lain mengenai tujuan pemberian motivasi kerja terhadap karyawan diungkapkan oleh Tsauri (2013, hal. 182), yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Disisi lain Subroto (2018, hal. 22) menyampaikan tujuan dari motivasi itu sendiri adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Menggefektifkan pengadaan karyawan.

6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi kerja merupakan salah satu elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Wukir (2013) motivasi kerja memiliki hubungan dengan faktor keuangan dan non keuangan. Pemberian motivasi kerja oleh perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu indikator pemberdayaan sumber daya manusia yang juga akan berdampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pemberian motivasi kerja kepada karyawan, pimpinan memegang peranan yang sangat penting. Dalam interaksi antar anggota organisasi, pimpinan harus mampu memberikan dorongan kepada karyawan agar tercipta iklim kerja yang nyaman dan kondusif.

2.3.3 Jenis dan Metode Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan yang didasarkan pada adanya kebutuhan. Baik itu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, maupun kebutuhan

perwujudan diri. Adhari (2021) mengungkapkan bahwa ada dua jenis motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik,

yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri tanpa adanya pengaruh dari luar. Orang dengan motivasi intrinsik biasanya lebih mudah terdorong mengambil suatu tindakan karena adanya prinsip tertentu yang dipegang teguh.

2. Motivasi Ektrinsik,

yaitu motivasi yang timbul dari luar diri atau dengan kata lain timbul dari pengaruh lingkungan luar. Seseorang dengan motivasi ekstrinsik harus menggunakan pemicu berupa bonus, uang, insentif, penghargaan, jabatan, pujian dan lain sebagainya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka pemberian motivasi kerja oleh perusahaan kepada karyawan tergolong dalam jenis motivasi ekstrinsik. Dimana pemberian motivasi dapat berupa pemberian bonus, pemberian insentif, pemberian penghargaan, kenaikan jabatan hingga yang paling sederhana ialah pemberian pujian. Dalam pemberian motivasi kerja ini, perusahaan dapat menggunakan dua metode, yang menurut Tsauri (2013, hal. 185) terdiri dari metode langsung dan metode tak langsung.

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*), yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Motivasi langsung bersifat khusus, misalnya penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*), yaitu motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja maupun kelancaran tugas sehingga karyawan memiliki semangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, ruangan kerja yang nyaman, suasana kerja yang serasi serta alat kerja yang optimal.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Dalam menganalisis motivasi kerja karyawan ada beberapa unsur yang melekat pada motivasi kerja karyawan, yaitu arah perilaku, tingkat usaha, serta tingkat kegigihan. Adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja pada karyawan yang diungkapkan Ady (2013, hal. 103) meliputi: “keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan”. Sedangkan indikator motivasi kerja menurut Prayogi (2018, hal. 218) terdiri dari: “kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas

dan keseriusan tugas, usaha untuk maju, ketekunan, hubungan dengan rekan kerja dan pemanfaatan waktu”. Disisi lain Tsauri (2013 hal. 183) mengemukakan Theory of Human Motivation yang sering dijadikan indikator dalam motivasi kerja, diantaranya “kebutuhan fisiologis, rasa aman, kepemilikan sosial, penghargaan diri dan aktualisasi diri”.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1 Konsep dan Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering dimaknai dengan keseluruhan kerja dari seorang karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Kata kinerja sendiri dalam bahasa Inggris berasal dari kata performance yang berarti hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas sesuai dengan tanggung jawab. Adhari (2021, hal. 76) menyebutkan bahwa “kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Sedangkan Susila (2021, hal. 505) menyebutkan bahwa “kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Kinerja karyawan ini dapat menjadi elemen penting dalam

keberhasilan suatu perusahaan. Karena keberhasilan perusahaan tergantung pada perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan menurut Adhari (2021, hal. 76) didefinisikan sebagai berikut:

Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Juga menurut Sutrisno (2016, hal. 172) kinerja merupakan kesuksesan dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat ditingkatkan melalui sistem manajemen. Dimana sistem manajemen yang dimaksud terdiri dari mengidentifikasi kinerja, mengukur kinerja serta memberikan umpan balik informasi kinerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan ini dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu mengetahui adanya kekurangan kinerja, mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, Mengembangkan

strategi untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan rencana tindakan tersebut serta melakukan evaluasi.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu diantaranya menurut Ady (2013, hal. 103), yaitu “faktor kemampuan yang secara umum kemampuan terbagi menjadi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) serta faktor motivasi yang terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja”. Lebih lanjut Setyowati Subroto (2018, hal. 23) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. karakteristik karyawan, diantaranya pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan.
2. input, mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan.
3. output, merujuk pada standar kinerja.
4. konsekuensi, merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik.
5. umpan balik, merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

Disisi lain Ady (2013, hal. 103) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Efektivitas dari suatu kelompok adalah bila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3. Disiplin

Disiplin secara umum adalah taat hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk mencerminkan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.4.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Pengukuran dan penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu sistem manajemen yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penilaian kinerja karyawan terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan. Diantaranya, yaitu kerjasama, tanggung jawab dan kecakapan, kedisiplinan, sikap, kreativitas, kejujuran, inisiatif, keandalan, kesetiaan dan kepemimpinan. Tujuan penilaian kinerja menurut Adhari (2021, hal 80) meliputi “mengetahui pengembangan, pengambilan keputusan administrasi serta keperluan perusahaan dan dokumentasi”.

Adapun manfaat dari adanya penilaian kinerja karyawan menurut Subroto (2018), yaitu sebagai berikut:

1. Evaluasi Antar Individu

Evaluasi antar individu dalam perusahaan bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi serta memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu

Dalam pengembangan diri, setiap individu akan dinilai kinerjanya. Karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik pelatihan maupun pendidikan.

3. Pemeliharaan Sistem

Pemeliharaan sistem mempunyai manfaat untuk pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi

4. Dokumentasi yang berkaitan dengan keputusan manajemen SDM

2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Subroto (2018, hal. 24) mengatakan bahwa indikator dalam pengukuran kinerja karyawan terdiri dari sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja,

yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan dengan memperhatikan lama waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan serta volume pekerjaan yang dilakukan pada hari kerja normal.

2. Kualitas kerja,

yaitu memperhatikan aspek kemampuan untuk mengkoordinasikan, kemampuan untuk menganalisis dan kemampuan untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan yang meliputi keahlian dan kesempurnaan pekerjaan.

3. Pengetahuan kerja,

yaitu berkaitan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan, termasuk kejelasan pemahaman karyawan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dan memungkinkan individu atau karyawan terpuaskan dengan kinerja pekerja.

4. Kreativitas,

yaitu sikap dan perilaku karyawan dalam menggunakan kemampuan berpikir yang rasional, ke arah mencari berbagai alternatif dalam memecahkan berbagai permasalahan dan kendala yang diubah menjadi peluang melalui penemuan baru sebagai hasil cara berpikir rasional dan kreatif.

5. Kerjasama,

yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi kemudian dititikberatkan kepada kesediaan untuk bekerja sama dengan karyawan, terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab serta kesediaan untuk memotivasi karyawan lain untuk bekerjasama. Selain itu kerjasama juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghargai hasil kerja dari rekan sekerja.

2.5. Hubungan Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja bagi karyawan menjadi elemen yang harus diprioritaskan dalam rangka mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan. Karena perusahaan dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik seringkali dikaitkan dengan kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan merupakan keseluruhan kerja dari seorang karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Maka, dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Anggraeni (2018, hal. 609) bahwa:

Peningkatan kinerja bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan paling utama. Oleh karena itu, pelatihan terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Penelitian terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Hartomo (2020) dengan hasil bahwa pelaksanaan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Kurniatama (2022) juga menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga menjadi unsur yang harus diprioritaskan dalam peningkatan kinerja karyawan. Karena dengan adanya dorongan atau motivasi, maka karyawan akan secara sukarela melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini senada dengan pendapat berikut:

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Adhari, 2021 hal.92).

Ady (2013) melakukan penelitian dengan hasil motivasi kerja yang terdiri dari variable Achievement, Recognition, Working Condition, dan Wages mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Susila (2021) juga melakukan penelitian dengan hasil motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka pelatihan dan motivasi merupakan satu kesatuan yang menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga peningkatan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan pendapat berikut:

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi kerja (Maulia Eka Riani, 2017 hal. 296).

Penelitian Subroto (2018) menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, penelitian Prayogi (2018) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.6. Penelitian Terdahulu

Peneliti menyajikan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya berkaitan dengan pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang dimaksud ialah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Daftar Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan
Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia	Variabel Independen (X): Pelatihan Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan	Metode dari penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan total kontribusi sebesar 62,4% sedangkan

	(Persero) Bandung (Hartomo, 2020)			sisanya sebesar 37,6% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor.
2.	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pratama Service Di Jakarta (Kurniatama, 2022)	Variabel Independen (X): Pelatihan Kerja Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan sampel sebanyak 97 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.	Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,963 > 1,985)$. Persamaan regresi diperoleh $Y = 9,129 + 0,859X$, nilai korelasi sebesar 0,775 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi faktor lain.
3.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Ady, 2013)	Variabel Independen (X): Motivasi Kerja Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif.	Motivasi kerja terdiri dari <i>Achievement, Recognition, Working Condition, Wages</i> mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta. Ini terbukti $F_{hitung} = 11.407$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,4675$.
4.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten	Variabel Independen (X): Motivasi Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan sampel sebanyak 96 responden.	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,894 > 1,986)$. Diperoleh persamaan regresi $Y = 9,707 + 0,842X$, nilai korelasi sebesar 0,775 atau kuat

	(Susila, 2021)			dan kontribusi pengaruh sebesar 60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi faktor lain.
5.	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Subroto, 2018)	Variabel Independen (X1): Pelatihan Variabel Independen (X2): Motivasi Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif.	Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, sedangkan tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
6.	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Prayogi, 2018)	Variabel Independen (X1): Pelatihan Variabel Independen (X2): Motivasi Kerja Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama).

Sumber: Jurnal-jurnal penelitian

Beberapa penelitian terkait dengan pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa pihak. Diantaranya penelitian Hartomo (2020) yang menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Penelitian Kurniatama (2022) juga mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Pratama Service. Terkait dengan motivasi kerja, Ady (2013)

melakukan penelitian yang menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta. Susila (2021) juga melakukan penelitian dengan hasil motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia

Serang Banten. Penelitian Subroto (2018) menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tegal Shipyard. Disamping itu, penelitian Prayogi (2018) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Monopoli Raya Medan.

2.7. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017, hal.60), mengemukakan bahwa “kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”. Berdasarkan landasan teoritis dari hasil penelitian yang relevan, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

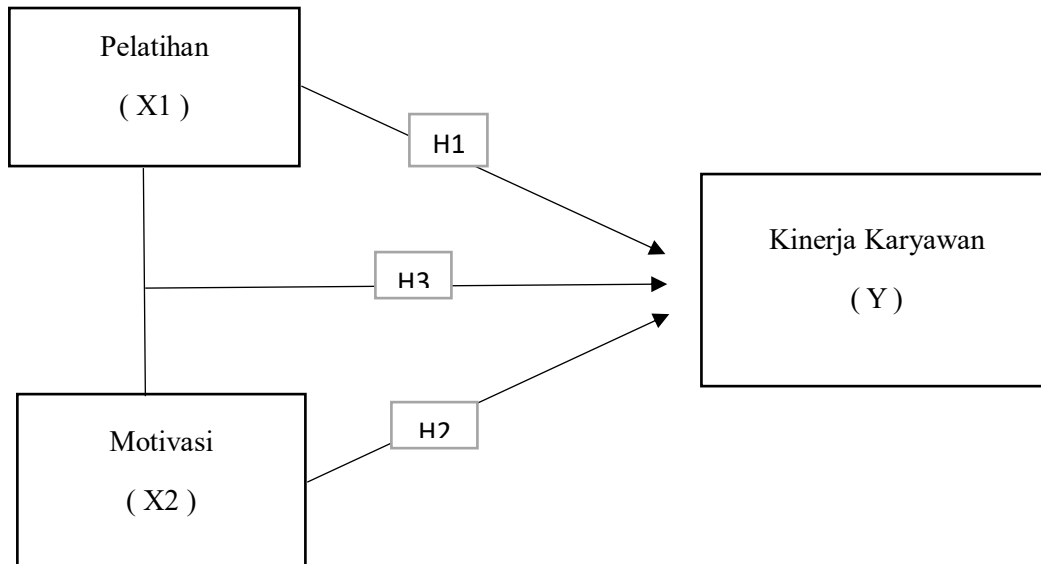
Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan berdampak positif karena dapat mendorong keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik seringkali dikaitkan dengan kinerja karyawan yang merupakan keseluruhan kerja dari seorang karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan indikator

keberhasilan yang sudah diterapkan. Dalam kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Diantaranya pelatihan kerja dan dan motivasi kerja.

Pelatihan kerja dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Sehingga apabila pelatihan kerja bagi karyawan dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Motivasi kerja juga menjadi unsur yang harus diprioritaskan dalam peningkatan kinerja karyawan. Karena sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Apabila motivasi kerja karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Maka pelatihan dan motivasi merupakan satu kesatuan yang menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga peningkatan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan melalui Gambaran dalam bentuk paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



H1 : Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasionalisasi Variabel

Definisi variabel penelitian diungkapkan oleh Sugiyono (2013, hal. 38) bahwa “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

3.1.1. Variabel Independen (X)

“Variabel independen atau disebut sebagai variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen” (Sugiyono 2013, hal. 39). Adapun variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Pelatihan (X1)

“Pelatihan karyawan adalah sebagai serangkaian kegiatan terencana untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan, sedemikian rupa sehingga mengarah pada pertumbuhan keterampilan kerja yang diperlukan untuk pertumbuhan organisasi. Ini bisa berupa keterampilan teknis, kejuruan, atau manajemen” (Rahadi 2023, hal. 3). Indikator untuk mengukur pelatihan menurut Subroto (2018, hal. 22), yaitu:

- 1) Kualitas materi pelatihan
- 2) Kualitas metode pelatihan
- 3) Kalitas instruktur pelatihan
- 4) Kualitas sarana dan prasarana pelatihan
- 5) Kualitas peserta pelatihan

2. Motivasi (X2)

“Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut” (Tsauri, 2013 hal. 180). Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Prayogi (2018, hal. 218), yaitu:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Hubungan dengan rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

3.1.2. Variabel Dependen (Y)

“Variabel dependen atau sering disebut sebagai sering disebut sebagai variabel terikat terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono 2013, hal. 39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adhari (2021, hal. 76) mengemukakan bahwa “kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan”. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Subroto (2018), yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan kerja
4. Kreativitas
5. Kerjasama

3.1.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Bank Central Asia Boulevard Timur Kelapa Gading yang beralamat di Ruko Boulevard Timur Blok NC 1 No. 54-55, RT 001/RW 012, Pegangsaan Dua, Kelapa Gading, Jakarta. Adapun penelitian ini dilakukan dalam rentan waktu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Waktu dan Jadwal Penelitian

Jadwal Pelaksanaan	2022-2023										
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Okt	Nov
Pengajuan dan Seleksi Judul											
Studi Kepustakaan											
Penyusunan Proposal											
Bimbingan Proposal											
Seminar Usulan Penelitian											
Pengumpulan Data											
Pengolahan Data											
Penyusunan Skripsi											
Sidang Skripsi											

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2013, hal. 115) adalah :
 “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang digunakan adalah karyawan Bank Central Asia KCP Boulevard Timur Kelapa Gading sebanyak 22 orang.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan KCP	1
2	Kepala Bagian Operasional	1
3	Kepala Bagian Teller	1
4	Kepala Bagian Customer Service	2
5	Pendukung Operasional	2
6	Cash Vault	1
7	Back Office Kliring	1
8	Customer Service	3
9	Teller	6
10	Security	2
11	Office Boy (OB)	2
12	Total	22

Sumber : Bank Central Asia KCP Boulevard Timur Kelapa Gading

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013, hal. 116) adalah : “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian, sebagian elemen dari populasi merupakan sampel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *non probability sampling*”. Menurut Sugiyono (2017: 82) bahwa: “*Non Probability Sampling* adalah suatu teknik pengambilan data sehingga semua data mempunyai kemungkinan terpilih sebagai sampel sama besar tanpa memberikan peluang-peluang atau nilai probabilitas”.

Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan *full sampling* dimana menggunakan semua populasi untuk dijadikan sampel. Biasanya teknik ini digunakan jika jumlah karyawan yang ada kurang dari 100 orang. Maka sampel penelitian yang diambil sebanyak 22 karyawan Bank Central Asia KCP Boulevard Timur Kelapa Gading.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dan pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari bahan bacaan yang relevan dengan masalah yang diteliti berupa buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

2. Studi Lapangan

Studi lapangan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dengan melakukan penelitian pada objek penelitian. Maka teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian yang ada kaitannya dengan permasalahan-permasalahan yang diteliti
- 2) Wawancara, yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan

yang diwawancarai, dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab. Pada penelitian ini instrument yang digunakan dapat berupa pedoman wawancara maupun ceklis.

- 3) Kuisioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran sejumlah pertanyaan kepada responden, kemudian responden tersebut memberikan jawabannya dengan cara memilih jawabannya yang tersedia. Untuk lebih jelasnya digambarkan dalam tabel berikut :

Tabel 3.3
Pembobotan Nilai Jawaban

Alternatif Jawaban	Nilai/bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4. Teknik Analisis Data

3.4.1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Dalam penelitian ini, analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mencari angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independen terhadap variabel. Atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) serta antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun rumus untuk korelasi (r) menurut Sugiyono (2013, hal. 194) adalah:

$$r_{x_i,y} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{x_1,y}$ = Koefisien Korelasi pelatihan terhadap kinerja karyawan

$r_{x_2,y}$ = Koefisien Korelasi motivasi terhadap kinerja karyawan

X1 = Variabel independen yang mempengaruhi (pelatihan)

X2 = Variabel independen yang mempengaruhi (motivasi)

Y = Variabel dependen yang diprediksi (kinerja karyawan)

N = Jumlah sampel

Untuk menafsirkan kekuatan hubungan digunakan skala penafsiran besarnya nilai korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.4
Pengukuran Validasi Item

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:194)

3.4.2. Analisis Determinasi Sederhana

Koefisien determinasi pada intinya adalah untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel atau lebih terhadap variabel lainnya. Analisis koefisien determinasi yaitu kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Atau untuk mengetahui kemampuan

pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) serta kemampuan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut (Sugiyono 2013, hal. 194):

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.4.3. Uji t

Uji t merupakan teknik pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Atau untuk menguji kebenaran hipotesis, yaitu bagaimana pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) serta pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk mencari nilai t_{hitung} menurut Sugiyono (2013, hal. 194) digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Tingkat signifikan (t_{hitung})

r = Koefisien korelasi sederhana

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data/banyaknya sampel

Dari hasil perhitungan t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan uji kriteria sebagai berikut : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka hipotesis diterima (berpengaruh). Sedangkan, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka hipotesis ditolak (tidak berpengaruh).

3.4.4. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mencari nilai yang menyatakan derajat hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis koefisien berganda dilakukan untuk mengetahui derajat hubungan antara pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun menurut Sugiyono (2013, hal. 256), analisis koefisien korelasi berganda dapat dihitung dengan rumus:

$$R_{yx_1 x_2} = \sqrt{\frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - (r_{x_1x_2})^2}}$$

Keterangan:

R_{yx_1, x_2} = Koefisien korelasi pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan

X₁ = Variabel independen yang mempengaruhi (pelatihan)

X₂ = Variabel independen yang mempengaruhi (motivasi)

Y = Variabel dependen yang diprediksi (kinerja karyawan)

N = Jumlah sampel

3.4.5. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang mendekati nol menunjukkan kemampuan variabel independen sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang menunjukkan 1 menunjukkan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun rumus untuk koefisien determinasi menurut Sugiyono 2013, hal. 194) sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai dua variabel independem atau lebih independen diubah-ubah. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan,

variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2013, hal. 275), persamaan untuk menghitung regresi linier berganda ialah sebagai berikut:

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

Keterangan:

X_1 = Nilai variabel independen : pelatihan (X1)

X_2 = Nilai variabel independen : motivasi (X2)

Y = Nilai variabel dependen : kinerja karyawan

a = Nilai konstan

b = Angka arah/koeffisien regresi

n = Banyaknya sampel

Dimana untuk mencari nilai b_1 dan b_2 dan a, digunakan rumus berikut:

$$b_1 = \frac{((\sum x_2^2)(\sum x_1 y)) - (\sum X_2 y \cdot \sum X_1 X_2)}{(\sum X_1^2 \sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{((\sum x_1^2)(\sum x_2 y)) - (\sum X_1 y \sum X_1 X_2)}{(\sum X_1^2 \sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

3.4.7. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Taraf nyata/tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 ($\alpha = 0,05$) artinya kemungkinan besar hasilnya dari penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2013, hal. 182):

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = Besarnya ***F_{hitung}***

R² = Koefisien Determinasi Ganda

n = Jumlah Sampel

k = jumlah variabel independen

Dengan kaidah pengujian ialah bila ***F_{hitung}*** < ***F_{tabel}*** pada nilai $\alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak (pengaruhnya tidak signifikan). Bila ***F_{hitung}*** > ***F_{tabel}*** pada nilai $\alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima (pengaruhnya signifikan)