

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di dalam suatu organisasi. Dengan demikian setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya organisasi atau perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan oleh keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Suatu perusahaan dalam mencapai visi, misi serta tujuannya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, berdedikasi tinggi, dan profesional. Untuk mendukung tercapainya hal tersebut, sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas

pokok, tanggung jawab, dan wewenangnya dibutuhkan sinergi kerja yang baik agar tercapai secara optimal. Faktor-faktor dari sinergi kerja salah satunya adalah Pelatihan dan motivasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal perusahaan menganggap pemberian Pelatihan kepada karyawan sangatlah penting terutama bagi karyawan operasionalnya. Pelatihan yang diberikan berupa gaji, tunjangan, bonus, fasilitas dan lain sebagainya. Dimana pemberian Pelatihan tersebut penilaiannya didasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan kerja karyawan tersebut kepada perusahaan. Akan tetapi adanya penurunan pendapatan perusahaan diakibatkan oleh semangat kerja karyawan menurun karena jumlah Pelatihan yang belum sesuai dengan harapan karyawan. Oleh karena itu Pelatihan bagi karyawan sangat penting, karena dengan pemberian Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan kinerja karyawan maka semangat kerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Penentuan jumlah Pelatihan kepada karyawan juga dapat disesuaikan dengan tingkat pendidikan karyawan itu sendiri. Maka dari itu penerimaan karyawan harus lebih diseleksi lagi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Sementara untuk fasilitas lain yaitu rekreasi dan kendaraan tidak ada, kendaraan operasional sangat terbatas karena kendaraan hanya biasa digunakan oleh divisi operasional, proyek dan keuangan.

Perusahaan harus memiliki standar dan kualitas kerja yang baik untuk meningkatkan Pelatihan yang baik pula untuk mensejahterakan perusahaan maupun karyawannya. Pelatihan merupakan penghargaan imbalan langsung maupun tidak langsung, Financial maupun non financial yang adil dan layak kepada karyawan,

sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi, Pelatihan merupakan suatu pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang. Seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju. pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi.

Perusahaan dalam membebaskan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi akan membuat para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih giat. tenang dan fokus dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Faktor yang menentukan lingkungan kerja di dalam perusahaan salah satunya adalah kondisi kerja, kondisi kerja in terdapat dalam perusahaan dimana pekerja tersebut bekerja dan dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, hal ini meliputi ruang kerja yang nyaman, serta keamanan kerja pada Perusahaan

Pemberian Pelatihan umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan bekerja seadanya atau tidak optimal. Sehingga dengan adanya pemberian pelatihan yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik, bagi perusahaan Pemberian Pelatihan merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan Semangat tidaknya karyawan

bisa disebabkan oleh besar kecilnya Pelatihan yang diterima Apabila karyawan tidak mendapatkan Pelatihan yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut.

Pemimpin haruslah mengatur segala kegiatan yang menjadi acuan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang sudah direncanakan. Begitu juga dengan motivasi kerja karyawan juga bergantung pada cara pimpinan memberikan penyampaian terhadap karyawan untuk bekerja secara baik dan pemberian Pelatihan yang sesuai oleh suatu organisasi terhadap karyawannya. Pemeliharaan karyawan mutlak diperlukan, dengan adanya motivasi kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian terhadap perusahaan. Sehingga dengan motivasi kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan dan kinerjanya pun akan semakin baik. Motivasi kerja yang baik membuat seseorang tentu dapat melaksanakan dan meluangkan tenaga dan pikirannya untuk bekerja secara maksimal, motivasi kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, serta terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan maupun rekan kerja dalam motivasi kerja tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank BRI merupakan gambaran nyata dunia kerja sesungguhnya. PT Bank BRI Tbk Cabang jatibening dibuka pada tahun 1994 Saat ini, PT Bank BRI KCP Jatibening bergerak dalam dua divisi besar, yakni. Dalam bidang keuangan, dan perbankan. Penelitian yang saya lakukan adalah mengenai

sumber daya manusia dan berkaitan dengan pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dan yang akan saya teliti adalah Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BRI KCP Jatibening.

1.2. Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berikut diidentifikasi masalah belum tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan yang menurun dalam bekerja
2. Pemberian Pelatihan yang tidak maksimal dan belum merata
3. Kinerja karyawan yang tidak sepenuhnya meningkat

1.2.2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah oleh penelitian dengan maksud agar pembatasan dapat lebih terfokus, penelitian ini terbatas pada pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Jatibening. Hal ini terkait dengan penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari faktor Pelatihan dan motivasi, dengan memberikan kuesioner kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian.

1.2.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dikemukakan di atas, inaka saya mengajukan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Jatibening.
2. Berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Jatibening.
3. Berapa besar pengaruh Pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bri KCP Jatibening.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Jatibening.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Jatibening.
3. Pengaruh Pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Jatibening.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi

1. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan berfikir, menambah ilmu pengetahuan memberikan pengalaman meneliti, informasi dan pengetahuan yang baik dan akurat. khususnya dalam bidang Manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pemikiran dan dapat memberikan masukan mengenai kegiatan yang terkait dan bisa menjadi bahan saran pada manajemen sumber daya manusia, terutama divisi Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Bagi Pembaca

Dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang baik dan akurat serta bermanfaat bagi si pembaca khususnya di lingkungan sumber daya manusia.

1.4. Hipotesis

Berdasarkan masalah penelitian dari kerangka teori yang sudah dijelaskan di atas, maka “Diduga terdapat pengaruh yang positif antara Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI KCP Jatibening”

1.5. Sistematika Penelitian

Untuk dapat memberikan gambaran skripsi ini dibuat dalam lima bab sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, Ruang lingkup, dan Sistematis Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bagian-bagian yang mengurai teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas terkait Pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang model yang dipakai secara terperinci (sumber data, variabel, teknik pengumpulan data, analisa data, serta cara penafsirannya).

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

Bab ini berisikan tentang sejarah dan perkembangan suatu organisasi, usaha yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Pada bab ini berisikan data hasil penelitian yang berhubungan dengan judul tugas akhir dan berisi jawaban dari perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka. serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan Menurut Bangun (2012:6), dijelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Stoner yang dikutip oleh Siagian (2015:6), dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasuk suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Sementara itu menurut Hasibuan (2016:10), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka penulis berpendapat yaitu manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang bersumber dari manusia sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Lebih lanjut Bangun (2012:7) menguraikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. Pengadaan sumber daya manusia
2. Pengembangan sumber daya manusia
3. Pemberian kompensasi
4. Pengintegrasian
5. Pemeliharaan sumber daya manusia

Flippo (2014:41) menguraikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*), perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*), organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (*Directing*), pengarahan terdiri dari fungsi *staffing* dan *leading*. Fungsi *staffing* adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi *leading* dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan (*Controlling*), adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2. Fungsi Operatif atau Fungsi Teoritis

a. Pengadaan (*Procurement*), usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b. Pengembangan (*Development*), usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

c. Kompensasi (*Compensation*), fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

d. Integrasi (*Integration*), merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*), setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*), usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

Dengan demikian fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari fungsi manajemen dan fungsi operatif yang

masing-masing terdiri dari merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengawasi, mengadakan, mengembangkan, memberikan kompensasi, berintegrasi, memelihara,

memutuskan hubungan pekerjaan. Dari uraian di atas menunjukkan saling adanya keterkaitan dari fungsi manajemen.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017:195) ada empat (4) tujuan. Empat (4) tujuan manajemen sumber daya yang akan dikemukakan merupakan referensi yang digunakan secara umum dalam pencarian akan tujuan manajemen sumber daya dalam organisasi. Adapun empat (4) tujuan tersebut, yaitu:

1. Tujuan Sosial. Pada tujuan manajemen sumber daya manusia adalah organisasi bertanggung jawab secara social terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi dan mengurangi efek yang merugikan.

2. Tujuan Organisasional. merupakan langkah untuk menunjukkan keberadaan dari suatu organisasi sehingga perlu adanya kontribusi akan pendayagunaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Tujuan organisasional dalam tujuan sumber daya manusia itu sendiri merupakan target formal yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional. Pada proses manajemen sumber daya manusia adalah mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia tiap departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia pada tiap departemen dipelihara sedemikian rupa sehingga memberikan kontribusinya secara optimal.

4. Tujuan Individu. Dalam suatu organisasi harus terpenuhi dan diselaraskan dengan tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi Para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi.

Sementara itu peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:34) antara lain:

- I. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pension, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sumarsono (2014:4) Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2016:288) sumber daya manusia adalah Kemampuan terpadu dari daya Fikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sementara itu menurut Mathis dan Jackson (2012:45) sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia, tidak berarti apa-apa.

Dari pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan sumber daya manusia merupakan kemampuan yang terpadu dari fisik manusia dan daya pikiran yang

dimiliki oleh manusia untuk mengatur sistem-sistem formal dalam suatu perusahaan, untuk menghasilkan suatu barang atau jasa.

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pemimpin mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersisa ketika pekerja sedang dilatih. Pelatihan menurut Gary Dessler (1997:263) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut John R. Schhermerhon, Jr (1999:323), pelatihan merupakan “Serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

2.2.2. Tujuan Pemberian Pelatihan

Menurut Moekijat (1991:55) tujuan umum dari pada pelatihan adalah:

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Pada umumnya disepakati paling tidak terdapat tiga bidang kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan proses manajemen Hersey dan Blanchart (1992: 5) yaitu :

- a. Kemampuan teknis (*technical and skill*), kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
- b. Kemampuan sosial (*human atau social skill*), kemampuan dalam bekerja dengan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan konseptual (*conceptual skill*) yaitu: kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing ke dalam bidang operasi secara menyeluruh. Kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk mengerti tentang berinteraksi dengan rekan kerjanya

2.2.3. Jenis-jenis Pelatihan

a.Skill Training (Pelatihan Keahlian)

Pelatihan Keahlian atau skill training merupakan jenis pelatihan yang sering dilakukan pada setiap perusahaan. Program Skill Training relatif sederhana seperti menilai kebutuhan atau kekurangan dan kemudahan diidentifikasi melalui penilaian yang teliti.

b.Retaining (Pelatihan Ulang)

Pelatihan Ulang atau retraining yaitu memberikan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Melalui hal ini karyawan dapat lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Cross Functional Training (pelatihan lintas fungsional)

Cross functional Training atau pelatihan lintas fungsional adalah pelatihan melibatkan karyawan untuk melakukan aktifitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan.

d. Team Training (Pelatihan Tim)

Pelatihan tim dilakukan dengan bekerja sama dengan sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

e. Creativity Training (pelatihan kreatif)

Pelatihan kreatifitas dengan memberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin berdasarkan pada nilai rasional. Gagasan tersebut nantinya dapat dikembangkan untuk membangun perusahaan yang lebih baik.

1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Pelatihan

Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan

a. Dukungan manajemen puncak

agar program-program dan pengembangan berhasil dibutuhkan dukungan kepemimpinan dari atas, para eksekutif harus aktif dalam mengambil bagian dalam pelatihan dan memberikan sumber-sumber daya yang dibutuhkan.

b. Komitmen para spesialis dan generalis

disamping para manajer puncak, seluruh manajer juga harus berkomitmen dan terlibat dalam proses pelatihan dan pengembangan melekat pada manajer ini. Para profesional pelatihan dan pengembangan semata-mata hanya memberikan keahlian teknis.

c. Kemajuan Teknologi

Teknologi sangat memberikan pengaruh besar terhadap pelatihan dan pengembangan, khususnya komputer dan internet. Sebab teknologi telah memainkan peran besar dalam mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada karyawan dan perubahan ini terus berlanjut.

d. Komplexitas organisasi

Dalam tahun-tahun terakhir ini, perubahan yang semakin cepat dalam teknologi, produk dan sistem dan metode telah memberikan pengaruh signifikan pada persyaratan-persyaratan kerja. Dengan demikian para karyawan sukses terus menerus meningkatkan keterampilan mereka dan mengembangkan sikap yang memungkinkan mereka tidak hanya beradaptasi terhadap perubahan.

e. Gaya Belajar

perusahaan-perusahaan tidak hanya memberikan pengetahuan individual namun juga menciptakan pengetahuan institusional sehingga ketika seorang karyawan meninggalkan organisasi orang lain dalam perusahaan mempunyai pengetahuan yang sama.

2.3. Motivasi

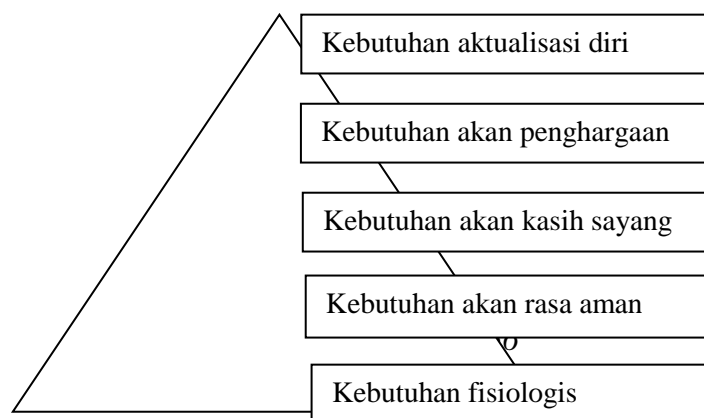
2.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut Abraham Maslow (2016:018) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan energi seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Dalam teori Maslow terdapat 5 pokok kebutuhan manusia yang paling mendasar antara lain:

1. kebutuhan fisiologis
2. kebutuhan keamanan dan keselamatan
3. kebutuhan akan rasa cinta
4. kebutuhan penghargaan
5. aktualisasi diri

gambar 2.1

piramida Maslow



Menurut Bangun (2012:312) Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Hasibuan (2016:92), mengemukakan bahwa "motivasi" berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang "mampu, cakap dan terampil", tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasibuan (2016:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Mangkunegara (2014:93) berpendapat bahwa: Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dengan diadakannya motivasi kerja, terdapat tujuan-tujuan yang ingin didapatkan pihak perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Widodo (2015:187) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya Pelatihan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut Winardi (2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer

perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Handoko (2015:249) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Hasibuan (2017:145) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi dimensi-dimensi untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/ mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengarnbil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Menurut Bangun (2012:313) Pendekatan-pendekatan motivasi:

1. Pendekatan Tradisional

Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawannya dengan system Pelatihan upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin banyak upah yang diterima.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4. Pendekatan Kontemporer

Manajer harus dapat memenuhi kebutuhan para anggotanya untuk meningkatkan tanggung jawab atas pekerjaan dan organisasi.

Menurut Bangun (2012:316) teori-teori motivasi adalah:

1. Teori Dua Faktor

Tabel 2.1

Perbandingan Antara Hierarchy Need Theory dengan Two Faktor Theory

	<i>Hierarchy Need Theory</i>	<i>Two Fakotr Theory</i>
<i>Motivational Fakto</i>	<i>Self For Actualization Need</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Work itself</i> - <i>Achievement</i> - <i>Recognition</i> - <i>Responsibility</i> - <i>Advancement</i>
<i>Hygiene Faktor</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Faktor Need</i> - <i>Social Need</i> - <i>Safety Need</i> - <i>Physiological Need</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Job status</i> - <i>Interpersona relation</i> - <i>Company policy administration</i> - <i>Supervisor</i> - <i>Job Securty</i> - <i>Woring Condition salary</i>

Sumber : Bangun (2012:313)

2. Teori Hierarki Kebutuhan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang muncul pada bergantung pada kepentingannya secara individu. Maslow membagi kebutuhan manusia ada lima tingkatan, adapun lima tingkatan kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial

d. Kebutuhan Harga Diri

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

3. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama sekali dikemukakan oleh Douglass McGregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan dengan asumsi-asumsi tertentu.

4. Teori ERG

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hierarki kebutuhan. Alderfer melanjutkan teori hirarki kebutuhan yang dihubungkan secara lebih dekat dengan hasil penelitian empiris, sehingga hasilnya mendekati pada kenyataan (*real condition*). Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain, eksistensi (*existence/E*), hubungan (*relatedness/R*) dan pertumbuhan (*growth/G*).

5. Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang selalu membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut.

6. Teori Pengharapan

Teori pengharapan (*expectancy theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan.

7. Teori Penguatan

Teori penguatan (*reinforcement theory*) pertama sekali dikemukakan oleh seorang ahli psikolog B.F. Skinner, yang mengatakan bahwa bagaimana tingkah laku di masa lampau memengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam proses belajar siklis.

8. Teori Motivasi McClelland

David McClelland telah memberikan kontribusi bagi pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga macam kebutuhan. Tiga macam kebutuhan tersebut yaitu: motivasi berprestasi, motivasi berkuasa, motivasi afiliasi.

9. Teori Porter-Lawler

Porter-Lawler melengkapi teori pengharapan yang ditunjukkan pada para manajer. Teori ini memperlihatkan bahwa upaya atau (*effort*)

Bergantung pada nilai penghargaan yang diperoleh ditambah dengan penghargaan yang mereka rasakan.

2.3.3. Dimensi Motivasi

Dalam studi motivasi lahirnya, Wibowo (2012:97) mengemukakan tiga macam kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut:

1. *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. *Need For Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3. *Need For Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil.

Faktor ini juga sering disebut faktor-faktor yang memberikan Kepuasan. Faktor motivasi seperti pencapaian dan tanggung jawab berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri, prestasi pegawai, serta pengakuan dan penumbuhan yang diperoleh darinya. Jadi sebagian besar berpusat pada pekerjaan, dan faktor ini berhubungan dengan isi pekerjaan (*job content*). Sedangkan faktor tanggung jawab berhubungan dengan konteks pekerjaan (*job contex*). Perbedaan antara isi pekerjaan dan konteks pekerjaan serupa dengan perbedaan antara motivator intrinsik dengan ekstrinsik.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disintesisikan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi

kerja adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan/ kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi ; *Need For Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi dan *Need For Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan. (Wibowo, 2012:97)

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja meenjadi cerminan kemampuan dan Keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah kesuksesanseseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi seseuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil dan suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Menurut Marwansyah (2016:229) Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Widodo (2015:131) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil alas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (20)2:133) berpendapat bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2. Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Marwansyah (2016:232) Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok. Tujuan penilaian kinerja menurut Marwansyah (2016:232) adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya alas kinerja buruk.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan tujuan pengembangan yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

2.4.2. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015:86) mengemukakan bahwa terdapat tujuh dimensi kinerja, yaitu:

1. Tujuan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2. Standar.

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

3. Umpan balik.

Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana.

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Mangkunegara (2014:17-18) mengemukakan aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja mencakup : kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Luthans (2012:389) menyebutkan bahwa terdapat enam dimensi dari kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu,
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan,
4. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya,
5. Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
6. Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:38), dimensi kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas dari hasil, diukur dari karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas dari hasil, diukur dari karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
5. Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Berdasarkan pengertian di atas menurut para ahli dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Dengan dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama (Mathis dan Jackson, 2012)

2.5. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Karyawan bekerja

pada umumnya akan mengharapkan kontra prestasi yang berwujud upah atau gaji, jika seandainya pemberian upah tidak sesuai dengan prestasi kerja yang telah dikorbankan, maka mengakibatkan setiap karyawan akan bekerja dengan seenaknya, tidak bergairah atau dengan kata lain tidak ada motivasi untuk bekerja lebih giat dan bila hal ini dibiarkan saja, akan menjurus ke hal-hal yang negatif dan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterima. Sebaliknya, pihak perusahaan berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.

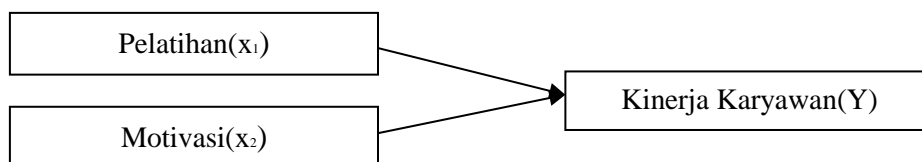
Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang di dalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana

motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

2.6. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



Sumber: Bangun 2013 :54

Variabel bebas(x), yang terdiri dari x₁ dan x₂ di duga berpengaruh terhadap variabel terkait Y

---- : Pengujian pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y secara individu

---- : Pengujian pengaruh secara bersama sama variabel X terhadap variabel Y

2.7. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang akan diuji kebenarannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apabila karyawan telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik sehingga mereka mampu bekerja

lebih efektif dan efisien. Pada akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan dan kecakapan serta sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang erat karena untuk mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan. Pelaksanaan kerja dalam arti keseluruhan sehingga dalam penilaian kinerja ditujukan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, kepemimpinan, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level dan bidang pekerjaan yang dijabatnya. Oleh karena itulah penilaian kinerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya. Usmara (2006: 014) motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika karyawan

mempunyai motivasi kerja tinggi maka dia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan dan motivasi yang baik menentukan kinerja karyawan yang baik pula, sebaliknya apabila pelatihan dan motivasi rendah maka menentukan kinerja karyawan yang rendah pula. Namun hal ini tidak lepas dari pelatihan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Pelatihan dan motivasi yang baik dan diimbangi dengan kualitas sumberdaya manusia yang baik pula akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

H3: pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KCP Jatibening.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1.1. Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi Variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dilakukan dengan tepat. Variabel penelitian merupakan sifat atau nilai dari orang, objek, ataupun kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan disimpulkan (Sugiyono, 2017),

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat dari :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen sering disebut variabel stimulus, *predictor antecedent*.

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas dalam bahasa indonesia merupakan variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono, 2014).

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan dan motivasi.

a. Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.idealnya , pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan.Pemberian Pelatihan juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

b. Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

Motivasi kerja adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan/ kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen (Variabel terikat) sering disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat dalam bahasa Indonesia sering di sebut dengan variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017) yaitu, Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan adalah perwujudan fungsi dan kerja, yang dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Instrumen penelitian ini diukur dengan skala likertn, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian tertentu. Variabel yang diukur, dijabarkan ke dalam beberapa indikator, dan masing- masing indikator mempunyai sub indikator. Sub indikator dijadikan sebagai titik

tolak menyusun. Item-item instrumen yang berupa pernyataan dalam sebuah kuesioner. Indikator-indikator yang digunakan untuk penyusunan kuesioner penelitian secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan (variabel X1)	Pelatihan Material	Pelatihan	Skla Likert 5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Kurang Setuju 2= Tidak Setuju 1= Sangat tidak setuju
Motivasi (Variabel X2)	Kebutuhan Berprestasi (Need For Achievement)	Semangat untuk lebih unggul Kesadaran dan tanggun jawab pada tugas Pencapaian target yang ditetapkan	Skla Likert 5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Kurang Setuju 2= Tidak Setuju 1= Sangat tidak setuju
	Kebutuhan Berkuasa (need for Power)	Keinginan mendapat promosi jabatan Keinginana mempengaruhi orang lain Penghormatan	
	Kebutuhan Afiliasi (need for affiliation)	Kepercayaan terhadap rekan kerj kepedulian terhadap rekan kerja	
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Kualitas Kerja	Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur aturan yang berlaku	Skla Likert 5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Kurang Setuju 2= Tidak Setuju 1= Sangat tidak setuju
	Kualitas Kerja	Mampu mencaai target yang ditentukan	
	Ketepatan waktu	Mengambil tindakan	
	Kehadiran	Absensi	
	Kerjasama	Terbuka dalam Masukan	

Sumber : Soemanto 2013:78

1.2. Tempat dan Waktu Penelitian

1.2.1. Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di PT Bank BRI Tbk, yang beralamatkan di Jl. Caman Raya No 17 A Jatibening Bekasi

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan penelitian untuk penelitian ini dilaksanakan sejak, tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan. 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

3.3. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, secara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono 2017). Berdasarkan tujuan dan bentuk kerangka konseptual penelitian, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif. strategi asosiatif merupakan strategi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang analisis faktor-faktor kinerja karyawan di PT Bank BRI KCP Jatibening. Ada empat Faktor kinerja karyawan yang dikembangkan oleh peneliti sebelumnya dan digunakan sebagai variabel independen (Pelatihan dan motivasi). Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai variabel dependen dalam penelitian

tersebut. Metode riset yang akan dipakai adalah metode analisis deskriptif dengan menggunakan analisis regresi, yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI KCP Jatibening.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Penjelasan lebih lanjut bahwa populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau berbagai hal yang menarik untuk diteliti oleh peneliti (Sekaran dan Bougie, 2013). Dari kedua pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah obyek maupun subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah-masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Bank BRI KCP Jatibening yang berjumlah 50 orang karyawan.

1.4.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dan apabila populasi besar dan penelitian. Tidak mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan biaya, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2017)

Teknik sampling sangat diperlukan dalam sebuah penelitian karena hal ini digunakan untuk menentukan siapa saja anggota dari populasi yang hendak dijadikan untuk menentukan siapa saja anggota dari populasi yang hendak dijadikan sampel. Untuk itu teknik sampling harus secara jelas

tergambarkan dalam rencana penelitian sehingga tidak membingungkan ketika terjun di lapangan. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2017:81) Tujuan sampling harus dilakukan sedemikian rupa sehingga dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya.

Teknik Sampling yang digunakan oleh penulis adalah Teknik *Non Probability Sampling* dengan Teknik *Purposive Sampling*. *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Teknik *Non Probability Sampling*, yang digunakan dalam pengambilan sampel Pada penelitian ini lebih tepatnya penulis menggunakan Teknik *Purposive Sampling*.

Teknik *Quota Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk mengkaji suatu fenomena dari beberapa sisi, maka responden yang akan dipilih adalah orang-orang yang diperkirakan dapat menjawab semua sisi itu (Umar, 2016).

Sampel penelitian menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Artinya tingkat kewajaran yang terjadi kesalahan dalam pengambilan sampel masih dapat ditolerir dalam penelitian Ini. Setelah data dikumpulkan, maka kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden. menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji

hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017) Untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, maka digunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Misalnya 10%

1.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penyusunan metodologi penelitian ini, ditentukan terlebih dahulu instrumen pengumpulan data yang akan digunakan. Data dan informasi tersebut dikumpulkan untuk disusun dan analisa untuk gambaran yang jelas. Jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu data primer dan data sekunder. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan olah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya (Sugiyono, 2517). Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu persepsi responden berkaitan dengan variabel penelitian. Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara.

1. Kuesioner.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini pertanyaan dalam kuesioner disusun sesuai dengan urutan variabel yang sesuai dengan indikator, tujuannya agar pertanyaan dalam kuesioner tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Di penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Kusioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah disediakan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam penelitian ini, penelitian akan mengedarkan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada responden yaitu Karyawan PT. Bank BRI KCP Jatibening.

2. Wawancara.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti terhadap nara sumber atau sumber data di PT. Bank BRI. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk

publikasi (Suryani, 2015:171). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data

Tabel 3.2 Bobot Nilai Skala Likert

mengenai perusahaan, yaitu berupa profi PT Bank BRI. Metode pengumpulan data sekunder yang digunakan adalah metode dokumentasi.

Untuk mengetahui serta menilai sikap dan persepsi responden tentang variabel. Penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Jawaban Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. setiap item instrumen mempunyai bobot nilai seperti tercantum pada tabel di bawah ini:

	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.2

**Bobot
Nilai
Skala
likert**

Sumber :

Sugiyono (2017)

1.6. Teknik Analisis Data

Prosedur analisis data adalah cara pengolahan data yang terkumpul untuk kemudian dapat memberikan pembahasan hasil pengolahan data ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk mengukur pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja Karyawan di PT Bank BRI.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif Arikunot (2013:147) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Serta untuk menjawab permasalahan penelitian menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi berganda.

Dalam penelitian ini dilakkan pengolahan data dengan menggunakan komputer Program SPSS ver. 24.00 yaitu program komputer untuk menghitung nilai statistik.

3.6.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Supranto (2012:54), alat ukuran dikatakan valid (sahih) kalau bisa mengukur apa yang seharusnya diukur. Timbangan yang rusak, pertanyaan yang tidak jelas merupakan alat ukur yang tidak sah (*not valid*). Supranto dan Limakrisna (2013), tipe validitas yang digunakan dalam uji validitas adalah validitas konstruk (*validity construct*) yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh masing-masing item yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Korelasi antar skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Uji validitas item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS. Rumus

korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *product-moment* berikut; $r_b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$

Keterangan :

r_b = Koefisien korelasi Pearson antar item instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan.

X = Skor item instrumen yang akan digunakan.

Y = Skor semua item instrumen dalam variabel tersebut n = Jumlah responden dalam uji coba instrumen.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation*. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas dimensinya adalah:

Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut valid.

Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid, (Ghozali, 2011).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu. Menurut Arikunto dalam Supranto dan Limakrisna, (2013-55) *Reliable* artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. Adapun cara yang digunakan untuk menguji Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliabel* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program komputer SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah (Ghozali, 2011)

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut *reliable*.

- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60 % atau 0,060 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Asumsi model linear klasik adalah tidak terdapat normalitas linieritas, multikolinieritas, heteroskedasitas dan data terdistribusi secara normal Ghozali (2011)

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozalo,2011) Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot (P-P Plot)*, Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozalo, 2011)

2. Menurut Ghozalo (2011), uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang digunakan adalah metode *Durbin Watson*, jika ditemukan adanya autokorelasi maka spesifikasi model regresi tersebut adalah salah. Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Cara yang digunakan untuk menguji autorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW- Test).

3. Langkah pengujian

adalah dengan membandingkan nilai *Durbin Watson* dengan nilai tabel, jika signifikan atau berada pada daerah autokorelasi positif maka terjadi kesalahan model. Jika $du < d < 4 - Du$, maka keputusannya adalah tidak Terdapat autokorelasi, sehingga model regresi yang digunakan sudah benar dalam bentuk linear dan tidak dalam bentuk kuadrat atau lainnya.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah multikolinearitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan cara melihat Tolerance dan VIP (Variance inflation Faktor). Metode pengambilan keputusan yaitu semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika toleransi dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2012).

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya lieteroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi (Priyatno,2012)

3.6.3. Analisis Deskriptif

Dalam hal ini digunakan untuk menyajikan data setiap vartabel secara sendiri-sendiri dan selanjutnya juga digunakan untuk mengukur gejala pusat yang mencakup median, modus, rerata dan ukuran penyebaran dengan menggunakan standar deviasi serta dilengkapi dengan tabel frekuensi.

3.6.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Supranto (2012:101), regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat dipergunakan kalau masalah penelitian (*research problem*) melibatkan suatu variabel tak babas Y yang metrik yang dipengaruhi atau terkait dengan lebih dari satu variabel bebas X yang metrik dan non-metrik. Tujuan analisis ini untuk memperkirakan atau meramalkan nilai Y. kalau semua variabel bebas X sudah diketahui nilainya, dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda yang dibentuk dengan menggunakan metode kuadrat terkecil (*least square method*). Di samping itu juga untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel bebas yang terdapat dalam persamaan. Model regresi linear

berganda, dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2x_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Pelatihan

X_2 = Motivasi

b_0 = Parameter konstanta

b_1, b_2 = Parameter penduga

ϵ = Epsilon merupakan kesalahan pengganggu (*disturbance's error*) yaitu kesalahan yang terjadi pada perkiraan/ramalan nilai Y disebabkan oleh karena masih ada faktor lain yang mempengaruhi Y.

3.6.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (*share*) yang diberikan oleh variabel independen Pelatihan dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, yang dinyatakan presentase (%). (Supranto, 2010)

3.6.6. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Langkah-langkah pengujiaanya, sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

1) $H_0 : \beta_i = 0$: Variabel independen (Xi) tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y).

2) $H_a : \beta_i \neq 0$ Variabel independen (Xi) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y).

b. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (H_0):

1) Apabila signifikansi > 0.05 maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a .

2) Apabila signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a .

Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel :

1) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti Variabel

Xi tidak berpengaruh positif dengan variabel Y.

2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel Xi berpengaruh positif dengan variabel Y.

Cara menghitung menggunakan formula yang dijabarkan dibawah ini, dimana

$$T_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_e}$$

Keterangan :

β = Parameter yang diestimasi

B = Koefisien regresi

Se = Standard *error*

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Langkah-langkah pengujian dijabarkan sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yakni :

$H_0 : \beta = b_1 = b_2 = 0$: Variabel independen (X_1, X_2) tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : \beta_i \neq b_1 \neq b_2 \neq 0$: Variabel independen (X_1, X_2) berpengaruh positif terhadap variabel

- b. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (*probabilitas*) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (H_0) :

- 1) Apabila signifikansi > 0.05 maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a .
- 2) Apabila signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a .

Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai statistik F tabel :

- a. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan.
- b. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh secara simultan.

Cara menghitung F_{hitung} :

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

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi (korelasi berganda)

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sampel

c. Menentukan nilai kritis (F-tabel)

Dengan tingkat signifikansi adalah 5% ($\alpha = 0,05$), sedangkan *degree of freedom* (df) pembilang sebesar k-2 dan df untuk penyebut sebesar n-k dimana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah sampel maka akan diperoleh.