

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BPR SUKASADA KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : KURNIADI KESUMA
NIM : 212013405.M**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BPR SUKASADA KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : KURNIADI KESUMA
NIM : 212013405.M**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kurniadi Kesuma


NIM : 21.2013.405.M

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2017



METERAI
TEMPEL
180FDAEF404477852
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Kurniadi Kesuma
NIM : 21.2013.405.M

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota
Palembang
Nama : Kurniadi Kesuma
NIM : 212013405.M
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2017

Pembimbing,


Dr. Opar Hendro, SE.M.Si
NIDN: 0213106902

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si.
NIDN: 0216057001

- Alhamdulillah untuk :
- Ayah dan Ibu tercinta
- Istri dan anak ku tersayang
- Almamater yang kuinggalkan

❖ Jangan sia – sia kan hidupmu karena hidup di dunia hanya satu kali, lakukan yang terbaik untuk Allah SWT, Orang tuamu, saudaramu dan orang – orang yang ada disekitarmu.

❖ "Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik" (52. Tabrani)

Ø motto Ø

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-Nya penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang” ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan banyak pihak, terutama orang tuaku, Ayah (H. M. Asnawi) dan Ibunda (Hj. Rohima Alm) serta istriku (Henny Kesumawati, SE), ku ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Omar Hendro, SE.M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan arahan bimbingan dan koreksi serta dorongan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Yudha Mahrom DS, SE.,M.Si. selaku Penasihat Akademik (PA) kelas malam.

6. Seluruh Bapak, Ibu Dosen, dan staf pegawai Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh karyawan/ti PT. BPR Sukasada Kota Palembang.
8. Spesial *thanks for my lovely* Istri yang tercinta dan anak-anakku tersayang yang sudah memberikan curahan waktu dan kasih sayang serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
9. Seluruh sahabat seperjuangan (Darmayanti, Syahdiana Agus, Julian Ashariandi, Zulmi Hanafiah, Arif Nurahman, Adhitia Pratiaksa).
10. Dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari meskipun banyak usaha yang telah dilakukan akan tetapi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Amin.

Palembang, Maret 2017

Kurniadi Kesuma
Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Halaman Prakarta	vi
Abstrak	vii
Abstract	viii
Halaman Daftar Isi	x
Halaman Daftar Gambar	xi
Halaman Daftar Tabel	xii
Halaman Daftar Lampiran	xiii

BAB. I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7

BAB. II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya	8
B. Landasan Teori	8
1. Kinerja	10
2. Motivasi	12
3. Pelatihan Kerja	16
C. Hipotesis	17

BAB. III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	18
B. Lokasi Penelitian	18
C. Operasionalisasi Variabel	18
D. Populasi dan Sampel	19
E. Data yang diperlukan	19
F. Teknik Pengumpulan Data	21
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	22

1. Analisis Data.....	22
2. Teknik Analisis.....	23
a. Regresi Berganda.....	23
b. Uji Hipotesis.....	24

BAB. IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	26
1. Sejarah Singkat PT.BPR Sukasada.....	26
2. Deskripsi Data.....	35
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
1. Pengaruh Motivasi serta Pelatihan Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja.....	61
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	62
3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja.....	64

BAB.V. SIMPULAN DAN SARAN VI

A. Simpulan.....	68
B. S a r a n	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

T A B E L

I.1.	Posisi Kredit BPR Menurut Daerah Tingkat I		
	Provinsi Sumatera Selatan pada Tahun 2013-2015	4
I.2.	Pertumbuhan Jumlah Nasabah PT. BPR Sukasada		
	pada Tahun 2013-2016	4
I.3.	Keadaan Karyawan PT. BPR Sukasada		
	berdasarkan Pengalaman Kerja pada Tahun 2016	6
I.4.	Jumlah Karyawan PT. BPR Sukasada berdasarkan		
	Tingkat Pendidikan pada Tahun 2016	6
III.4.	Variabel, Definisi Variabel, Indikator dan Skala	18
IV.1.	Deskripsi Data Variabel Motivasi (X_1)	36
VI.2.	Deskripsi Data Variabel Pelatihan Kerja (X_2)	37
IV.3.	Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)	39
IV.4.	Hasil Uji Validitas Instrumen pada Item-item Variabel (X_1)..		41
IV.5.	Hasil Uji Validitas Instrumen pada Item-item Variabel (X_2) ..		42
IV.6.	Hasil Uji Validitas Instrumen pada Item-item Variabel (Y) ..		43
IV.7.	Hasil Uji Pengujian Reliabilitas Instrumen Item-item (X_1)		44
IV.8.	Hasil Uji Pengujian Reliabilitas Instrumen Item-item (X_2)		45
IV.9.	Hasil Uji Pengujian Reliabilitas Instrumen Item-item (Y)		45
IV.10.	Hasil Uji Normalitas Data	46
IV.11.	Hasil Uji Multikolenieritas	51
IV.12.	Hasil Pengujian Regresi Berganda	56
IV.13.	Hasil Pengujian Koefisien Determinan	58
IV.14.	Hasil Pengujian Hipotesis F	59

DAFTAR GAMBAR

G A M B A R

IV.1. Struktur Organisasi PT. BPR Sukasada.....	28
IV.2. Grafik Normalitas Data Item-item Variabel (X_1) ...	48
IV.3. Grafik Normalitas Data Item-item Variabel (X_2)	49
IV.4. Grafik Normalitas Data Item-item Variabel (Y)	50
IV.5. Grafik Pengujian Heterokedastisitas Item-item (X_1)	53
IV.6. Grafik Pengujian Heterokedastisitas Item-item (X_2)	54
IV.7. Grafik Pengujian Heterokedastisitas Item-item (Y)	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner, Instrumen Penelitian.....	73
Lampiran 2 .Hasil Jawaban Responden (X_1).....	76
Lampiran 3. Hasil Jawaban Responden (X_2).....	77
Lampiran 4. Hasil Jawaban Responden (Y).....	78
Lampiran 5. Frekuensi Data variabel (X_1).....	79
Lampiran 6. Frekuensi Data variabel (X_2).....	80
Lampiran 7. Frekuensi Data variabel (Y).....	81
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas (X_1).....	82
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas& Reliabilitas (X_2).....	84
Lampiran 10. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas (Y).....	86
Lampiran 11. Transfortasi Data Ordinal ke Interval (X_1).....	88
Lampiran 12. Transfortasi Data Ordinal ke Interval (X_2).....	90
Lampiran 13. Transfortasi Data Ordinal ke Interval (Y).....	92
Lampiran 14. Data Penelitian	94
Lampiran 15. Hasil Uji Normalitas Data	95
Lampiran 16. Hasil Uji Regresi dan Asumsi Klasik	99
Lampiran 17. R Product Moment	104
Lampiran 18. Tabel F (5%)	105
Lampiran 19. Tabel T Student,s	106

ABSTRAK

Kurniadi Kesuma, “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sukasada.

Hasil pembahasan, *pertama* perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) 34,9%, bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada dapat dijelaskan oleh motivasi, serta pelatihan kerja sebesar 34,9%, sisanya sebesar 65,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. *Kedua*, hasil uji hipotesis F (uji bersama-sama), diperoleh hasil bahwa **ada pengaruh yang signifikan Motivasi serta Pelatihan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sukasada**. *Ketiga*, uji regresi linier berganda didapatkan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar 57,0% terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji hipotesis t, menjelaskan bahwa **ada pengaruh yang signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan**. *Keempat*, pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada adalah sebesar 47,6%. Hal ini menggambarkan bahwa kontribusi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sukasada adalah sebesar 47,6%. Selain itu dari hasil uji hipotesis t, diperoleh hasil bahwa **ada pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sukasada**.

Kesimpulan motivasi dan pelatihan kerja masih rendah dalam mencapai kinerja. *Saran*, pimpinan manajemen masih harus meningkatkan motivasi dan pelatihan kerja agar tercapainya kinerja yang tinggi.

Kata kunci : motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja.

ABSTRACT

Kurniadi Kesuma, "The Effect of Motivation and Training the Employee Performance PT. BPR Sukasada ". The problem of this research is there any influence of motivation and job training to employees performance of PT. BPR Sukasada.

The result of the discussion, the first calculation of the coefficient of determination (R Square) 34.9%, that the performance of employees at PT. BPR Sukasada can be explained by the motivation and job training amounted to 34.9%, while the remaining 65.1% is explained by other factors. Second, the results of hypothesis testing F (test together), the result that there is a significant influence Motivation and Job Training together the Employee Performance at PT. BPR Sukasada. Third, the multiple regression analysis showed that motivation influence on the performance of 57.0% karyawan. Hasil t test calculation hypothesis, explaining that there is a significant influence of motivation partially on employee performance. Fourth, job training partially on the performance of employees at PT. BPR Sukasada is 47.6%. This illustrates that the contribution of vocational training to employees performance of PT. BPR Sukasada is 47.6%. In addition, from the results of hypothesis testing t, the result that there is a significant influence partially on the Job Training Employee Performance at PT. BPR Sukasada.

Conclusion motivation and job training is still low in achieving performance. Saran, the top management still has to improve motivation and job training in order to achieve high performance.

Keywords: motivation and job training to performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Karyawan perbankan sebagai pemberi layanan jasa keuangan diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik.

Karyawan dituntut untuk selalu bekerja dengan kinerja yang tinggi. Karyawan harus termotivasi, sehingga dalam memberikan pelayanan kepada nasabah tidak terkesan lamban, malas dan ogah-ogahan. Motivasi kerja bagi karyawan diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada para nasabah. Karyawan disamping memiliki motivasi kerja yang tinggi dituntut pula untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan, karena itu sangat diperlukan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, agar dapat mengimbangi tuntutan dan kemajuan teknologi. Pelatihan kerja adalah salah satu variabel yang cukup penting dalam pelaksanaan tugas. Agar karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik, maka karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Berkaitan dengan motivasi ini, Wibowo

(2016:22) berpendapat bahwa: “Dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.”

Motivasi dan semangat kerja serta pelatihan kerja sangat diperlukan karyawan dalam melaksanakan tugas, dengan demikian jika seorang karyawan mampu memberikan pelayanan yang tinggi maka nasabah akan merasa puas, sebaliknya jika motivasi yang diberikan rendah, maka nasabah yang membutuhkan pelayanan akan merasa tidak puas. Berdasarkan kondisi tersebut dapat dipahami bahwa pelayanan dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang diberikan, sedangkan pelatihan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sukasada merupakan salah satu contoh instansi yang harus memberikan pelayanan kepada nasabah yang membutuhkan kelengkapan administrasi, surat-surat dan sebagainya, PT. BPR Sukasada sebagai instansi swasta yang bertugas memberikan pelayanan umum keuangan senantiasa dituntut untuk bekerja secara optimal. Pada kenyataannya tidak semua karyawan PT. BPR Sukasada mampu memberikan pelayanan yang baik, demikian pula halnya dengan semangat kerja karyawan, tidak setiap karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT. BPR Sukasada. Hasil pra survey menunjukkan bahwa ada beberapa masalah yang dihadapi karyawan PT. BPR Sukasada dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, seperti : seringnya terjadi kekurangan tersedianya formulir/blanko administrasi permohonan nasabah,

minimnya dana operasional, sehingga karyawan kurang proaktif dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, kurangnya sarana kepada nasabah, kurangnya sarana transportasi, sehingga menyulitkan pegawai kecamatan dalam menjalankan tugas lapangan.

Beberapa masalah tersebut, tentunya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. BPR Sukasada dan pelayanan yang diberikan, sehingga akan menimbulkan rasa ketidakpuasan di kalangan nasabah yang dilayani, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti mengenai masalah ini. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, terutama yang berkaitan dengan semakin ketatnya persaingan bisnis menuntut perusahaan agar memiliki respon yang cepat dan fleksibel terhadap setiap peluang, ancaman dari luar, tuntutan pelanggan, langkah-langkah kompetitor dan perubahan regulasi antar sesama BPR atau dengan lembaga sejenis lainnya, misalnya dengan bank umum, koperasi dan pengadaian, yang akan mempengaruhi kemampuan BPR untuk dapat beradaptasi terutama memberikan pelayanan dalam lalu lintas pembayaran dan jasa keuangan lainnya untuk dapat tetap hidup dan berkembang; maka kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Karena tujuan perusahaan dapat tercapai sedikit banyaknya tergantung dari karyawan yang merupakan pengendali dari seluruh aktivitas perusahaan.

Pada Tabel I.1 dapat dilihat posisi kredit BPR di Daerah Tingkat I Provinsi Sumatera Selatan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, yaitu 159,4 persen dan 118,8 persen. Tetapi hal ini tidak sejalan dengan apa yang

tersaji pada Tabel I.2. menunjukkan bahwa Pertumbuhan Nasabah untuk PT. BPR Sukasada dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 tidak mengalami kenaikan bahkan cenderung mengalami penurunan masing-masing sebesar 0,14 persen, 1,66 persenan 50,81 persen. Sedangkan pada Tahun 2015 dan Tahun 2016 pertumbuhan jumlah nasabah mengalami kenaikan masing-masing sebesar 103,30 persen dan 37,63 persen.

Tabel I.1
Posisi Kredit BPR Menurut Daerah Tingkat I
Provinsi Sumatera Selatan pada Tahun 2013-2015

Tahun	Bulan (Rp)				Jumlah (Rp)
	Maret	Juni	September	Desember	
2013	41.860.000.000	44.287.000.000	52.985.000.000	62.569.000.000	201.701.000.000
2014	65.254.000.000	78.036.000.000	87.393.000.000	90.904.000.000	321.587.000.000
2015	97.517.000.000	93.033.000.000	94.328.000.000	97.307.000.000	382.185.000.000

Sumber, Laporan Keuangan BPR Sukasada, 2016

Tabel I.2
Pertumbuhan Jumlah Nasabah PT. BPR Sukasada
pada Tahun 2013-2016

No.	Tahun	Persentase
1.	2013	-0,14
2.	2014	-1,66
3.	2015	-50,81
4.	2016	103,30

Sumber : PT. BPR Sukasada, 2016

Dalam menjalankan roda perusahaan PT. BPR Sukasada mempekerjakan karyawan sebanyak 39 orang. Jika dilihat dari jumlah ini, maka jumlah terbesar adalah mereka yang memiliki pengalaman 0 – 3 tahun yakni sebanyak 28 orang atau 71,8 persen. Dan bahkan apabila diamati secara cermat mereka yang terkelompok dalam usia kerja 0 – 3 tahun ini adalah mereka yang menempati posisi penting, lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel I.3
Keadaan Karyawan PT. BPR Sukasada
berdasarkan Pengalaman Kerja pada Tahun 2016

No.	Bagian	Pengalaman Kerja (Tahun)			
		0-3	4-6	7-9	≥ 10
1.	Direksi	1	-	-	1
2.	Kesekretariatan Umum				
	2.1. Kepala Bagian Kesekretariatan Umum	1	-	-	-
	2.2. Anggota Bagian Kesekretariatan Umum	4	1	-	1
3.	Bagian Operasional				
	3.1. Kepala Bagian Operasional	1	-	-	1
	3.2. Kepala CSO	1	-	-	-
	3.2.1. Anggota CSO	5	2	-	-
	3.3. Teller	7	1	-	1
4.	Kredit				
	4.1. Kepala Bagian Kredit	-	-	1	-
	4.2. Anggota Bagian Kredit	8	-	-	-
5.	Bagian Akuntansi				
	5.1. Kepala Bagian Akuntansi	-	-	-	1
	5.2. Anggota Bagian Akuntansi	-	-	-	1
	Total	28	4	1	6

Sumber : PT. BPR Sukasada, 2016

Jika kondisi karyawan ini kita kaitkan dengan latar belakang pendidikan mereka, ternyata dari 39 orang karyawan masing-masing hanya 5 orang dan 9 orang yang berpendidikan S1 dan S0 serta selebihnya 25 orang (64,1 persen) adalah mereka yang berpendidikan SMA, sebagaimana dituangkan oleh Tabel 4 di bawah ini.

Tabel I.4
Jumlah Karyawan PT. BPR Sukasada berdasarkan
Tingkat Pendidikan pada Tahun 2016

No.	Bagian	Pendidikan		
		SMA	S0	S1
1.	Direksi	-	-	2
2.	Kesekretariatan Umum			
	2.1. Kepala Bagian Kesekretariatan Umum	-	1	-
	2.2. Anggota Bagian Kesekretariatan Umum	5	1	-
3.	Bagian Operasional			
	3.1. Kepala Bagian Operasional	1	-	1
	3.2. Kepala CSO	1	-	-
	3.2.1. Anggota CSO	5	2	-
	3.3. Teller	7	2	-
4.	Kredit			
	4.1. Kepala Bagian Kredit	-	-	1
	4.2. Anggota Bagian Kredit	5	2	1
5.	Bagian Akuntansi			
	5.1. Kepala Bagian Akuntansi	-	1	-
	5.2. Anggota Bagian Akuntansi	1	-	-
	Total	25	9	5

Sumber : PT. BPR Sukasada, 2016

Dalam kondisi perusahaan yang bersaing ketat seperti sekarang ini, menurut hemat penulis perusahaan perlu mempekerjakan orang-orang yang berpengalaman, dengan latar belakang pendidikan yang memadai sehingga sasaran perusahaan dapat tercapai. Dari fenomena inilah yang menarik penulis untuk meneliti lebih jauh masalah ini.

Berdasarkan fenomena inilah maka penulis ingin mengkaji dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sukasada di Kota Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sukasada di Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Secara akademis penelitian ini berguna memperluas pengetahuan terhadap teori-teori ekonomi dalam hubungannya dengan motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sukasada.

2. Bagi Instansi

Dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan berkaitan dengan masalah motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sukasada

3. Bagi Almamater

Memberikan informasi dan dijadikan bahan dasar bagi penelitian selanjutnya mengenai permasalahan yang sama, serta penambah literature di perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

Sampel menggunakan metode Purposive Sampling yaitu dengan memilih langsung seluruh karyawan sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kualitatif dan Metode Kuantitatif yang menggunakan lima rumus yaitu Analisa Regresi Berganda, Analisa Korelasi, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh Yerri Suryoadi (2012) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Cabang Semarang. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Sampel dari penelitian ini adalah staff dari Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang yang berjumlah 46 orang, yang terdiri dari 45 orang staff dan 1 orang pimpinan. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden kemudian data dianalisis menggunakan Uji Validitas Reliabilitas dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,001. Dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,012.

Penelitian yang dilakukan oleh Wimby Wandary (2013) dengan judul Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Bank Central Asia,Tbk (Studi Pada Frontliner Bakti BCA KCU Banjarmasin). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program pelatihan dan program pengembangan sebagai variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT. Bank Central Asia, Tbk (BCA KCU Banjarmasin). Metode penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 65 orang Frontliner Bakti BCA KCU Banjarmasin sebagai sampel. Pengukuran variabel menggunakan teknik Skala Likert dengan 6 tingkat persetujuan. Untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y digunakan teknik statistic regresi linear berganda dan untk menguji signifikansi menggunakan uji F dan Uji t dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial dari kedua variabel independen, hanya program pelatihan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak ada pengaruh signifikan dari kedua variabel independen secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

B. Landasan teori

1. Kinerja

Mangkunegara (2009:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan prestasi kerja. Perusahaan perlu meningkatkan semangat kerja karyawannya guna meningkatkan prestasi

kerjanya. Dikatakan oleh Buchari Zainun (2011 : 189) bahwa : *“Moral kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam organisasi karenanya banyak akibat-akibat yang tidak menguntungkan organisasi disebabkan oleh adanya semangat kerja yang rendah, akibat-akibat itu umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang merugikan seperti pemogokan, keterlambatan dan kelalaian kerja, ketidakhadiran dalam jam-jam kerja dengan tingkat absensi yang cukup tinggi. Bahkan ada pula yang muncul dalam bentuk permintaan berhenti, pindah, dan lain-lain. Dalam bidang kepegawaian, banyak dialami keluhan-keluhan, keresahan-keresahan dan persoalan-persoalan ketidakpuasan”* Ditambahkan pula bahwa ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dalam suatu organisasi:

- a) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para pekerja yang ada di bawahnya.
- b) Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- c) Terdapatnya suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi.
- d) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi dan juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama.

- e) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materi lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
- f) Adanya kesenangan jiwa, jaminan kepuasan serta perlindungan segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaannya.

Payaman Simanjuntak (dalam Veithzal Rivai, 2014: 406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dewasa ini konsep motivasi telah menjadi faktor yang sangat dominan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Motivasi menjadi pedoman utama dalam Pengembangan dan keberhasilan implementasi program-program manajerial dan kerekayasaan untuk mewujudkan tujuan-tujuan bisnis yang utama.

Secara etimologi tidak mudah mendefinisikan atau memberikan pengertian mengenai motivasi . Namun demikian ada beberapa definisi umum yang diberikan oleh beberapa pakar motivasi.

Dikemukakan oleh Wibowo (2016:322) bahwa motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Dikemukakan pula oleh Hasibuan (2010 : 95) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Secara sederhana pengertian motivasi dapat diartikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Veithzal Rivai Z, 2014:607).

Menurut Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo (2009 : 115) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Di dalam diri seseorang terdapat kebutuhan atau keinginan terhadap objek diluar diri seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut mrnghubungkan antara kebutuhan dengan objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh sebab itu, motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

b. Jenis – jenis Motivasi

Menurut Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo (2009 : 131) jenis motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yakni :

- 1) Motivasi Positif, adalah pimpinan memberikan hadiah kepada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yakni akhirnya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat. Hadiah ini dapat berupa uang, barang atau nonmateriil, misalnya piagam, atau sekedar pujian kata – kata lisan.

- 2) Motivasi Negatif, adalah pimpinan memberikan hukuman bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Dengan teguran – teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek takut pada karyawan akan pemecatan, atau penurunan pangkat, dan sebagainya. Oleh karena takut pemecatan atau pemutusan hubungan kerja, lebih-lebih karyawan yang sudah berkeluarga, maka ia akan dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) mengefektifkan keadaan 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 terhadap tugas-tugasnya.
- 10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Teori Motivasi

Menurut Sutarto (2012:27) teori motivasi sebagai berikut : Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

1) Teori Harapan

Prediksi yang dilakukan oleh seorang karyawan melalui tingkat prestasi yang dicapai yang ditentukan oleh usaha yang dilakukannya.

2) Teori Keadilan

Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bersifat adil kepada karyawannya.

e . Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2009:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

- a) Keinginan untuk dapat hidup ; Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan manusia yang hidup di muka bumi ini.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki ; Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan ; Seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk berkuasa ; Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi Lingkungan kerja ; Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai ; Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Status dan tanggung jawab ; Status dan kedudukan dlam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap karyawan.

d. Hubungan Motivasi dengan kinerja Karyawan

Menurut Victor Vroom (Robbins, 2006:238) bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

3. Pelatihan Kerja

Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha agar prestasi kerja karyawannya dapat ditingkatkan. Agar prestasi kerja karyawan tinggi, maka perusahaan harus dapat meningkatkan moral kerja karyawan

sehingga dengan moral kerja yang tinggi, diharapkan semangat kerja dan kegairahan kerja meningkat.

Berkaitan dengan pelatihan ini, Henry Simamora (2007:469) menyimpulkan beberapa pengertian sebagai berikut :

- a) Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan berbagai keahlian, pengetahuan, pengalaman, dan perubahan sikap.
- b) Pelatihan merupakan penciptaan lingkungan tertentu, dimana para pegawai dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian dan pengetahuan serta perilaku spesifik dengan pekerjaan.
- c) Perolehan keahlian-keahlian tertentu yang diarahkan untuk membantu pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang lebih baik.

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini “Adanya Pengaruh Motivasi dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2015:86) suatu jenis penelitian berdasarkan explanasi terdapat tiga jenis, yaitu :

1. Deskriptif, yaitu dugaan tentang nilai suatu variabel mandiri, tidak membuat perbandingan dan hubungan.
2. Komparatif, yaitu dugaan tentang nilai suatu variabel mandiri, untuk membuat perbandingan dan hubungan.
3. Asosiatif, yaitu pernyataan dugaan tentang nilai dua variabel atau lebih membuat perbandingan dan hubungan. .

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif.

B. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian adalah PT. BPR Sukasada Jl. Kebumen Darat No. 901-902, 17 Ilir, Ilir Tim.I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30122.

C. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang peneliti temukan dalam observasi di PT. BPR Sukasada Kota Palembang. Peneliti harus mendefinisikan operasionalisasi variabel, membuat indikator dan skala penelitian. Unsur-unsur ini disesuaikan dan berhubungan dengan teori yang merupakan literatur, yang menjadi landasan dasar yang kuat.

Tabel III.1
Variabel, Definisi Variabel, Indikator, dan Skala

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Item
Motivasi X_1	serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan karyawan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan PT. BPR Sukasada	1) Prestasi 2) Imbalan 3) Keadilan pemberian konvensasi 4) Promosi Jabatan	Interval	1,2,3,4
Pelatihan Kerja X_2	serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan berbagai keahlian, pengetahuan, pengalaman, dan perubahan sikap pada pelayanan karyawan PT. BPR Sukasada	1). Kebutuhan 2). Kualitas Diklat 3). Pengajar/ instruktur 4). Monitoring	Interval	1,2,3,4
Kinerja Karyawan (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya karyawan PT. BPR Sukasada	1) Pemahaman terhadap pedoman kerja. 2) Loyalitas terhadap pekerjaan 3) Kretivitas kerja 4) Akurasi hasil kerja	Interval	1,2,3,4

Sumber: Peneliti berdasarkan berbagai teori

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. Arikunto (2008:129) memberikan pengertian populasi sebagai keseluruhan subyek penelitian. Berdasarkan dua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan unit, nilai, ataupun individu yang menjadi obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. BPR Sukasada yang berjumlah 39 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011;117) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi. Arikunto (2008:130) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel menurut Arikunto (2008: 6) adalah bagian dari populasi yang mencerminkan segala karakteristik yang dimiliki oleh keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 39 karyawan. Penarikan sampel secara sensus.

E. Data yang diperlukan

Menurut Nur & Bambang (2009: 146-147) data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi:

1) Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (tidak melalui perantara).

2) Data Skunder

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain).

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi yang berhubungan dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Guna mendapatkan data yang diperlukan, maka dilakukan pengumpulan data dengan memakai metode sebagai berikut :

1) Studi Kepustakaan.

Dalam hal ini penulis berusaha membaca literatur, brosur, diktat serta laporan penelitian terdahulu yang sesuai atau yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

2). Angket/kuesioner

Angket/kuisisioner pengumpulan data yang menggunakan kuesioner (angket). Sebagai alat bantu yang ditujukan kepada responden. Hasil–hasil jawaban atau tanggapan dari respoden dalam menjawab kuesioner masih bersifat kualitatif.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis data

Menurut Sugiyono (2009: 13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu :

a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Metode analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data dianalisis secara kuantitatif maka jawaban diberi skor berdasarkan skala interval dengan metode Likert. Skala Likert mempunyai interval 1–5. Untuk jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah.

Adapun pemberian skor tersebut adalah sebagai berikut :

Untuk jawaban Sangat Setuju, diberi nilai	5
Untuk jawaban Setuju diberi nilai	4.
Untuk jawaban Netral diberi nilai	3.
Untuk jawaban yang Tidak Setuju diberi nilai	2.
Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju diberi nilai	1.

2. Teknik Analisis

Teknik analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja adalah analisis regresi linier berganda. Selanjutnya uji hipotesis yaitu uji f dan uji t untuk mengetahui dari variable bebas terhadap variable terikat serta membuat kesimpulan. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh Statistical program for special science (SPSS).

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable menurut Sugiono (2009: 277). Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda adalah mengetahui pengaruh motivasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 \dots b_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Pelatihan Kerja

e = Error of Term

b. Uji Hipotesis

1). Uji Hipotesis F

Pengujian hipotesis secara bersama merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X_1 dan X_2 secara bersama-sama mempengaruhi Y (Sugiyono, 2014: 192).

Merumuskan Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Motivasi dan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H_a : Motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Menentukan nilai F tabel

Menentukan F tabel dengan tingkat keyakinan misal 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = $(n - k - 1)$.

H_0 ditolak apabila F hitung $>$ F tabel, H_0 diterima apabila F hitung \leq F tabel.

Kesimpulan

Menarik kesimpulan H_0 ditolak apabila F hitung $>$ F tabel atau H_0 diterima apabila F hitung \leq F tabel.

2). Uji Hipotesis t

Pengujian hipotesis secara parsial/individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu b (b_1 atau b_2) yang mempengaruhi Y (Sugiyono, 2014: 192). Langkah-langkah dalam uji hipotesis secara parsial atau individual yaitu :

Merumuskan Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Motivasi dan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H_a : Motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Menentukan nilai t tabel

Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan misal 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan dengan $dk = n - 2$.

H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, H_0 diterima apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$.

Kesimpulan

Menarik kesimpulan H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau H_0 diterima apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. BPR Sukasada

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) sudah ada sejak jaman sebelum kemerdekaan yang dikenal dengan sebutan Lumbung Desa, bank Desa, Bank Tani dan Bank Dagang Desa atau Bank Pasar. BPR merupakan lembaga perbankan resmi. BPR merupakan lembaga perbankan resmi yang diatur berdasarkan Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan dan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 10 tahun 1998. Dalam undang-undang tersebut secara jelas disebutkan bawah ada dua jenis bank, yaitu Bank Umum dan BPR.

Fungsi BPR tidak hanya sekedar menyalurkan kredit kepada para pengusaha mikro, kecil dan menengah, tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat. Dalam penyaluran kredit kepada masyarakat menggunakan prinsip 3T, yaitu Tepat Waktu, Tepat Jumlah, Tepat Sasaran, karena proses kreditnya yang relatif cepat, persyaratan lebih sederhana, dan sangat mengerti akan kebutuhan Nasabah.

PT. BPR Sukasada berlokasi di Jl. Kebumen Darat No. 901-902, 17 Ilir, Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30122. Pengurus PT. BPR Sukasada, yaitu Dewan Komisaris yang dijabat oleh Anwar

Sjarifudin dan Susanto Tjhia. Jabatan direksi diduduki oleh Ana Stephanie Djie, SE dan Imansjah, SE Sedangkan pemegang saham, Muriady Hadi (20%), Sukendro (20%), Heng Arsianto Hady (20%), Dra Henny (10%), Ana Stephanie Djie, SE (5%), Dr.Ir. Hj.Nyimas Manisah, MP (2%) dan Susanto Tjhia (20%).

a. Visi dan Misi PT. BPR Sukasada

VISI PT. BPR Sukasada “Menjadikan PT. BPR Sukasada menjadi lembaga keuangan mikro yang sehat, kuat dan produktif dengan tetap berpihak kepada Masyarakat dan pelaku UKM.

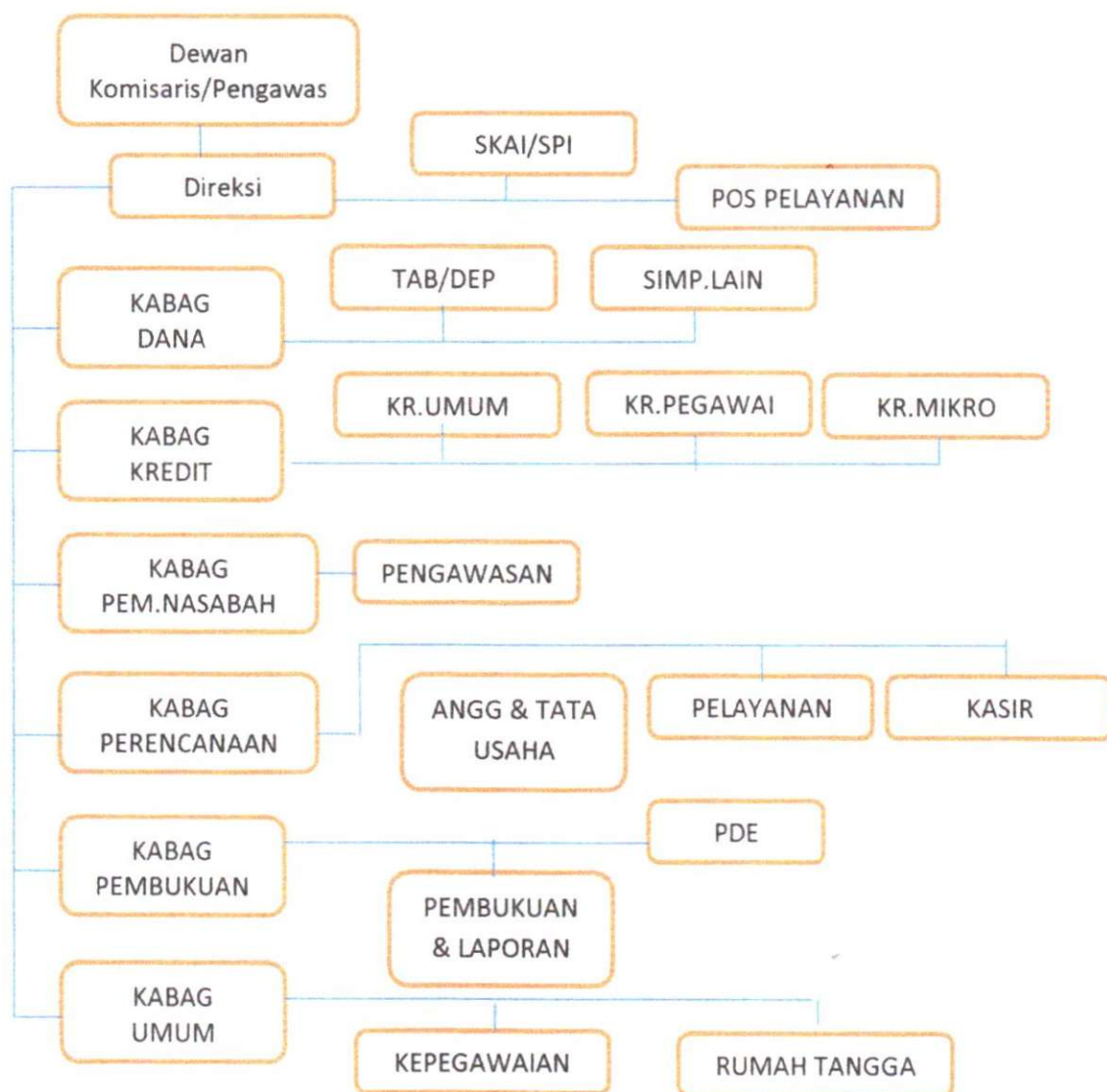
MISI PT. BPR Sukasada terdiri dari 7 (tujuh) misi yang harus dilaksanakan, yaitu :

1. Mengoptimalkan fungsi intermediasi BPR melalui penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat.
2. Mengelola aktiva produktif terutama kredit yang sehat dengan cara mempertahankan rasio NPL dibawah 2.00%
3. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan memprioritaskan kepada usaha mikro untuk menunjang perekonomian rakyat.
4. Peka dan tanggap serta berorientasi pada kebutuhan pasar.
5. Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan melakukan pelatihan-pelatihan dan mengikutsertakan karyawan ke training-training ekstern, program pendidikan formal.
6. Menjalin hubungan baik dengan semua pihak terutama masyarakatsekitar kantor sehingga keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat.

7. Memberikan keuntungan dan meningkatkan kesejahteraan seoptimal mungkin kepada seluruh Stakeholder.

b. Struktur Organisasi PT. BPR Sukasada

PT. BPR Sukasada dalam menjalankan aktivitasnya, tidak terlepas dari manajemen yang mempunyai tujuan dan komitmen bersama. Adapun struktur organisasi PT. BPR Sukasada, seperti gambar IV.1 berikut :



Gambar IV.1. Struktur Organisasi PT. BPR SUKASADA

c. Wewenang dan Tugas dari Struktur Organisasi PT. BPR Sukasada**1). Dewan Komisaris/Pengawas**

Dewan komisaris terdiri dari dua bagian, yaitu komisaris utama dan anggota komisaris.

a. Komisaris Utama

Tugas-tugas komisaris utama adalah:

- 1) mewakili pemilik atau para pemegang saham untuk melakukan pengawasan terhadap kebijaksanaan direksi dan pelaksanaan tugas direksi,
- 2) membuat persetujuan atas rencana setiap kerja dan anggaran yang telah disusun oleh direksi,
- 3) melaksanakan rapat rutin secara bulanan dengan direksi untuk membahas hasil usaha serta menjadwalkan Rapat Umum Pemegang Saham.

b . Anggota Komisaris

Tugas-tugas anggota komisaris adalah:

- 1) melaksanakan pemeriksaan rutin bulanan atas laporan direksi menyangkut tabungan dan deposito,
- 2) melaksanakan atau membuat analisa perkembangan sumber dana dan posisi pinjaman yang telah diberikan.

2). Direksi/Direktur Operasional

Tugas-tugas direktur operasional adalah:

- a. bertanggungjawab sepenuhnya pada operasi bank,

- b. membantu direktur utama dalam pelaksanaan kerja bidang operasi,
- c. memeriksa dan menyetujui laporan anggaran neraca harian dan laba rugi dari bagian accounting,
- d. menyetujui tiket pembukaan dan menandatangani bilyet deposito.

3). Kepala Bagian Dana

Tugas dari Kabag dana simpanan lain memberikan pelayanan simpanan lain yang meliputi pembukaan simpanan lain, penarikan dan penyetoran simpanan lain, penutupan simpanan lain, administrasi simpanan lain.

4). Kepala Bagian Kredit

a. Kasubag Kredit Umum

Kasubag Kredit Umum bertanggung jawab atas pelayanan pemberian kredit umum yang prima, administrasi kredit, penagihan kewajiban nasabah, serta kebenaran, ketelitian, dan kerahasiaan atas nasabah pinjaman. Sedangkan tugas dari Kasubag Kredit Umum dalam memberikan pelayanan kredit, antara lain menerima permohonan kredit umum, memproses permohonan kredit, pencairan kredit, administrasi kredit termasuk penagihan bulanan.

b. Kasubag Kredit Pegawai

Kasubag Kredit Pegawai bertanggung jawab atas pelayanan pemberian kredit pegawai yang prima, administrasi kredit, penagihan kewajiban nasabah, serta kebenaran, ketelitian, dan kerahasiaan atas nasabah pinjaman. Sedangkan tugas dari Kasubag Kredit pegawai, antara lain menerima permohonan kredit pegawai, memproses permohonan kredit, pencairan kredit, administrasi kredit termasuk penagihan bulanan.

c. Kasubag Kredit Mikro

Kasubag Kredit Mikro bertanggung jawab atas pelayanan pemberian kredit program yang prima, administrasi kredit, penagihan kewajiban nasabah, serta kebenaran, ketelitian, dan kerahasiaan atas nasabah pinjaman. Sedangkan tugas dari Kasubag Kredit Mikro diantaranya menerima permohonan kredit program, memproses permohonan kredit (termasuk berhubungan dengan instansi terkait), pencairan kredit, administrasi kredit termasuk penagihan bulanan.

5). Kepala Bagian Pembinaan Nasabah

Kasubag Pengawas Kredit Kasubag Pengawas Kredit bertanggung jawab atas pencapaian target penurunan Non Performing Loan kredit dan bertanggung jawab kepada Kabag Pembinaan Nasabah, Sub Bagian Kredit, dan Analis Kredit. Sedangkan tugas dari Kasubag Pengawas kredit, antara lain melakukan penagihan kredit bermasalah, restrukturisasi kredit, dan eksekusi jaminan.

6). Kepala Bagian Perencanaan

a. Kasubag Anggaran & Tata Usaha

Kasubag Anggaran dan Tata Usaha bertanggung jawab atas penyusunan anggaran dan ketata-usahaan dan kepada Kabag Perencanaan. Kasubag Anggaran dan Tata usaha bertugas untuk melakukan penyusunan anggaran dan pengelolaan ketata-usahaan, diantaranya meminta data dari semua bagian terkait untuk penyusunan anggaran, pertanggungjawaban direksi dan ketata-usahaan, menyusun anggaran dan pertanggungjawaban, menatausahakan dan memelihara semua arsip surat-menyurat.

b. Kasubag Pelayanan

Kasubag Pelayanan bertanggung jawab kepada Kabag Perencanaan atas kerahasiaan data dan saldo pinjaman nasabah, pemeliharaan buku-buku (register dan catatan-catatan) yang diperlukan tentang kegiatan yang dilakukan, pelayanan dan sosialisasi kepada nasabah tentang jasa, layanan bank, dan ketentuan bank di bidang dana/kredit kepada nasabah, serta pelaksanaan prinsip mengenal nasabah. Sedangkan tugas dari Kasubag Pelayanan antara lain memberikan informasi kepada calon nasabah mengenai produk dana/kredit memberikan penjelasan tentang prosedur pembukaan/permohonan dana/kredit, menyiapkan dan memelihara formulir pembukaan/permohonan dana/kredit, serta menerima setoran kas.

c. Kasubag Kasir

Kasubag Kasir bertanggung jawab kepada Kabag Perencanaan atas kelebihan dan kekurangan kas yang terjadi yang tidak didukung cukup bukti kuat, kelengkapan dan keabsahan bukti-bukti penarikan dan penyetoran uang tunai yang diselenggarakan tiap hari, keaslian uang tunai yang diterima, serta kesesuaian jumlah yang tertera dalam slip setoran/tarikan baik angka maupun terbilang.

Sedangkan tugas dari Kasubag Kasir, antara lain:

- 1). menerima dan menyimpan uang pada cash box sesuai kebutuhan
- 2). transaksi keuangan secara tunai atas produk dan jasa bank kepada nasabah
- 3). memberi pelayanan yang cepat, tepat, dan ramah
- 4). mengadakan dan memelihara buku mutasi kas

- 5). membuka dan menutup kas bersama-sama dengan dan dibawah pengawasan Direksi atau Kepala Bagian Dana
- 6). menerima setoran tunai dari nasabah dan atau pihak lain
- 7). melakukan pembayaran tunai kepada nasabah atau pihak lain yang berhak sesuai dengan slip atau kuitansi tagihan yang telah mendapat persetujuan pejabat yang berwenang
- 8). membukukan setiap transaksi keuangan tunai atas produk jasa dan bank
- 9). mengelompokkan dan menata dengan baik setiap bukti penarikan dan penyetoran uang tunai pada akhir hari untuk diteruskan kepada Bagian Pembukuan.

7). Kepala Bagian Pembukuan

a. Kasubag Pembukuan dan Laporan

Kasubag Pembukuan dan Laporan bertanggung jawab kepada Kabag Pembukuan atas ketepatan hasil laporan, hasil akhir dari neraca dan laba/rugi, serta sistem dan prosedur pembukuan. Sedangkan tugas dari kasubag Pembukuan dan Laporan yakni memproses pembukuan sampai dengan penyajian/laporan (ketepatan hasil laporan, hasil akhir dari neraca dan laba/rugi, sistem dan prosedur pembukuan).

b. Kasubag Pusat Data Elektronik (PDE)

Kasubag Pusat Data Elektronik (PDE) bertanggung jawab kepada Kabag Pembukuan atas penyediaan, pemeliharaan dan pengembangan hardware dan software sistem informasi data elektronik. Sedangkan tugas dari Kasubag Pusat Data Elektronik (PDE) yakni menangani sistem informasi data elektronik, seperti

penyediaan, pemeliharaan dan pengembangan hardware dan software sistem informasi data elektronik.

8. Kepala Bagian Umum

a. Kasubag Kepegawaian

Kasubag Kepegawaian bertanggung jawab kepada Kabag Umum atas pelayanan kepegawaian. Tugas dari Kasubag Kepegawaian antara lain:

- 1). merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan
- 2). menyiapkan surat-surat yang berkaitan dengan promosi maupun mutasi karyawan
- 3). menyiapkan dan meneliti absensi karyawan
- 4). mempersiapkan dan melaksanakan pembayaran gaji dan intensif karyawan dan pengurus
- 5). memelihara arsip dan dokumen setiap karyawan dan pengurus serta menjaga kerahasiaannya
- 6). menghitung dan melakukan pembayaran pajak penghasilan karyawan dan pengurus ke kantor pajak
- 7). merencanakan dan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.

b. Kasubag Rumah Tangga

Kasubag Rumah Tangga bertanggung jawab kepada Kabag Umum atas penyediaan sarana dan prasarana operasional bank, pemeliharaan dan penggunaan inventaris bank, kelancaran pelaksanaan tugas umum/kerumah-tangga, pemegang kas kecil. Sedangkan tugas dari Kasubag Rumah Tangga antara lain

administrasi kerumah-tangga, pengadaan sarana dan prasarana, serta pemeliharaan inventaris

9). Pos Pelayanan

Pos Pelayanan merupakan kantor kecil atau kantor cabang yang kegiatannya sama halnya dengan kantor pusat. Pos pelayanan bertanggung jawab atas uang yang dikelola, kelengkapan dan kebenaran dokumen tabungan, deposito dan angsuran kredit, serta penyelesaian administrasi dengan kantor pusat. Sedangkan tugas dari Pos Pelayanan yakni memproses seluruh tabungan dan deposito, memproses permohonan kredit, serta menerima setoran angsuran Kredit

2. Deskripsi Data

Berikut ini akan dijabarkan tentang deskripsi data yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada 39 karyawan pada PT. BPR Sukasada, yang terdiri dari variabel Motivasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), serta Kinerja Karyawan (Y), adalah sebagai berikut:

a. Deskripsi Data Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil deskripsi data untuk item-item variabel Motivasi (X_1), sebagai berikut:

Tabel IV.1.
Deskripsi Data pada
Variabel Motivasi (X₁)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Prestasi karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja	0	0	0	19	20
2.	Kompensasi/imbalan terhadap prestasi karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja	0	0	1	17	21
3.	Keadilan pemberian kompensasi terhadap karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja	0	2	3	19	15
4.	Promosi jabatan karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja	0	0	1	23	15
Jumlah		0	2	5	78	71
Persentase (%)		0,00	1,28	3,21	50,0	45,5
					0	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel IV.1., terlihat bahwa tanggapan responden atas item-item variabel Motivasi (X₁) menjelaskan bahwa karyawan pada PT. BPR Sukasada memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari sebagian besar jawaban responden lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 95,51%, di mana menjawab setuju sebanyak 50,0% dan menjawab sangat setuju sebanyak 45,51%.

Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. BPR Sukasada yang tinggi, terutama dalam hal meningkatkan prestasi kerjanya dalam rangka meningkatkan kinerja mereka, karyawan merasa bahwa kompensasi/imbalan terhadap prestasi karyawan yang diberikan

oleh PT. BPR Sukasada dapat meningkatkan kinerja mereka, karyawan merasa bahwa keadilan dalam pemberian kompensasi oleh PT. BPR Sukasada dapat meningkatkan kinerja mereka, dan karyawan juga merasa bahwa promosi jabatan yang disiapkan oleh PT. BPR Sukasada dapat meningkatkan kinerja mereka.

b. Deskripsi Data Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil deskripsi data untuk item-item variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_2), adalah sebagai berikut:

Tabel IV.2.
Deskripsi Data pada
Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kebutuhan akan DIKLAT karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja	0	0	1	21	17
2.	Kualitas DIKLAT karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja	0	0	1	17	21
3.	Pengajar / instruktur DIKLAT karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja	0	6	12	14	7
4.	Monitoring DIKLAT karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja	0	3	5	21	10
Jumlah		0	9	19	73	55
Persentase (%)		0,00	5,77	12,18	46,79	35,26

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 6)

Berdasarkan Tabel IV.2., terlihat bahwa tanggapan responden atas item-item variabel Pelatihan Kerja (X_2) menggambarkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT. BPR Sukasada sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat di lihat dari jawaban responden yang lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 82,05%, di mana sebesar 46,79% menjawab setuju dan sebesar 35,26% menjawab sangat setuju.

Hal ini mencerminkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan oleh PT. BPR Sukasada sudah dianggap karyawan baik, di mana karyawan menganggap bahwa Diklat karyawan pada PT. BPR Sukasada harus dilakukan guna meningkatkan kinerja mereka, karyawan merasa bahwa kualitas Diklat yang diselenggarakan oleh PT. BPR Sukasada dapat meningkatkan kinerja mereka, karyawan beranggapan bahwa pengajar/instruktur Diklat harus berkualitas, sehingga mempermudah dalam memahami materi Diklat yang dilakukan, dan karyawan merasa bahwa kwegiatan *monitoring* dalam kegiatan Diklat harus dilakukan demi tercapainya tujuan diklat.

c. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil deskripsi data untuk item-item variabel Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut:

Tabel IV.3.
Deskripsi Data pada
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pentingnya pemahaman terhadap pedoman kerja pada PT. BPR Sukasada	0	6	5	23	5
2.	Pentingnya loyalitas terhadap pekerjaan pada PT. BPR Sukasada	0	7	7	21	4
3.	Pentingnya kreativitas kerja terhadap pedoman kerja pada PT. BPR Sukasada	0	7	6	22	4
4.	Pentingnya akurasi hasil kerja terhadap tanggung jawab yang diberikan PT. BPR Sukasada	0	6	7	22	4
Jumlah		0	26	25	88	17
Persentase (%)		0,00	16,6 7	16,0 3	56,4 1	10,9 0

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel IV.3., terlihat bahwa tanggapan responden atas item-item Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada sudah dapat dikatakan baik, hal ini terlihat dari jawaban responden yang lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 67,31%, yaitu sebanyak 56,41% menjawab setuju dan sebanyak 10,90% menjawab sangat setuju.

Hal ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada sudah dapat dikatakan baik, hal ini dapat di lihat dari tanggapan responden pada beberapa item pertanyaan tentang kinerja karyawan, di mana karyawan PT. BPR Sukasada meyakini bahwa pedoman kerja harus dipahami guna menunjang dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal,

karyawan meyakini bahwa tingkat loyalitas mereka terhadap pekerjaan sangat dibutuhkan, karyawan juga menyadari bahwa kreativitas dalam bekerja juga harus mereka miliki, dan mereka harus memaklumi bahwa harus menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi.

Muara dari kesadaran karyawan akan pentingnya pemahaman terhadap pedoman kerja, tingkat loyalitas, kreativitas kerja, dan hasil kerja berakurasi tinggi, adalah di mana karyawan menyadari hal itu dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

d. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan adalah uji instrumen, pengujian asumsi dasar regresi berganda, model dan uji hipotesis, sebagai berikut:

a. Hasil Pengujian Instrumen

Pada pengujian instrumen penelitian ini, alat uji yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Pada metode *Cronbach's Alpha* nilai r-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Uji validitas dilakukan terhadap 39 responden, maka $r\text{-tabel}(n;\alpha) = (39;5\%) = 0,316$ (Lampiran 17). Kriteria pengujian (Priyatno, 2010:95), adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) \geq r-tabel, maka instrumen dikatakan valid, dan

- b) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r -hitung) $<$ r -tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

Berikut ini akan dilakukan uji validitas instrumen pada variabel Motivasi (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2), serta Kinerja Karyawan (Y), yaitu sebagai berikut:

a) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil uji validitas pada item-item variabel Motivasi (X_1), adalah sebagai berikut :

Tabel IV.4.
Hasil Uji Validitas Instrumen
pada Item-item Variabel Motivasi (X_1)

No.	Item-item Penelitian	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r -hitung)	vs	<i>R Product Moment</i> (r -tabel)	Hasil Uji Instrumen
1.	$X_{1.1}$	0,506	$>$	0,316	Valid
2.	$X_{1.2}$	0,411	$>$	0,316	Valid
3.	$X_{1.3}$	0,442	$>$	0,316	Valid
4.	$X_{1.4}$	0,494	$>$	0,316	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 8 & 17)

Berdasarkan Tabel IV.4., terlihat bahwa item-item pada variabel Motivasi (X_1) menghasilkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r -hitung) lebih besar daripada nilai *r Product Moment* (r -tabel), maka item-item pada variabel Motivasi (X_1) sudah dapat dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5%, sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b) Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil uji validitas pada item-item variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_2), adalah sebagai berikut :

Tabel IV.5.
Hasil Uji Validitas Instrumen
pada Item-item Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

No.	Item-item Penelitian	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r-hitung)	vs	<i>R Product Moment</i> (r-tabel)	Hasil Uji Instrumen
1.	X _{2.1}	0,548	>	0,316	Valid
2.	X _{2.2}	0,541	>	0,316	Valid
3.	X _{2.3}	0,474	>	0,316	Valid
4.	X _{2.4}	0,491	>	0,316	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 9 & 17)

Berdasarkan Tabel IV.5., terlihat bahwa item-item variabel Pelatihan Kerja (X_2) menghasilkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) lebih besar daripada nilai *r Product Moment* (r-tabel), maka item-item pada variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_2) tersebut sudah dapat dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5%, sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

c) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil uji validitas pada item-item variabel Kinerja Karyawan (Y), adalah sebagai berikut :

Tabel IV.6.
Hasil Uji Validitas Instrumen
pada Item-item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item-item Penelitian	<i>Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)</i>	vs	<i>R Product Moment (r-tabel)</i>	Hasil Uji Instrumen
1.	Y.1	0,837	>	0,316	Valid
2.	Y.2	0,775	>	0,316	Valid
3.	Y.3	0,803	>	0,316	Valid
4.	Y.4	0,699	>	0,316	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 10 & 17)

Berdasarkan pada Tabel IV.6., terlihat bahwa semua item-item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai *Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)* lebih besar daripada nilai *r Product Moment (r-tabel)*. Berarti item-item pada variabel Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5%, sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian *Cronbach's Alpha* menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Priyatno, 2010:98).

a) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₂)

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil

pengujian reliabilitas item-item variabel Motivasi (X_1), yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.7.
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen
pada Item-item Variabel Motivasi (X_1)

No.	Item-item Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>		Nilai Batasan	Hasil Uji Instrumen
1.	$X_{1.1}$	0,630	>	0,600	Reliabel
2.	$X_{1.2}$	0,642	>	0,600	Reliabel
3.	$X_{1.3}$	0,685	>	0,600	Reliabel
4.	$X_{1.4}$	0,630	>	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel IV.7., terlihat bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* item-item variabel Motivasi (X_1), berada di atas angka 0,600, maka seluruh item-item variabel Motivasi (X_1) tersebut dinyatakan reliabel, hal ini berarti bahwa semua item-item tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

b) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kinerja (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil pengujian reliabilitas item-item variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_2), adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8.
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen
pada Item-item Variabel Pelatihan Kinerja (X₂)

No.	Item-item Penelitian	Cronbach's Alpha	Nilai Batasan	Hasil Uji Instrumen
1.	X _{2.1}	0,770 >	0,600	Reliabel
2.	X _{2.2}	0,674 >	0,600	Reliabel
3.	X _{2.3}	0,687 >	0,600	Reliabel
4.	X _{2.4}	0,666 >	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 9)

Berdasarkan Tabel IV.8., terlihat bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* item-item variabel Pendidikan dan Pelatihan (X₂), berada di atas angka 0,600, maka item-item variabel Pendidikan dan Pelatihan (X₂) tersebut dinyatakan reliabel, hal ini berarti bahwa semua item-item tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

c) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dengan program SPSS, diperoleh hasil pengujian reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y), yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.9.
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen
pada Item-item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item-item Penelitian	Cronbach's Alpha	Nilai Batasan	Hasil Uji Instrumen
1.	Y.1	0,850 >	0,600	Reliabel
2.	Y.2	0,873 >	0,600	Reliabel
3.	Y.3	0,862 >	0,600	Reliabel
4.	Y.4	0,899 >	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 10)

Berdasarkan Tabel IV.9., terlihat bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* item-item variabel Kinerja Karyawan (Y), berada di atas angka 0,600, maka seluruh item-item variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut dinyatakan reliabel, hal ini berarti bahwa semua item-item tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

b. Hasil Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian *Lilliefors* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dapat dinyatakan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa data-data yang digunakan berdistribusi normal (Priyatno, 2010: 128). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil uji normalitas data untuk masing-masing variabel yang digunakan, sebagai berikut :

Tabel IV.10.
Hasil Uji Normalitas Data

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	,133	39	,079	,937	39	,069
Diklat	,119	39	,098	,932	39	,082
Kinerja	,124	39	,089	,929	39	,072

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 15)

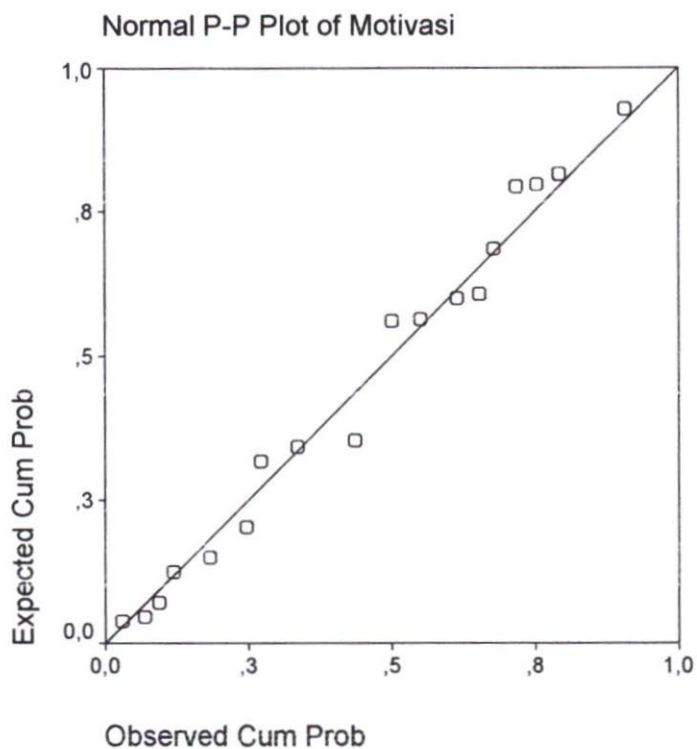
Berdasarkan Tabel IV.10. dapat dilihat nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,079 berarti (0,079

$>0,05$); variabel Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,098 berarti ($0,098 > 0,05$); serta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,089 berarti ($0,089 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, semua nilainya lebih besar dari α ($0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini, terdistribusi dengan normal.

Uji normalitas juga menggunakan *Normal P-P Plot*. Deteksi normalitas data dengan melihat penyebaran item-item pada sumbu diagonal dari grafik *Normal P-P Plot*, dengan dasar keputusan, apabila item-item menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi (Priyatno, 2010:129).

1) Hasil Uji Normalitas Data Item-item Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil uji normalitas data untuk item-item variabel Motivasi (X_1), yaitu sebagai berikut :

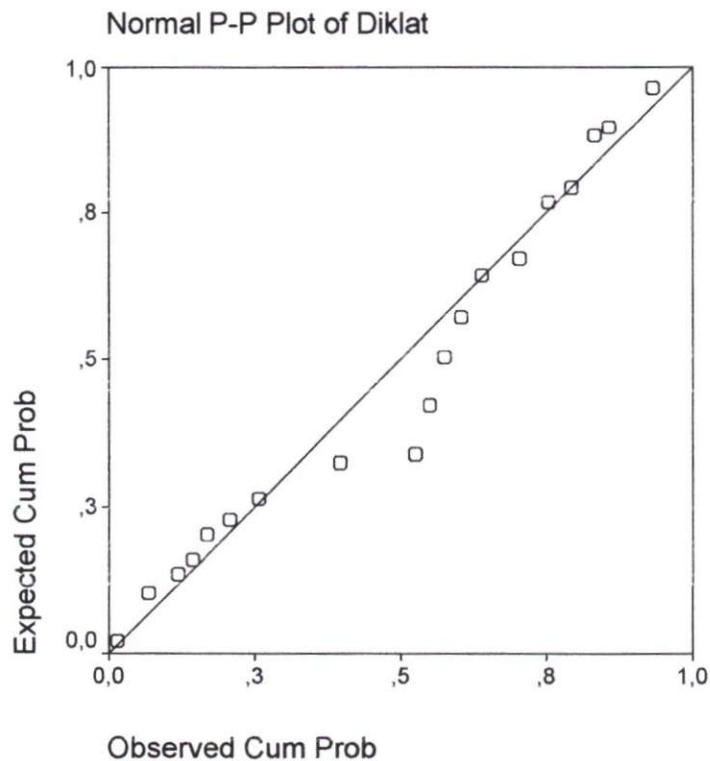


Gambar IV.2.
Grafik Normalitas Data
Item-item Variabel Motivasi (X_1)
Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 15)

Berdasarkan Gambar IV.2, terlihat bahwa item-item variabel Motivasi (X_1), berada di sekitar garis, menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berarti bahwa item-item variabel Motivasi (X_1) terdistribusi dengan normal dan layak untuk dianalisis dengan regresi linier berganda.

2) Hasil Uji Normalitas Data Item-item Pelatihan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil uji normalitas data untuk item-item variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_2), sebagai berikut :

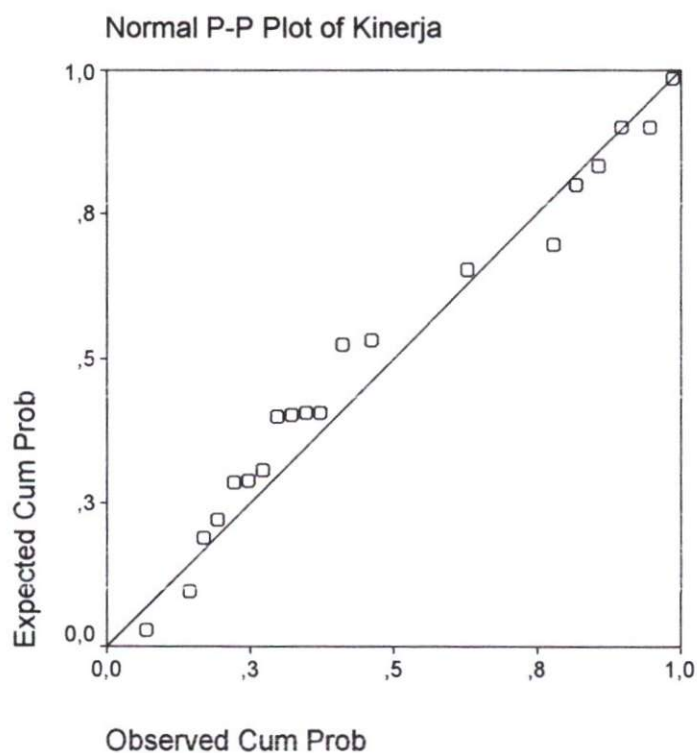


Gambar IV.3.
Grafik Normalitas Data
Item-item Variabel Pelatihan Kerja (X_2)
Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 15)

Berdasarkan Gambar IV.3, terlihat bahwa item-item variabel Pelatihan Kerja (X_2), berada di sekitar garis, menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berarti bahwa item-item variabel Pelatihan Kerja (X_2) terdistribusi dengan normal dan layak untuk dianalisis dengan regresi linier berganda.

3) Hasil Uji Normalitas pada Item-item Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil uji normalitas data untuk item-item variabel Kinerja Karyawan (Y), yaitu sebagai berikut :



Gambar IV.4.
Grafik Normalitas Data
Item-item Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 19)

Berdasarkan Gambar IV.4, terlihat bahwa item-item variabel Kinerja Karyawan (Y), berada di sekitar garis, menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berarti bahwa item-item variabel Kinerja Karyawan (Y) terdistribusi dengan normal dan layak untuk dianalisis dengan regresi linier berganda.

c. Hasil Pengujian Asumsi Dasar Regresi Berganda (Uji Model)

Pengujian Asumsi Dasar Regresi Berganda (Uji Model) digunakan untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan dalam

penelitian, sudah layak untuk diuji dengan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* serta *Variance Inflation Factor (VIF)*. Namun dalam penelitian ini yang akan dilihat hanya nilai VIF. Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai VIF dibawah angka 5 (Priyatno, 2010:81). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil uji Multikolinieritas, adalah sebagai berikut :

Tabel IV.11.
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,935	1,069
	Diklat	,935	1,069

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 16)

Berdasarkan Tabel IV.11., dapat dilihat bahwa nilai VIF dari variabel Motivasi (X_1) adalah sebesar 1,069 berarti ($1,069 < 5$); serta variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_2) adalah sebesar 1,069 berarti ($1,069 < 5$). Dengan melihat besarnya nilai

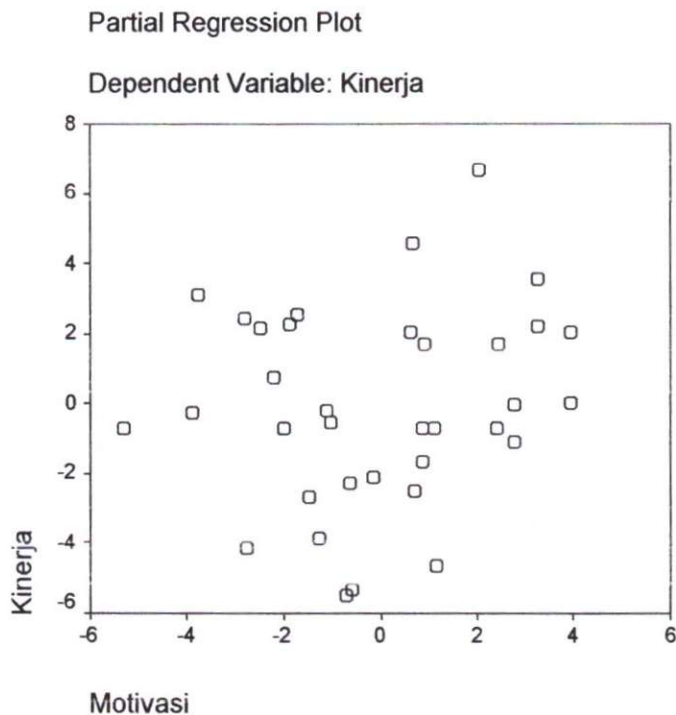
VIF tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data-data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, karena semua nilai *VIF*-nya dibawah angka 5.

2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan Uji *Spearman's rho*. Uji *Spearman's rho* yaitu mengkorelasikan nilai residual dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi lebih dari 0,05; maka model regresi tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2010:83).

a) Hasil Uji Heteroskedastisitas Item-item pada variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh uji heteroskedastisitas item-item Motivasi (X_1), yaitu sebagai berikut:

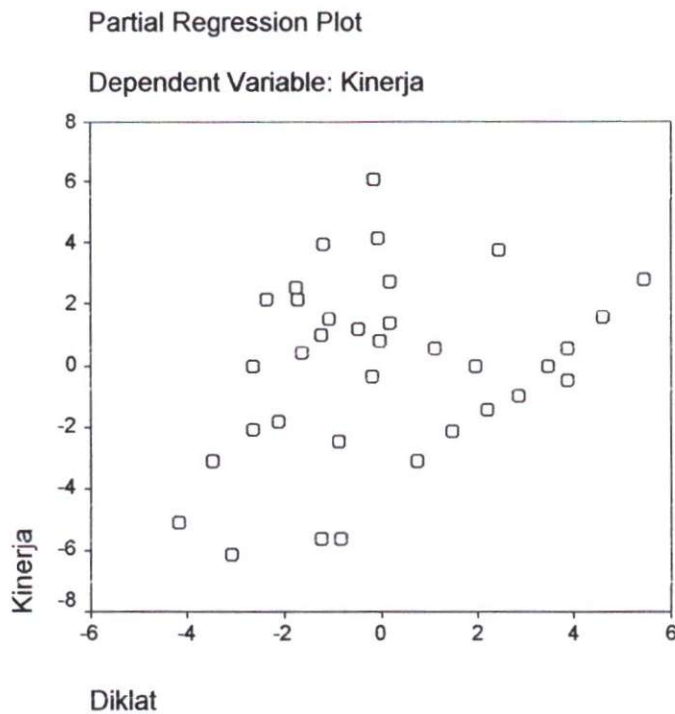


Gambar IV.5.
Grafik Pengujian Heterokedastisitas
Item-item Variabel Motivasi (X_1)
Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 16)

Berdasarkan Gambar IV.5, terlihat bahwa titik-titik pada gambar *Partial Regression Plot*, menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu, berarti item-item pada variabel Motivasi (X_1) tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga layak untuk dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda.

b) Hasil Uji Heteroskedastisitas Item-item Pelatihan Kerja (X_2)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh uji heteroskedastisitas item-item Pendidikan dan Pelatihan (X_2), yaitu sebagai berikut:

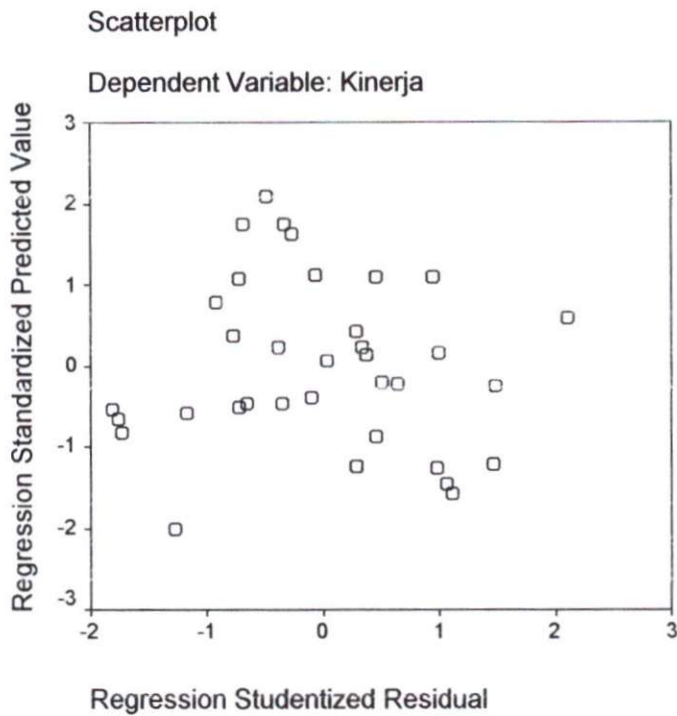


Gambar IV.5.
Grafik Pengujian Heterokedastisitas
Item-item Variabel Pelatihan Kerja (X_2)
Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 16)

Berdasarkan Gambar IV.5., terlihat pola yang terbentuk dari titik-titik pada gambar *Partial Regression Plot*, menyebar di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga item-item pada variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_2) tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga layak untuk dianalisis dengan regresi linier berganda.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas Item-item pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji heteroskedastisitas item-item variabel Kinerja Karyawan (Y), yaitu sebagai berikut:



Gambar IV.6.
Grafik Pengujian Heterokedastisitas
Item-item Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 16)

Berdasarkan Gambar IV.6, terlihat bahwa titik-titik pada gambar *Scatterplot*, menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu, berarti item-item variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak terjadi heterokedastisitas, dan layak untuk dianalisis dengan regresi linier berganda.

d. Model dan Rancangan Uji Hipotesis

1) Hasil Pengujian Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil pengujian regresi berganda, yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.12.
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,354	3,048		3,772	,014
	Motivasi	,570	,208	,505	4,295	,000
	Diklat	,476	,209	,418	3,797	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 16)

Berdasarkan Tabel IV.12., diperoleh nilai konstanta (*constant*) sebesar 2,354; koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,570; dan variabel Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,476; sehingga dapat dibentuk suatu persamaan model regresi berganda yaitu sebagai berikut :

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

$$Y = 2,354 + 0,570.X_1 + 0,476.X_2$$

Berdasarkan persamaan model regresi berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasikan nilai konstanta (a) sebesar 2,354; artinya apabila tidak terjadi perubahan terhadap variabel Motivasi (X_1), serta Pelatihan Kerja (X_2) atau sama dengan 0 (X_1 dan $X_2 = 0$), maka Kinerja Karyawan (Y) PT. BPR Sukasada adalah sebesar 2,354. Sedangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

a) Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) adalah sebesar 0,570; artinya kontribusi Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. BPR Sukasada adalah sebesar 0,570 (57,0%); sehingga apabila motivasi karyawan meningkat, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada Kota Palembang. Sebaliknya apabila motivasi karyawan menurun, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang.

b) Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X_2) adalah sebesar 0,476 (47,6%); artinya bahwa kontribusi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada adalah sebesar 47,6%; sehingga apabila pelatihan kerja mengalami peningkatan sebesar 100%, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada sebesar 47,6%. Begitu juga sebaliknya apabila pelatihan kerja mengalami penurunan, maka dapat menurunkan kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada Kota Palembang.

2) Hasil Pengujian Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinan dilihat dari nilai *R Square* (R^2). Jika nilai *R Square* sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu Motivasi (X_1) serta Pelatihan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y), yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.13.
Hasil Uji Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,591 ^a	,349	,306	2,979640	1,485

a. Predictors: (Constant), Diklat, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 16)

Berdasarkan pada Tabel IV.13., terlihat bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,349 (34,9%); angka tersebut berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada, dapat dijelaskan oleh Motivasi (X_1) serta Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 34,9%; sedangkan selebihnya sebesar 65,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti kompetensi, pembagian tugas, kepuasan kerja, loyalitas, iklim

organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, pendelegasian wewenang, gairah kerja, dan masih banyak faktor-faktor lainnya.

3) Hasil Pengujian Hipotesis

a) Hasil Pengujian Hipotesis F (Uji Bersama-sama)

Untuk menjawab hipotesis F, yaitu ada pengaruh yang signifikan Motivasi serta Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sukasada, maka dilakukan uji hipotesis F. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis F, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.14.
Hasil Pengujian Hipotesis F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,788	2	78,894	12,932	,000 ^a
	Residual	219,617	36	6,100		
	Total	377,405	38			

a. Predictors: (Constant), Diklat, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 16)

Nilai F-tabel dengan taraf nyata (α) = 5% dan penyebut ($n-k-1$) = $(39-2-1) = 36$; serta pembilang (k) = (2), adalah sebesar $\pm 3,260$ (Lampiran 18). Berarti nilai F-hitung (12,932) > F-tabel (3,260), sedangkan nilai Sig F sebesar (0,000) < α (0,05), hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak, sehingga **ada pengaruh yang signifikan Motivasi serta**

Pelatihan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sukasada.

b) Hasil Pengujian Hipotesis t (Uji Sendiri-sendiri)

Nilai t-tabel dengan $\alpha = 5\%$, nilai $df (n-2) = (39-2) = 37$, sebesar $\pm 2,030$ (Lampiran 19), maka dapat diperhitungkan hipotesis t untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

(1) Hasil Uji Hipotesis t pada Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel IV.12., diperoleh nilai t-hitung variabel Motivasi (X_1) sebesar 4,295; berarti nilai t-hitung ($4,295 > t\text{-tabel } (2,030)$), dan nilai signifikansi t (Sig t) sebesar 0,000; berarti $\text{Sig t } (0,000) < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak, sehingga **ada pengaruh yang signifikan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR Sukasada.**

(2) Hasil Uji Hipotesis t pada Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel IV.12., diperoleh nilai t-hitung variabel Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 3,797; berarti t-hitung ($3,797 > t\text{-tabel } (2,030)$). Sedangkan nilai signifikansi t (Sig t) sebesar 0,007; berarti $\text{Sig t } (0,007) < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak, sehingga **ada pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sukasada.**

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pembahasan tentang Pengaruh Motivasi serta Pelatihan Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh angka 0,349 (34,9%); yang menggambarkan bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada dapat dijelaskan oleh motivasi, serta pelatihan kerja sebesar 34,9%; sedangkan sisanya sebesar 65,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, seperti kompetensi, pembagian tugas, kepuasan kerja, loyalitas, iklim organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, pendelegasian wewenang, gairah kerja, dan masih banyak faktor-faktor lainnya. Sehingga jika ada peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian pada objek dan bidang yang sejenis, sebaiknya memasukkan faktor-faktor lain seperti yang telah disebutkan di atas.

Selanjutnya dari hasil uji hipotesis F (uji bersama-sama), diperoleh hasil bahwa **ada pengaruh yang signifikan Motivasi serta Pelatihan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sukasada**. Berdasarkan atas kedua hasil uji di atas (uji koefisien determinasi dan uji hipotesis F), dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini cukup mampu untuk menjelaskan Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sukasada.

Adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR Sukasada menggambarkan bahwa kinerja karyawan cukup baik, diantaranya disebabkan karena sebagian besar pegawai PT. BPR Sukasada meyakini bahwa pedoman kerja harus dipahami guna menunjang dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal, karyawan meyakini bahwa tingkat loyalitas mereka terhadap pekerjaan sangat dibutuhkan, karyawan juga menyadari bahwa kreativitas dalam bekerja juga harus mereka miliki, dan mereka harus memaklumi bahwa harus menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti beranggapan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerjanya, karyawan PT. BPR Sukasada : (1) harus mampu memahami pedoman kerja, (2) harus memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, (3) harus memiliki kreativitas dalam bekerja, dan (4) harus menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi.

2. Pembahasan tentang Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji regresi linier berganda didapatkan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar 57,0% terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada, dan dari hasil perhitungan uji hipotesis t, menjelaskan bahwa **ada pengaruh yang signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada.**

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi memberikan peran cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada ini dapat dimengerti, mengingat bahwa motivasi hanyalah turunan dari kepuasan kerja, maksudnya karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, jika mereka merasa puas dalam bekerja, sebaliknya seorang karyawan tidak akan termotivasi dengan baik, jika kepuasan kerjanya juga rendah. Dalam banyak kajian dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Karena jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi di dalam menjalankan pekerjaannya, maka hal tersebut merupakan indikasi bahwa kinerja karyawan baik. Sebaliknya jika karyawan tersebut tidak termotivasi di dalam menjalankan tugasnya, hal tersebut mencerminkan bahwa kinerja karyawan tersebut kurang baik.

Jika motivasi kerja karyawan baik, maka dapat dipastikan bahwa PT. BPR Sukasada dapat meningkatkan produktifitasnya, sebaliknya jika motivasi kerja karyawan buruk, maka PT. BPR Sukasada akan mengalami banyak masalah. Peningkatan motivasi karyawan, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sehingga muaranya adalah kualitas kerja, meningkatnya efisiensi dan efektifitas kerja, meningkatkan mutu karyawan, serta timbulnya budaya kerja yang kreatif, produktif, profesional, bertanggung jawab dan meningkatnya daya saing antar

karyawan, kelompok, institusi maupun lembaga/departemen, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh manajemen PT. BPR Sukasada dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawannya, antara lain: (1) terus memacu karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal, (2) memberikan kompensasi/imbalan terhadap prestasi kerja yang sudah dicapai oleh karyawannya, (3) memberikan kompensasi yang adil terhadap semua karyawannya tanpa terkecuali, dan (4) manajemen PT. BPR Sukasada sebaiknya memberikan kesempatan kepada semua karyawan tanpa terkecuali untuk mengikuti promosi jabatan.

3. Pembahasan tentang Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda didapatkan hasil bahwa pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada adalah sebesar 47,6%. Hal ini menggambarkan bahwa kontribusi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sukasada adalah sebesar 47,6%. Selain itu dari hasil uji hipotesis t, diperoleh hasil bahwa **ada pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sukasada.**

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pelatihan kerja cukup berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPR

Sukasada. Namun dari hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti mendapatkan gambaran bahwa karyawan-karyawan pada PT. BPR Sukasada, masih kurang dalam mengikuti program pelatihan kerja. Hal ini seharusnya benar-benar menjadi perhatian bagi manajemen PT. BPR Sukasada ini. Sebaiknya manajemen harus memberi kesempatan yang sebanyak-banyaknya kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), baik Diklat yang diadakan PT. BPR Sukasada sendiri, maupun Diklat yang dilakukan oleh instansi lain, yang ada kaitannya dengan perbankan BPR.

Karena dengan mengikuti banyak Diklat, diharapkan karyawan dapat menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga terwujud efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, dengan mengikuti banyak Diklat, diharapkan akan menghasilkan karyawan yang berkualitas, dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan PT. BPR Sukasada. Karyawan diharapkan memiliki kompetensi yang memadai dalam bekerja, selain itu diharapkan karyawan menguasai atau memahami perkembangan globalisasi, terutama di bidang perbankan, memahami tentang isu-isu perbankan, sehingga dapat mentransfer kepada nasabahnya.

Selain itu, program Diklat/Pelatihan Kerja yang pernah diikuti oleh karyawan, masih kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga wajar jika masih ada karyawan yang menganggap materi Diklat tidak

sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja, dan hasil Diklat juga tidak dapat diterapkan dalam bekerja. Hal ini tentu harus mencari perhatian khusus bagi manajemen PT. BPR Sukasada, bahwa jika ingin mengadakan program Diklat, harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, serta jika ingin mengikutsertakan karyawannya ke dalam suatu Diklat juga harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, hal ini dilakukan agar jangan sampai Diklat yang diikuti menjadi mubazir saja, dan terkesan hanya pemborosan biaya saja.

Oleh karena itu, Diklat/Pelatihan Kerja yang akan dilakukan atau yang akan diikuti harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, selain itu program pelatihan haruslah merupakan proses berkelanjutan, karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan dunia perbankan, isu-isu perbankan, perkembangan teknologi, dan lain sebagainya, dapat menjadi modal bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Beberapa hal yang harus dilakukan oleh manajemen PT. BPR Sukasada dalam meningkatkan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan-karyawannya, antara lain: (1) pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, (2) harus memperhatikan secara benar tentang kualitas pendidikan dan pelatihan yang akan diikuti oleh karyawan PT. BPR Sukasada, agar tidak terkesan mubazir dan memboroskan biaya saja, (3) Benar-benar memperhatikan pengajar/instruktur pendidikan dan pelatihan, harus memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan

tuntutan pekerjaan, dan (4) terus melakukan monitoring pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, sehingga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara berkesinambungan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan motivasi serta pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada.
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi serta pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada.
3. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada adalah variabel Motivasi.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan pada Bab sebelumnya, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yang mungkin berguna bagi PT. BPR Sukasada, antara lain:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerjanya, karyawan PT. BPR Sukasada :
 - (1) harus mampu memahami pedoman kerja,
 - (2) harus memiliki tingkat loyalitas yang tinggi,
 - (3) harus memiliki kreativitas dalam bekerja, dan
 - (4) harus menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi.

2. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan-karyawannya, sebaiknya pimpinan PT. BPR Sukasada (1) terus memacu karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal, (2) memberikan kompensasi/imbalan terhadap prestasi kerja yang sudah dicapai oleh karyawannya, (3) memberikan kompensasi yang adil terhadap semua karyawannya tanpa terkecuali, dan (4) manajemen PT. BPR Sukasada sebaiknya memberikan kesempatan kepada semua karyawan tanpa terkecuali untuk mengikuti promosi jabatan.
3. Dalam rangka meningkatkan pelatihan kerja, manajemen PT. BPR Sukasada sebaiknya melakukan beberapa hal, antara lain: (1) melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, (2) harus memperhatikan kualitas pendidikan dan pelatihan, (3) harus memperhatikan pengajar/instruktur pendidikan dan pelatihan, harus memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan (4) terus melakukan monitoring pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, sehingga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, SP Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Irawan, Ade. 2014. *Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Banten*. Banten : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
- Kusuma, Ardi Arta. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Hotel Muara Semarang*. Semarang : Universitas Negeri Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rsdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rsdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet. 4. Jakarta: Rineka Cipta
- Priyatno, Duwi. 2010. **Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS**. Cetakan Pertama. Penerbit: PT. Buku Seru. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi* Jilid II, Alih Bahasa Hidayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Pengertian Lingkungan Kerja*. <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html>
- Sedarmayanti. 2009. *Jenis-jenis Lingkungan Kerja*. <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html>
- Sedarmayanti. 2001. *Indikator Lingkungan kerja*. <http://070055495.blogspot.co.id/2011/10/bab-ii-kajian-pustaka-2.html>

Simanjuntak J. Payaman. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2009. Edisi Pertama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

LAMPIRAN 1

KUISIONER INSTRUMEN PENELITIAN

Pengaruh Motivasi dan Pendidikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada

IDENTITAS RESPONDEN :

- a. Nama :
- b. Umur : Tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *)
- d. Status perkawinan : Kawin / Belum kawin *)

PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan apa yang Bapak/Ibu rasakan, dengan cara membuat tanda (√) pada salah satu kategori yang berada di sebelah kanan pertanyaan.
- b. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah dan tidak ada kaitannya dengan penilaian karier. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- c. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian saja, tidak untuk dipublikasikan. Oleh karena itu diharapkan Bapak/Ibu menjawab pertanyaan-pertanyaan ini dengan jujur.

A. KUESIONER MOTIVASI (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Prestasi karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja					
2	Kompensasi/imbalan terhadap prestasi karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja					
3	Keadilan pemberian kompensasi terhadap karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja					
4	Promosi jabatan karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja					

B. KUESIONER PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kebutuhan akan DIKLAT karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja					
2	Kualitas DIKLAT karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja					
3	Pengajar / instruktur DIKLAT karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja					
4	Monitoring DIKLAT karyawan PT. BPR Sukasada sangat penting dalam meningkatkan kinerja					

C. KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pentingnya pemahaman terhadap pedoman kerja pada PT. BPR Sukasada					
2	Pentingnya loyalitas terhadap pekerjaan pada PT. BPR Sukasada					
3	Pentingnya kreativitas kerja terhadap pedoman kerja pada PT. BPR Sukasada					
4	Pentingnya akurasi hasil kerja terhadap tanggung jawab yang diberikan PT. BPR Sukasada					

LAMPIRAN 2

HASIL JAWABAN RESPONDEN PADA VARIABEL MOTIVASI (X_1)

Resp.	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$
1	5	4	4	4
2	4	4	3	4
3	5	5	5	5
4	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	5	4	4	4
7	5	5	5	4
8	4	4	5	5
9	5	4	4	4
10	4	5	4	4
11	5	5	4	4
12	5	5	5	4
13	4	4	4	4
14	4	4	5	5
15	5	5	4	4
16	4	5	4	3
17	5	4	4	4
18	4	5	4	4
19	5	5	5	5
20	4	4	5	5
21	5	5	4	5
22	4	4	4	4
23	4	4	4	4
24	4	4	2	4
25	5	4	5	5
26	4	4	4	4
27	4	4	5	4
28	5	4	4	5
29	4	5	4	4
30	4	5	4	4
31	4	4	2	4
32	4	3	4	4
33	5	5	5	5
34	5	5	5	5
35	4	5	3	4
36	5	5	4	5
37	5	5	5	5
38	4	5	5	4
39	5	5	3	5

LAMPIRAN 3

**HASIL JAWABAN RESPONDEN
PADA VARIABEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X₂)**

Resp.	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}
1	5	4	3	5
2	4	3	4	4
3	5	5	5	5
4	4	5	5	5
5	5	5	3	4
6	5	5	5	5
7	5	5	5	5
8	4	4	4	4
9	4	4	4	4
10	4	5	3	3
11	4	4	4	4
12	5	5	5	5
13	4	4	2	2
14	4	4	3	3
15	4	4	3	4
16	5	5	2	4
17	5	4	3	5
18	4	5	3	3
19	5	5	3	4
20	4	4	4	4
21	4	5	4	4
22	4	4	3	3
23	3	4	3	5
24	5	5	5	5
25	4	4	2	4
26	4	4	4	4
27	4	5	3	4
28	5	5	5	4
29	5	5	4	4
30	4	4	4	4
31	4	4	4	4
32	4	4	4	4
33	5	5	2	2
34	5	5	2	2
35	5	5	4	4
36	4	4	4	4
37	5	5	3	4
38	5	5	2	3
39	4	5	4	5

LAMPIRAN 4

HASIL JAWABAN RESPONDEN PADA VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

<u>Resp.</u>	<u>Y.1</u>	<u>Y.2</u>	<u>Y.3</u>	<u>Y.4</u>
1	4	4	4	3
2	4	4	4	4
3	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
6	4	4	4	4
7	4	4	4	4
8	4	4	5	5
9	3	3	3	3
10	2	2	2	2
11	4	4	4	4
12	4	3	4	4
13	2	2	2	2
14	2	2	2	2
15	3	2	4	4
16	2	2	2	4
17	4	4	4	3
18	2	2	2	2
19	5	5	4	4
20	4	4	5	5
21	5	5	5	5
22	4	4	4	4
23	4	4	4	4
24	4	4	4	4
25	4	4	2	2
26	4	3	4	4
27	3	3	4	4
28	4	3	4	3
29	3	4	3	3
30	2	2	2	2
31	4	3	3	4
32	4	4	4	5
33	4	4	3	3
34	4	4	4	4
35	5	5	3	4
36	4	4	4	4
37	4	4	5	4
38	5	4	4	3
39	3	3	3	4

LAMPIRAN 5

FREKUENSI DATA PADA VARIABEL MOTIVASI (X_1)

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	48,7	48,7	48,7
	Sangat Setuju	20	51,3	51,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,6	2,6	2,6
	Setuju	17	43,6	43,6	46,2
	Sangat Setuju	21	53,8	53,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,1	5,1	5,1
	Netral	3	7,7	7,7	12,8
	Setuju	19	48,7	48,7	61,5
	Sangat Setuju	15	38,5	38,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,6	2,6	2,6
	Setuju	23	59,0	59,0	61,5
	Sangat Setuju	15	38,5	38,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6

FREKUENSI DATA PADA VARIABEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X₂) Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,6	2,6	2,6
	Setuju	21	53,8	53,8	56,4
	Sangat Setuju	17	43,6	43,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,6	2,6	2,6
	Setuju	17	43,6	43,6	46,2
	Sangat Setuju	21	53,8	53,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	15,4	15,4	15,4
	Netral	12	30,8	30,8	46,2
	Setuju	14	35,9	35,9	82,1
	Sangat Setuju	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,7	7,7	7,7
	Netral	5	12,8	12,8	20,5
	Setuju	21	53,8	53,8	74,4
	Sangat Setuju	10	25,6	25,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

LAMPIRAN 7

FREKUENSI DATA PADA VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Frequency Table

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	15,4	15,4	15,4
Netral	5	12,8	12,8	28,2
Setuju	23	59,0	59,0	87,2
Sangat Setuju	5	12,8	12,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	17,9	17,9	17,9
Netral	7	17,9	17,9	35,9
Setuju	21	53,8	53,8	89,7
Sangat Setuju	4	10,3	10,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	17,9	17,9	17,9
Netral	6	15,4	15,4	33,3
Setuju	22	56,4	56,4	89,7
Sangat Setuju	4	10,3	10,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	15,4	15,4	15,4
Netral	7	17,9	17,9	33,3
Setuju	22	56,4	56,4	89,7
Sangat Setuju	4	10,3	10,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

LAMPIRAN 8

HASIL UJI VALIDITAS & RELIABILITAS PADA VARIABEL MOTIVASI (X₁)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	13.08	1.915	.506	.630
x1.2	13.08	2.073	.411	.642
x1.3	13.38	1.401	.442	.685
x1.4	13.23	1.866	.494	.630

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	27.359	38	.720		
Within People					
Between Items	2.538	3	.846	3.274	.024
Residual	29.462	114	.258		
Total	32.000	117	.274		
Total	59.359	155	.383		

Grand Mean = 4.40

LAMPIRAN 9

HASIL UJI VALIDITAS & RELIABILITAS PADA VARIABEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X₂)

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	12.05	3.155	.548	.770
x2.2	11.95	3.155	.541	.674
x2.3	12.90	1.779	.474	.687
x2.4	12.49	2.046	.491	.666

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	37.423	38	.985		
Within People					
Between Items	22.179	3	7.393	17.442	.000
Residual	48.321	114	.424		
Total	70.500	117	.603		
Total	107.923	155	.696		

Grand Mean = 4.12

LAMPIRAN 10

HASIL UJI VALIDITAS & RELIABILITAS PADA VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	10.77	5.603	.837	.850
y.2	10.90	5.726	.775	.873
y.3	10.87	5.641	.803	.862
y.4	10.85	6.134	.699	.899

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	94.423	38	2.485		
Within People					
Between Items	.359	3	.120	4.485	.018
Residual	28.141	114	.247		
Total	28.500	117	.244		
Total	122.923	155	.793		

Grand Mean = 3.62

LAMPIRAN 11

TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE INTERVAL PADA VARIABEL MOTIVASI (X₁)

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1	4	19	0,487	0,487	0,399	-0,032	1,000
	5	20	0,513	1,000	0,000		2,596
2	3	1	0,026	0,026	0,060	-1,949	1,000
	4	17	0,436	0,462	0,397	-0,097	2,554
	5	21	0,538	1,000	0,000		4,066
3	2	2	0,051	0,051	0,105	-1,633	1,000
	3	3	0,077	0,128	0,210	-1,135	1,696
	4	19	0,487	0,615	0,382	0,293	2,698
	5	15	0,385	1,000	0,000		4,046
4	3	1	0,026	0,026	0,060	-1,949	1,000
	4	23	0,590	0,615	0,382	0,293	2,781
	5	15	0,385	1,000	0,000		4,322

Successive Interval

Resp.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
1	2,596	2,554	2,698	2,781
2	1,000	2,554	1,696	2,781
3	2,596	4,066	4,046	4,322
4	2,596	4,066	4,046	4,322
5	2,596	4,066	4,046	4,322
6	2,596	2,554	2,698	2,781
7	2,596	4,066	4,046	2,781
8	1,000	2,554	4,046	4,322
9	2,596	2,554	2,698	2,781
10	1,000	4,066	2,698	2,781
11	2,596	4,066	2,698	2,781
12	2,596	4,066	4,046	2,781
13	1,000	2,554	2,698	2,781
14	1,000	2,554	4,046	4,322
15	2,596	4,066	2,698	2,781
16	1,000	4,066	2,698	1,000
17	2,596	2,554	2,698	2,781
18	1,000	4,066	2,698	2,781
19	2,596	4,066	4,046	4,322
20	1,000	2,554	4,046	4,322
21	2,596	4,066	2,698	4,322
22	1,000	2,554	2,698	2,781
23	1,000	2,554	2,698	2,781
24	1,000	2,554	1,000	2,781
25	2,596	2,554	4,046	4,322

26	1,000	2,554	2,698	2,781
27	1,000	2,554	4,046	2,781
28	2,596	2,554	2,698	4,322
29	1,000	4,066	2,698	2,781
30	1,000	4,066	2,698	2,781
31	1,000	2,554	1,000	2,781
32	1,000	1,000	2,698	2,781
33	2,596	4,066	4,046	4,322
34	2,596	4,066	4,046	4,322
35	1,000	4,066	1,696	2,781
36	2,596	4,066	2,698	4,322
37	2,596	4,066	4,046	4,322
38	1,000	4,066	4,046	2,781
39	2,596	4,066	1,696	4,322

LAMPIRAN 12

**TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE INTERVAL
PADA VARIABEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X₂)**

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1	3	1	0,026	0,026	0,060	-1,949	1,000
	4	21	0,538	0,564	0,394	0,161	2,708
	5	17	0,436	1,000	0,000		4,232
2	3	1	0,026	0,026	0,060	-1,949	1,000
	4	17	0,436	0,462	0,397	-0,097	2,554
	5	21	0,538	1,000	0,000		4,066
3	2	6	0,154	0,154	0,237	-1,020	1,000
	3	12	0,308	0,462	0,397	-0,097	2,021
	4	14	0,359	0,821	0,262	0,917	2,918
	5	7	0,179	1,000	0,000		4,001
4	2	3	0,077	0,077	0,144	-1,426	1,000
	3	5	0,128	0,205	0,284	-0,823	1,785
	4	21	0,538	0,744	0,322	0,654	2,806
	5	10	0,256	1,000	0,000		4,132

Successive Interval

Resp.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
1	4,232	2,554	2,021	4,132
2	2,708	1,000	2,918	2,806
3	4,232	4,066	4,001	4,132
4	2,708	4,066	4,001	4,132
5	4,232	4,066	2,021	2,806
6	4,232	4,066	4,001	4,132
7	4,232	4,066	4,001	4,132
8	2,708	2,554	2,918	2,806
9	2,708	2,554	2,918	2,806
10	2,708	4,066	2,021	1,785
11	2,708	2,554	2,918	2,806
12	4,232	4,066	4,001	4,132
13	2,708	2,554	1,000	1,000
14	2,708	2,554	2,021	1,785
15	2,708	2,554	2,021	2,806
16	4,232	4,066	1,000	2,806
17	4,232	2,554	2,021	4,132
18	2,708	4,066	2,021	1,785
19	4,232	4,066	2,021	2,806
20	2,708	2,554	2,918	2,806

21	2,708	4,066	2,918	2,806
22	2,708	2,554	2,021	1,785
23	1,000	2,554	2,021	4,132
24	4,232	4,066	4,001	4,132
25	2,708	2,554	1,000	2,806
26	2,708	2,554	2,918	2,806
27	2,708	4,066	2,021	2,806
28	4,232	4,066	4,001	2,806
29	4,232	4,066	2,918	2,806
30	2,708	2,554	2,918	2,806
31	2,708	2,554	2,918	2,806
32	2,708	2,554	2,918	2,806
33	4,232	4,066	1,000	1,000
34	4,232	4,066	1,000	1,000
35	4,232	4,066	2,918	2,806
36	2,708	2,554	2,918	2,806
37	4,232	4,066	2,021	2,806
38	4,232	4,066	1,000	1,785
39	2,708	4,066	2,918	4,132

LAMPIRAN 13

TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE INTERVAL PADA VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1	2	6	0,154	0,154	0,237	-1,020	1,000
	3	5	0,128	0,282	0,338	-0,577	1,756
	4	23	0,590	0,872	0,210	1,135	2,759
	5	5	0,128	1,000	0,000		4,175
2	2	7	0,179	0,179	0,262	-0,917	1,000
	3	7	0,179	0,359	0,374	-0,361	1,836
	4	21	0,538	0,897	0,179	1,267	2,821
	5	4	0,103	1,000	0,000	8,161	4,202
3	2	7	0,179	0,179	0,262	-0,917	1,000
	3	6	0,154	0,333	0,364	-0,431	1,798
	4	22	0,564	0,897	0,179	1,267	2,787
	5	4	0,103	1,000	0,000		4,202
4	2	6	0,154	0,154	0,237	-1,020	1,000
	3	7	0,179	0,333	0,364	-0,431	1,837
	4	22	0,564	0,897	0,179	1,267	2,869
	5	4	0,103	1,000	0,000		4,284

Successive Interval

Resp.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
1	2,759	2,821	2,787	1,837
2	2,759	2,821	2,787	2,869
3	2,759	2,821	2,787	2,869
4	2,759	2,821	2,787	2,869
5	4,175	4,202	2,787	2,869
6	2,759	2,821	2,787	2,869
7	2,759	2,821	2,787	2,869
8	2,759	2,821	4,202	4,284
9	1,756	1,836	1,798	1,837
10	1,000	1,000	1,000	1,000
11	2,759	2,821	2,787	2,869
12	2,759	1,836	2,787	2,869
13	1,000	1,000	1,000	1,000
14	1,000	1,000	1,000	1,000
15	1,756	1,000	2,787	2,869
16	1,000	1,000	1,000	2,869
17	2,759	2,821	2,787	1,837
18	1,000	1,000	1,000	1,000
19	4,175	4,202	2,787	2,869

20	2,759	2,821	4,202	4,284
21	4,175	4,202	4,202	4,284
22	2,759	2,821	2,787	2,869
23	2,759	2,821	2,787	2,869
24	2,759	2,821	2,787	2,869
25	2,759	2,821	1,000	1,000
26	2,759	1,836	2,787	2,869
27	1,756	1,836	2,787	2,869
28	2,759	1,836	2,787	1,837
29	1,756	2,821	1,798	1,837
30	1,000	1,000	1,000	1,000
31	2,759	1,836	1,798	2,869
32	2,759	2,821	2,787	4,284
33	2,759	2,821	1,798	1,837
34	2,759	2,821	2,787	2,869
35	4,175	4,202	1,798	2,869
36	2,759	2,821	2,787	2,869
37	2,759	2,821	4,202	2,869
38	4,175	2,821	2,787	1,837
39	1,756	1,836	1,798	2,869

LAMPIRAN 14

DATA PENELITIAN

Resp.	X ₁	X ₂	Y
1	10,629	12,939	10,204
2	8,032	9,431	11,236
3	15,029	16,430	11,236
4	15,029	14,906	11,236
5	15,029	13,124	14,034
6	10,629	16,430	11,236
7	13,489	16,430	11,236
8	11,922	10,986	14,067
9	10,629	10,986	7,227
10	10,545	10,579	4,000
11	12,141	10,986	11,236
12	13,489	16,430	10,251
13	9,033	7,262	4,000
14	11,922	9,068	4,000
15	12,141	10,089	8,412
16	8,763	12,103	5,869
17	10,629	12,939	10,204
18	10,545	10,579	4,000
19	15,029	13,124	14,034
20	11,922	10,986	14,067
21	13,681	12,497	16,864
22	9,033	9,068	11,236
23	9,033	9,708	11,236
24	7,336	16,430	11,236
25	13,518	9,068	7,580
26	9,033	10,986	10,251
27	10,381	11,601	9,248
28	12,170	15,104	9,219
29	10,545	14,021	8,212
30	10,545	10,986	4,000
31	7,336	10,986	9,262
32	7,479	10,986	12,651
33	15,029	10,297	9,215
34	15,029	10,297	11,236
35	9,544	14,021	13,045
36	13,681	10,986	11,236
37	15,029	13,124	12,651
38	11,893	11,082	11,620
39	12,680	13,823	8,259

LAMPIRAN 15

HASIL UJI NORMALITAS DATA

Explore

Case Processing Summary

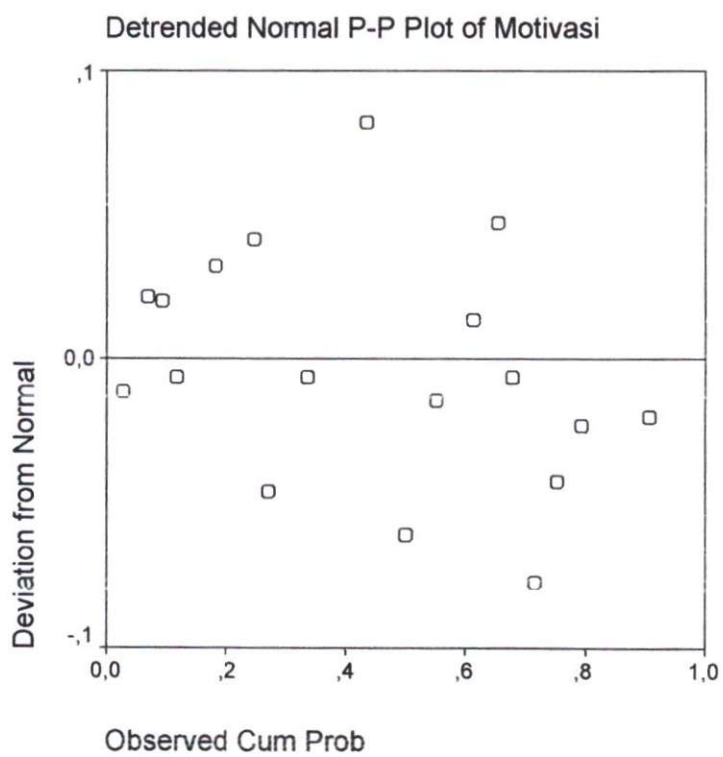
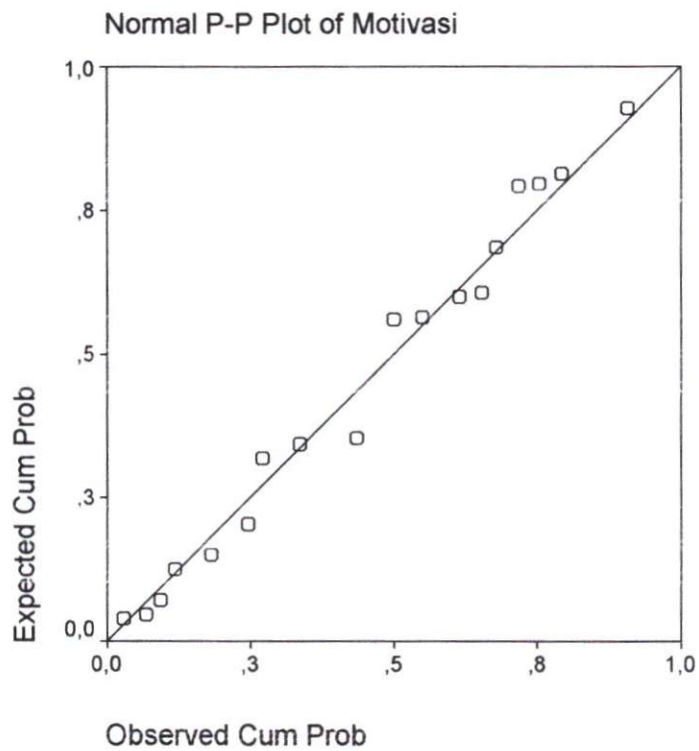
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi	39	100,0%	0	,0%	39	100,0%
Diklat	39	100,0%	0	,0%	39	100,0%
Kinerja	39	100,0%	0	,0%	39	100,0%

Tests of Normality

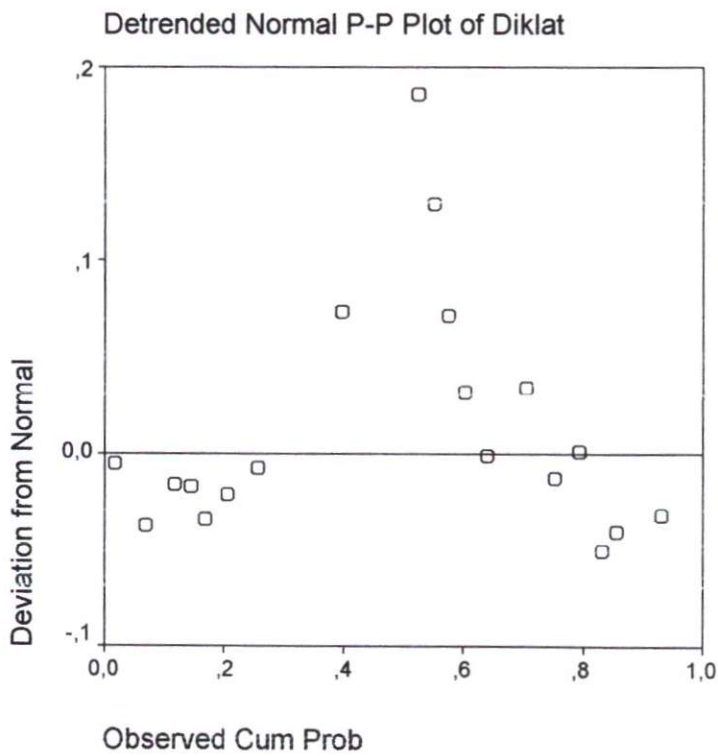
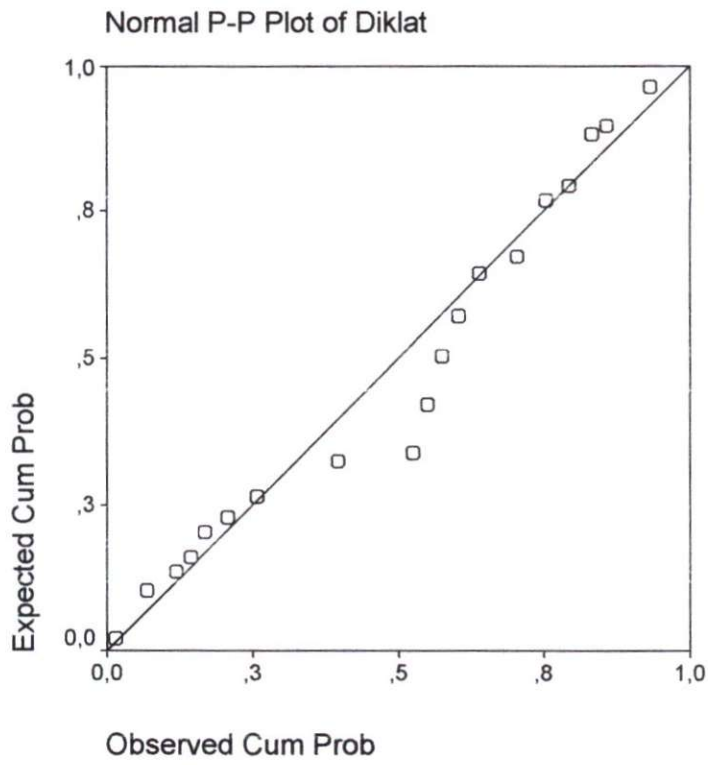
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	,133	39	,079	,937	39	,069
Diklat	,119	39	,098	,932	39	,082
Kinerja	,124	39	,089	,929	39	,072

a. Lilliefors Significance Correction

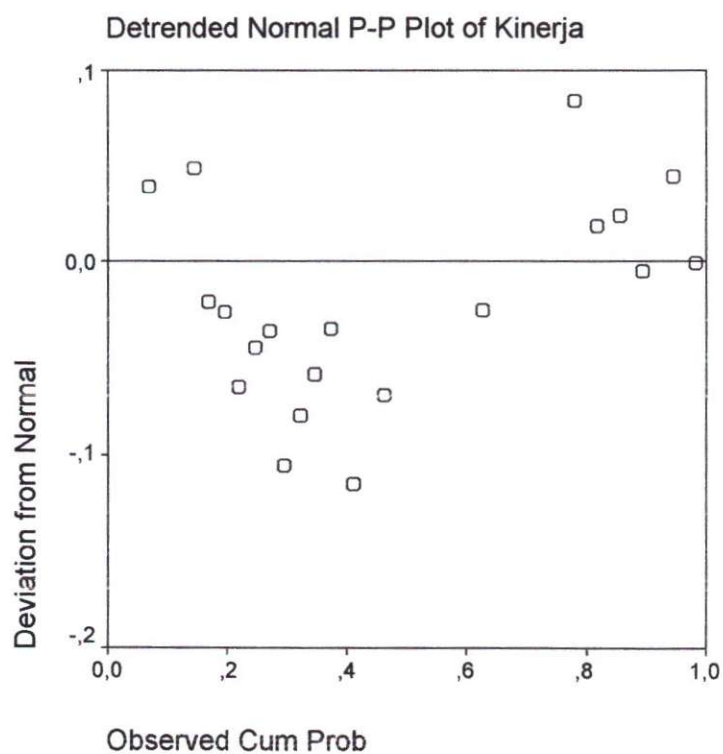
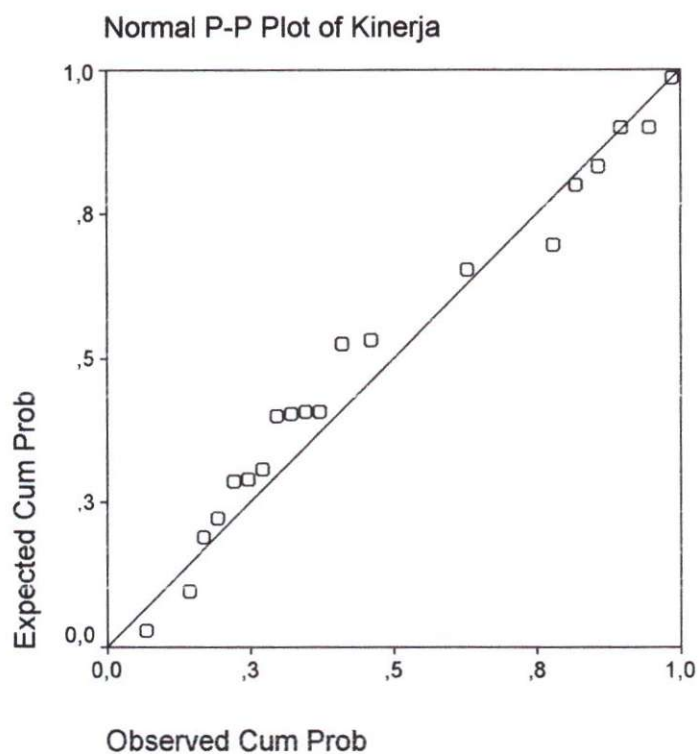
PPlot Motivasi



Diklat



Kinerja



LAMPIRAN 16

HASIL UJI REGRESI DAN ASUMSI KLASIK

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	10,00108	3,151461	39
Motivasi	11,52695	2,397740	39
Diklat	12,07379	2,390404	39

Correlations

		Kinerja	Motivasi	Diklat
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,437	,378
	Motivasi	,437	1,000	,254
	Diklat	,378	,254	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	,	,008	,013
	Motivasi	,008	,	,059
	Diklat	,013	,059	,
N	Kinerja	39	39	39
	Motivasi	39	39	39
	Diklat	39	39	39

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Diklat, Motivasi ^a	,	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,591 ^a	,349	,306	2,979640	1,485

a. Predictors: (Constant), Diklat, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,788	2	78,894	12,932	,000 ^a
	Residual	219,617	36	6,100		
	Total	377,405	38			

a. Predictors: (Constant), Diklat, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,354	3,048		3,772	,014
	Motivasi	,570	,208	,505	4,295	,000
	Diklat	,476	,209	,418	3,797	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,935	1,069
	Diklat	,935	1,069

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Diklat
1	1	2,955	1,000	,00	,00	,00
	2	2,891E-02	10,110	,00	,72	,53
	3	1,630E-02	13,465	,99	,28	,46

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics

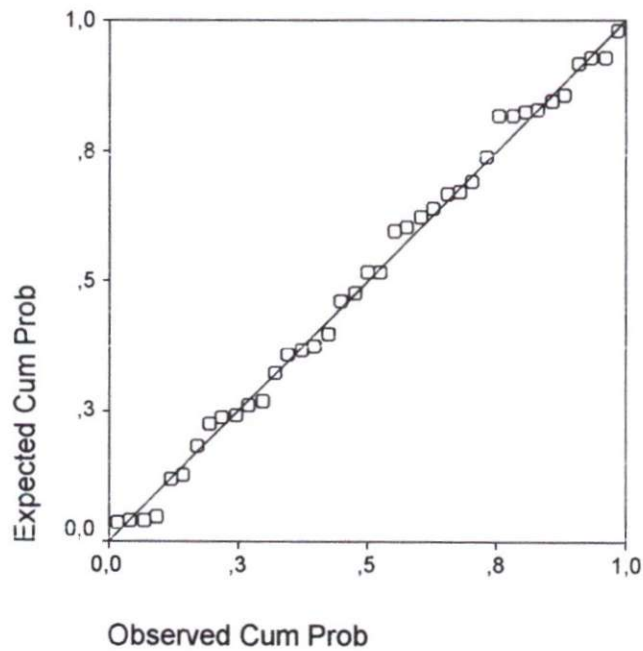
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7,52016	12,58284	10,00108	1,233179	39
Std. Predicted Value	-2,012	2,094	,000	1,000	39
Standard Error of Predicted Value	,531477	1,491558	,796995	,221356	39
Adjusted Predicted Value	7,72536	12,80395	9,99963	1,265050	39
Residual	-5,32739	6,12267	,00000	2,900168	39
Std. Residual	-1,788	2,055	,000	,973	39
Stud. Residual	-1,819	2,105	,000	1,005	39
Deleted Residual	-5,51216	6,42431	,00145	3,091693	39
Stud. Deleted Residual	-1,882	2,216	-,001	1,024	39
Mahal. Distance	,235	8,548	1,949	1,692	39
Cook's Distance	,000	,088	,022	,024	39
Centered Leverage Value	,006	,225	,051	,045	39

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

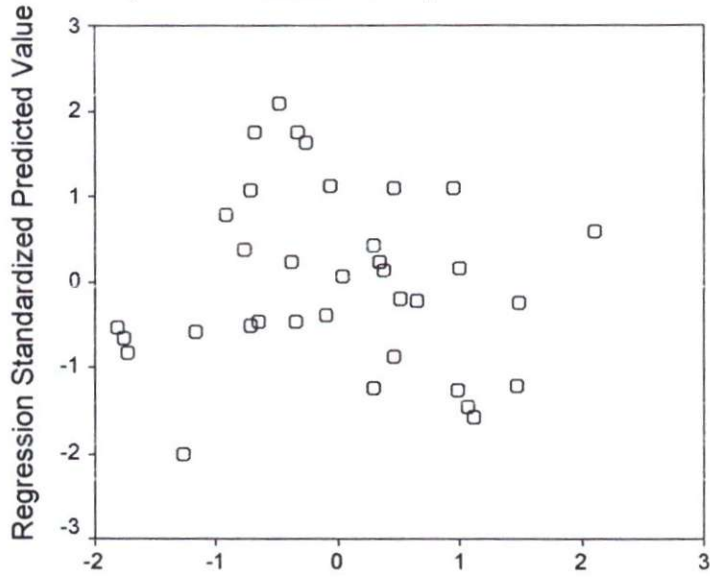
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

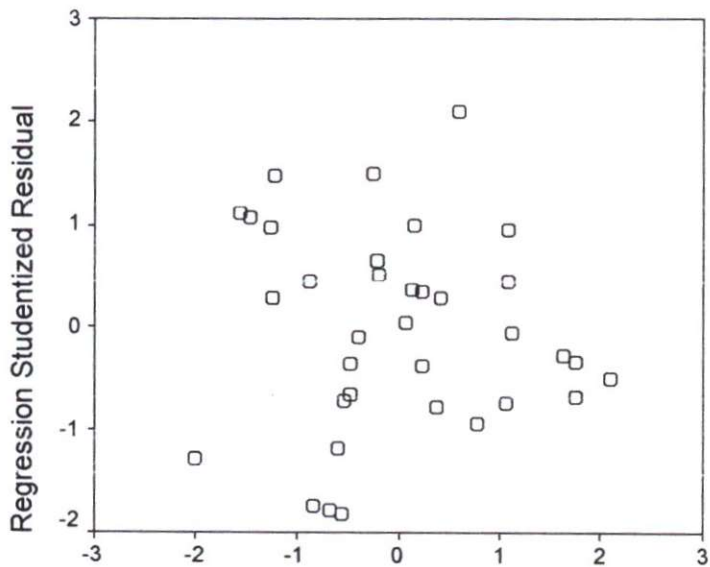
Dependent Variable: Kinerja



Regression Studentized Residual

Scatterplot

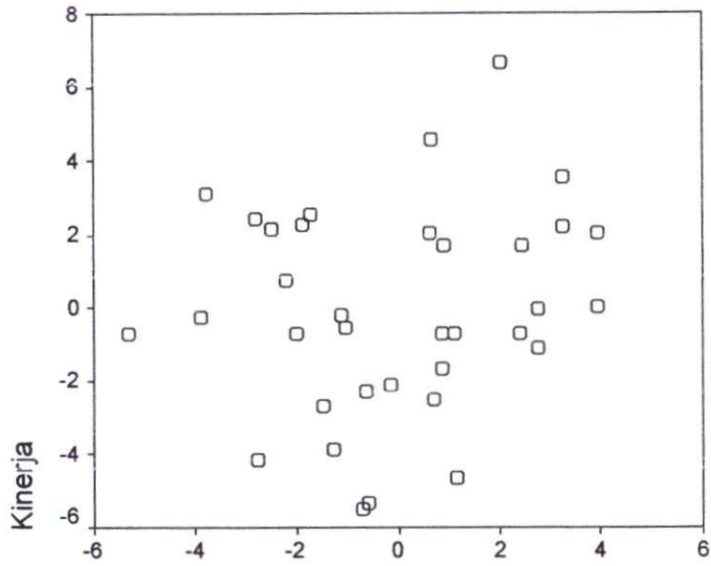
Dependent Variable: Kinerja



Regression Standardized Predicted Value

Partial Regression Plot

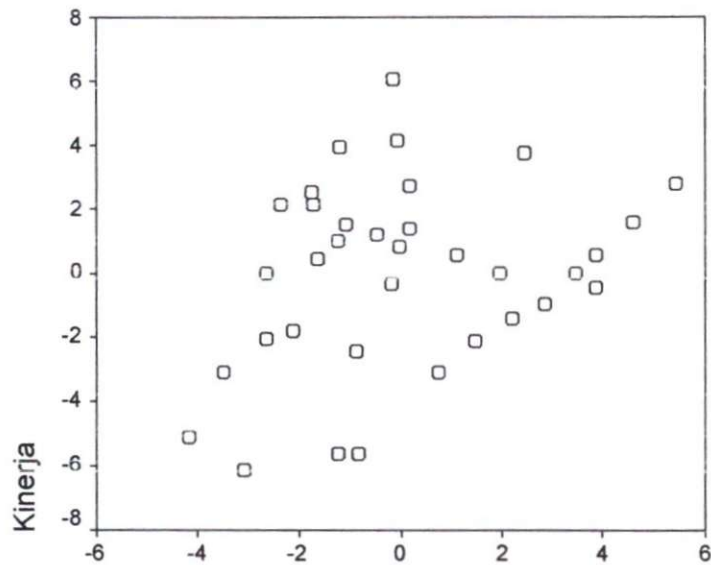
Dependent Variable: Kinerja



Motivasi

Partial Regression Plot

Dependent Variable: Kinerja



Diklat

LAMPIRAN 17

R PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	1,000	41	0,308	0,398	79	0,221	0,288
4	0,950	0,990	42	0,304	0,393	80	0,220	0,286
5	0,878	0,959	43	0,301	0,389	81	0,219	0,285
6	0,811	0,917	44	0,297	0,384	82	0,217	0,283
7	0,754	0,875	45	0,294	0,380	83	0,216	0,281
8	0,707	0,834	46	0,291	0,376	84	0,215	0,280
9	0,666	0,798	47	0,288	0,372	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	48	0,285	0,368	86	0,212	0,276
11	0,602	0,735	49	0,282	0,365	87	0,211	0,275
12	0,576	0,708	50	0,279	0,361	88	0,210	0,273
13	0,553	0,684	51	0,276	0,358	89	0,208	0,272
14	0,532	0,661	52	0,273	0,354	90	0,207	0,270
15	0,514	0,641	53	0,271	0,351	91	0,206	0,269
16	0,497	0,623	54	0,268	0,348	92	0,205	0,267
17	0,482	0,606	55	0,266	0,345	93	0,204	0,266
18	0,468	0,590	56	0,263	0,341	94	0,203	0,264
19	0,456	0,575	57	0,261	0,339	95	0,202	0,263
20	0,444	0,561	58	0,259	0,336	96	0,201	0,262
21	0,433	0,549	59	0,256	0,333	97	0,200	0,260
22	0,423	0,537	60	0,254	0,330	98	0,199	0,259
23	0,413	0,526	61	0,252	0,327	99	0,198	0,258
24	0,404	0,515	62	0,250	0,325	100	0,197	0,256
25	0,396	0,505	63	0,248	0,322	101	0,196	0,255
26	0,388	0,496	64	0,246	0,320	102	0,195	0,254
27	0,381	0,487	65	0,244	0,317	103	0,194	0,253
28	0,374	0,479	66	0,242	0,315	104	0,193	0,252
29	0,367	0,471	67	0,240	0,313	105	0,192	0,250
30	0,361	0,463	68	0,239	0,310	106	0,191	0,249
31	0,355	0,456	69	0,237	0,308	107	0,190	0,248
32	0,349	0,449	70	0,235	0,306	108	0,189	0,247
33	0,344	0,442	71	0,234	0,304	109	0,188	0,246
34	0,339	0,436	72	0,232	0,302	110	0,187	0,245
35	0,334	0,430	73	0,230	0,300	111	0,187	0,244
36	0,329	0,424	74	0,229	0,298	112	0,186	0,242
37	0,325	0,418	75	0,227	0,296	113	0,185	0,241
38	0,320	0,413	76	0,226	0,294	114	0,184	0,240
39	0,316	0,408	77	0,224	0,292	115	0,183	0,239
40	0,312	0,403	78	0,223	0,290	116	0,182	0,238

LAMPIRAN 18

Tabel F (5%)

Penyebut (n-k-1)	Pembilang (k)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
10	4,960	4,100	3,710	3,480	3,330	3,220	3,140	3,070
11	4,840	3,980	3,590	3,360	3,200	3,090	3,010	2,950
12	4,750	3,890	3,490	3,260	3,110	3,000	2,910	2,850
13	4,670	3,810	3,410	3,180	3,030	2,920	2,830	2,770
14	4,600	3,740	3,340	3,110	2,960	2,850	2,760	2,700
15	4,540	3,680	3,290	3,060	2,900	2,790	2,710	2,640
16	4,490	3,630	3,240	3,010	2,850	2,740	2,660	2,590
17	4,450	3,590	3,200	2,960	2,810	2,700	2,610	2,550
18	4,410	3,550	3,160	2,930	2,770	2,660	2,580	2,510
19	4,380	3,520	3,130	2,900	2,740	2,630	2,540	2,480
20	4,350	3,490	3,100	2,870	2,710	2,600	2,510	2,450
21	4,320	3,470	3,070	2,840	2,680	2,570	2,490	2,420
22	4,300	3,440	3,050	2,820	2,660	2,550	2,460	2,400
23	4,280	3,420	3,030	2,800	2,640	2,530	2,440	2,370
24	4,260	3,400	3,010	2,780	2,620	2,510	2,420	2,360
25	4,240	3,390	2,990	2,760	2,600	2,490	2,400	2,340
26	4,230	3,370	2,980	2,740	2,590	2,470	2,390	2,320
27	4,210	3,350	2,960	2,730	2,570	2,460	2,370	2,310
28	4,200	3,340	2,950	2,710	2,560	2,450	2,360	2,290
29	4,180	3,330	2,930	2,700	2,550	2,430	2,350	2,280
30	4,170	3,320	2,920	2,690	2,530	2,420	2,330	2,270
31	4,160	3,300	2,910	2,680	2,520	2,410	2,320	2,250
32	4,150	3,290	2,900	2,670	2,510	2,400	2,310	2,240
33	4,140	3,280	2,890	2,660	2,500	2,390	2,300	2,230
34	4,130	3,280	2,880	2,650	2,490	2,380	2,290	2,230
35	4,120	3,270	2,870	2,640	2,490	2,370	2,290	2,220
36	4,110	3,260	2,870	2,630	2,480	2,360	2,280	2,210
37	4,110	3,250	2,860	2,630	2,470	2,360	2,270	2,200
38	4,100	3,240	2,850	2,620	2,460	2,350	2,260	2,190
39	4,090	3,240	2,850	2,610	2,460	2,340	2,260	2,190
40	4,080	3,230	2,840	2,610	2,450	2,340	2,250	2,180

LAMPIRAN 19

Tabel t Student's

α untuk uji dua arah (two tails test)					
Df	1%	2%	5%	10%	20%
10	3,355	2,896	2,306	1,860	1,397
11	3,250	2,821	2,262	1,833	1,383
12	3,169	2,764	2,228	1,812	1,372
13	3,106	2,718	2,201	1,796	1,363
14	3,055	2,681	2,179	1,782	1,356
15	3,012	2,650	2,160	1,771	1,350
16	2,977	2,624	2,145	1,761	1,345
17	2,947	2,602	2,131	1,753	1,341
18	2,921	2,583	2,120	1,746	1,337
19	2,898	2,567	2,110	1,740	1,333
20	2,878	2,552	2,101	1,734	1,330
21	2,861	2,539	2,093	1,729	1,328
22	2,845	2,528	2,086	1,725	1,325
23	2,831	2,518	2,080	1,721	1,323
24	2,819	2,508	2,074	1,717	1,321
25	2,807	2,500	2,069	1,714	1,319
26	2,797	2,492	2,064	1,711	1,318
27	2,787	2,485	2,060	1,708	1,316
28	2,779	2,479	2,056	1,706	1,315
29	2,771	2,473	2,052	1,703	1,314
30	2,763	2,467	2,048	1,701	1,313
31	2,756	2,462	2,045	1,699	1,311
32	2,750	2,457	2,042	1,697	1,310
33	2,744	2,453	2,040	1,696	1,309
34	2,738	2,449	2,037	1,694	1,309
35	2,733	2,445	2,035	1,692	1,308
36	2,728	2,441	2,032	1,691	1,307
37	2,724	2,438	2,030	1,690	1,306
38	2,719	2,434	2,028	1,688	1,306
39	2,715	2,431	2,026	1,687	1,305
40	2,712	2,429	2,024	1,686	1,304
41	2,708	2,426	2,023	1,685	1,304
42	2,704	2,423	2,021	1,684	1,303



PT. BPR SUKASADA PALEMBANG

Kantor Pusat : Jl. Kebumen Darat 121 B-C Kel. 17 Ilir Palembang 30125 Telp. (0711) 358211, 358036, 351858 Fax. (0711) 363634
Kantor Kas : Jl. Siaran No. 11 Pasar Satelit Sako Kenten – Palembang Telp. (0711) 817088 Fax (0711) 814661
Kantor Kas : Jl. Sultan Mahmud Badaruddin II No. 085 Km. 12 – Palembang Telp. (0711) 7433074, 7433288 Fax. (0711) 7433289

Palembang, 31 Januari 2017

Hal : Surat Keterangan

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Di –
Palembang

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Imansjah, SE

Jabatan : Direksi

Menerangkan bahwa,

Nama : Kurniadi Kesuma

NIM : 212013405.M

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Telah kami setuju untuk melaksanakan pengambilan data dan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada”**.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

Direksi

Imansjah, SE



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Karnadi Kusuma	PEMBIMBING :
NIM : 21 2013 40916	KETUA : Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR SUKASADA	

NO.	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1.	21/1 17	I - III			ph
2.					
3.	2/1 17	I - III			hcc
4.					
5.	20/1 17	I - V			ph
6.					
7.	18/1 17	I - V			hcc
8.					
9.	20/1 17	Cover + kaji			ph
10.					
11.	21/1 17	cover + kaji			hcc
12.					
13.	4/2 2017	Revisi + DP -			ph
14.	6/2 2017				ph
15.	8/2 2017	Revisi 4/2			hcc
16.					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan.

Dikeluarkan di : Palembang
Pada tanggal : / /
a.n Dekan
Program Studi :
Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : KURNIADI KUSUMA
NIM : 212013405.M
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (19) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang



Palembang, 2016, الإثنين, 07 نوفمبر
Wakil Dekan IV
Purmansyah Ariadi, S.Ag., M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Kurniadi Kesuma
Place/Date of Birth : Palembang, June 14th 1979
Test Times Taken : +1
Test Date : January, 31st 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 49
Structure Grammar : 52
Reading Comprehension : 44
OVERALL SCORE : 483

Palembang, February, 04th 2017
Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A
Drs. Muhammadiyah Palembang
NBM/NIDN. **1164932/0210098402**

No. 347/TEA FE/LB/UMP/II/2017

123 certificates



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

P J A G A M

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : KURNIADI KESUMA
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013405.M
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 14-06-1979

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : SILABERANTI (B)
Kecamatan : SEBERANG ULU I
Kota/Kabupaten : PALEMBANG
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016

Rektor,



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.

NBM/NIDN. 743462/0230106301

BIODATA PENULIS

Nama : Kurniadi Kesuma
NIM : 212013405.M
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 14 Juni 1979
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jalan Ki Kemas Rindo Rt. 25 No. 1243 Ogan Baru
Kertapati Kota Palembang 30258
No.Hp : 081278254234
Email : kurniadi.kesuma@gmail.com
Nama Orang Tua
Ayah : H. M. Asnawi
Ibu : Rohima (alm)

Palembang, 2017

Penulis



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/I / 2014 (B)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/I / 2014 (B)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII/ 2015 (B)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015 (B)

Website : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumplg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Tari / Tanggal : Rabu / 01 Maret 2017
Waktu : 16.00 WIB
Nama : Kurniadi Kesuma
NIM : 212013405.M
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SUKASADA

SKRIPSI TERSEBUT TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENAKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1.	Dr. Omar Hendro, SE, M.Si	Pembimbing	01/03/2017	
2.	Dr. Omar Hendro, SE, M.Si	Ketua Penguji	01/03/2017	
3.	Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE, M.Si	Ang. Penguji I	8-3-2017	
4.	Zaleha Trihandayani, SE, M.Si	Ang. Penguji II	9-3-2017	

Palembang, 03 / Maret / 2017
 An. Dekan
 Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
 NIDN/NBM: 0216057001/673839