

**PENGARUH MODEL PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ASURANSI BRILIFE MAKASSAR**

Diajukan Oleh :

Muhammad Yunus Amrillah

4517012067



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Model Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT Asuransi Brilife Makassar

Nama Mahasiswa : Muhammad Yunus Amrillah

Stambuk/NIM : 4517012067

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

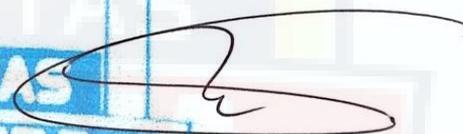
Tempat Penelitian : PT. Asuransi Brilife Makassar

Telah Disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si
NIDN: 00190964401


Dr. Cahyono, SE., M.Si
NIDN: 0913126701

Mengetahui dan Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bosowa

Ketua Prodi Manajemen


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH..MH
NIDN : 0907077003


Indrayani Nur, S.Pd.,M.Si
NIDN : 0905097201

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Yunus Amrillah

NIM : 4517012067

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Model Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT Asuransi Brilife Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali suatu tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya, dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 1 September 2021
Yang Menyatakan



Muhammad Yunus Amrillah

**PENGARUH MODEL PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KRYAWAN PT ASURANSI
BRILIFE MAKASSAR**

Oleh:

MUHAMMAD YUNUS AMRILLAH

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

MUHAMAD YUNUS AMRILLAH. 2021. Skripsi. Pengaruh Model Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Brilife Makassar. Dibimbing oleh Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si dan Dr. Chahyono, SE.,M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh model pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Brilife Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Asuransi Brilife Makassar dengan total 75 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi dengan menggunakan system komputerisasi program SPSS versi 23 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara model pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Brilife Makassar sangat erat. Hasil uji f model pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Brilife Makassar.

Kata Kunci: Model Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

**THE INFLUENCE OF TRAINING MODELS AND MOTIVATION
ON THE PERFORMANCE OF PT ASURANSI EMPLOYEES
BRILIFE MAKASSAR**

By:

MUHAMMAD YUNUS AMRILLAH

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRACT

MUHAMMAD YUNUS AMRILLAH. 2021. Thesis. The Influence of Training Model and Motivation on Employee Performance at PT Asuransi Brilife Makassar. Supervised by Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si and Dr. Cahyono, SE., M.Si.

The purpose of this study was to determine the effect of training and motivation models on employee performance at PT Asuransi Brilife Makassar. The population in this study were employees of PT Asuransi Brilife Makassar with a total of 75 people. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, and hypothesis testing.

Based on the results of the regression coefficient analysis using a computerized system program SPSS version 23, it can be concluded that the relationship between the training model and motivation on the performance of employees of PT Asuransi Brilife Makassar is very close. The results of the f-test of training and motivation models have a significant effect on the performance of employees of PT Asuransi Brilife Makassar.

Keywords: Training Model, Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan nikmat, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Model Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Brilife Makassar”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka perampungan penulisan skripsi ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat kehendak-Nya sehingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pihak lain pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal itu disadari karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis berharap atas saran dan kritik yang bersifat membangun bagi pembaca.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, setunjuk serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. M. Saleh Pallu, M. Eng. Selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin manne, SE., M.Si., SH., MH. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar SE., MM. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur S.pd., SE., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bosowa Makassar.
5. Bapak Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si. Sebagai Dosen Pembimbing I atas waktu yang telah diluahkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan serta diskusi – diskusi yang dilakukan dengan penulis.
6. Bapak Dr. Chahyono, SE., M.Si. Sebagai Dosen Pembimbing II atas waktu yang telah diluahkan untuk membimbing, member motivasi, dan member bantuan setra diskusi – diskusi yang dilakukan dengan penulis.
7. Para Dosen dalam lingkungan Universitas Bosowa Makassar yang telah mendidik, dan memberikan bantuan kepada penulis selama dalam proses perkuliahan.
8. Terima kasih kepada Ibu Sandra Sibara selaku *Business Regional Head* PT Asuransi Brilife Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data yang digunakan sebagai bahan penyusunan Skripsi ini.
9. Terima kasih sebesar – besarnya kepada kedua orang tua saya yang sangat saya cintai dan hormati (Bapak Pahlawan Uba dan Ibu Halidjah Boli) dan

kedua saudari saya (Ummi Rizkillah Umaroh S.pd dan Indah Cendrawati) serta pacar kesayangan saya Ade Damayanti Syam yang telah memberikan doa, dukungan moral dan materil kepada penulis.

10. Ucapan terimakasih kepada teman – teman kelas manajemen B yang telah bersama dalam suka maupun duka selama di bangku kuliah.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tujuan dari pembuatan skripsi ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Makassar, 1 September 2021

penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KEORISINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kerangka Teori	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Pelatihan	10
2.1.4. Motivasi	14
2.1.5. Kinerja	18
2.2. Kerangka Pikir	24
2.3. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.2. Metode Pengumpulan Data	26
3.3. Jenis dan Sumber Data	27

3.4. Populasi dan sampel	27
3.5. Metode Analisis	28
3.6. Definisi Operasional.....	31
3.7. Skala Pengukuran Variabel	32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum PT Asuransi Brilife Makassar	34
4.1.1. Sejarah PT. Asuransi Brilife Makassar	34
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	35
4.1.3. Nilai – Nilai PT Asuransi Brilife Makassar	35
4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan	37
4.2. Deskripsi Data	38
4.2.1. Gambaran Umum Identitas Responden	38
4.3. Analisis data.....	45
4.3.1. Pengujian Instrumen Penelitian	45
4.3.2. Analisis Regresi Linear Berganda	48
4.3.3. Pembuktian Hipotesis	50

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA

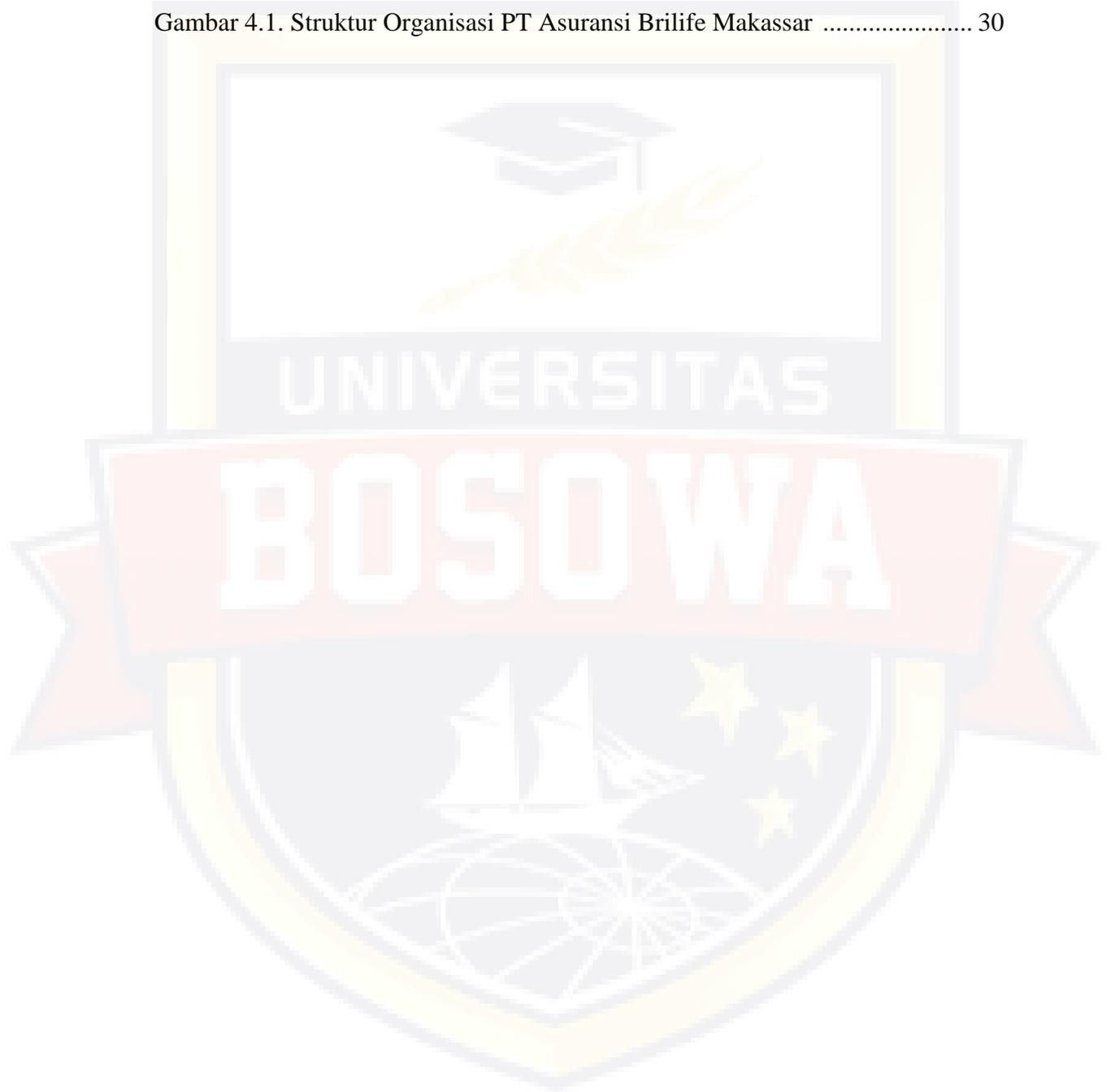
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Instrumen Skala Likert	30
TABEL 4.1 Tabulasi Usia Responden	31
TABEL 4.2 Tabulasi Jenis Kelamin Responden.....	32
TABEL 4.3. Tabulasi Pendidikan Responden	33
TABEL 4.4 Deskripsi Jawaban Responde nMengenai Model Pelatihan.....	33
TABEL 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Motivasi.....	34
TABEL 4.6 DeskripsiJawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	35
TABEL 4.7 Hasil Uji Validitas	36
TABEL 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	38
TABEL 4.9 Hasil Olahan Data Regresi	39
TABEL 4.10 Model Summary	40
TABEL 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	41
TABEL 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji f).....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	21
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Asuransi Brilife Makassar	30



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan (Jufrizen, 2016). Maka dari itu manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya, dan untuk mengelola berbagai sumber daya tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) haruslah yang berkualitas (Sinambela, 2016).

Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, mempunyai peran yang sangat penting dalam menjawab berbagai tantangan untuk suksesnya tujuan akhir suatu organisasi, karena dengan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia akan ikut mempengaruhi aspek-aspek atau bidang-bidang lainnya, dimana seberapa besar sumber daya yang dimiliki organisasi tetapi jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, tentu saja tidak akan mencapai hasil yang optimal (Prasetyo & Yuniarti, 2014).

Aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia, yang tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi dan bahkan kerjasama tim (Taroreh, 2014). Dengan adanya pengetahuan dan ketrampilan yang semakin meningkat, bahkan dengan perubahan sikap, perilaku dan adanya koreksi terhadap

kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk peningkatan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan (Andayani & Makian, 2016).

Secara tidak langsung, dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan bisa membantu karyawan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas (Bangun, 2015). Karyawan akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja jika mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, agar bisa mengetahui dan menguasai saat ini maupun untuk masa mendatang, sehingga bisa membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan (Andayani & Makian, 2016).

Cara untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, karena selain untuk meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM), karyawan juga akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Persoalan yang kerap dialami oleh pimpinan perusahaan ketika melakukan pelatihan, seringkali hasilnya kurang efektif dan efisien (Wahyuni & Suryalena, 2017).

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana melalui kemampuan, baik pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Akan tetapi apabila karyawan tidak atau kurang memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan ketrampilan, selain akan menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Boe, 2014).

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat dihasilkan jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan bisa membentuk kinerja karyawan semakin baik, sehingga bisa berdampak positif pada efektivitas kinerja didalam perusahaan secara keseluruhan. Ini semua dapat ditunjang dengan adanya pemberian motivasi, karena secara tidak langsung, motivasi merupakan perangsang bagi karyawan agar bisa bekerja lebih baik, dan bisa mendorong karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan lebih bergairah, sehingga akan menguntungkan perusahaan. Motivasi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, dan merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Bahkan bagi karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, mempunyai anggapan bahwa tugas mereka merupakan tantangan yang harus diselesaikan, dan mereka akan mengerahkan seluruh kemampuan yang

mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara antusias, dan bagi karyawan yang tidak termotivasi, maka kinerjanya tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai (Kusuma, Musadieg, & Nurtjahjono, 2015).

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja (Tanujaya, 2015). Perusahaan memastikan kinerja karyawannya yang secara tidak langsung berkontribusi menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas tinggi, dan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perencanaan perusahaan, sehingga karyawan termotivasi untuk bisa meningkatkan kinerjanya (Khan, 2012).

Secara sederhana, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu hasil atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukannya, dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dapat menunjang perusahaan didalam mencapai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Selain itu, untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang kerja yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya (Widijanto, 2017).

PT Asuransi Brilife adalah anak perusahaan dari PT Bank Rakyat Indonesia (persero) yang bergerak di bidang asuransi jiwa. Brilife didirikan oleh dana pensiun BRI tanggal 28 oktober 1987, untuk memenuhi kebutuhan serta melengkapi pelayanan kepada nasabah kredit Bank BRI. Brilife dibuka untuk

pertama kali kantor penjualan di wilayah Jakarta dan Surabaya, hingga menjangkau seluruh kota – kota besar di Indonesia. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini berjudul: **“Pengaruh Model Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Brilife”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah model pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah model pelatihan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh model pelatihan terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Mengetahui, menganalisis pengaruh model pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Brilife Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memperkaya bidang ilmu MSDM terkait dengan model pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan.

3. Bagi penulis

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi salah satu wadah untuk memperdalam dan menerapkan pengetahuan penulis dalam ilmu dan juga sebagai masukan kepada perusahaan dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan dengan menggunakan model pelatihan dan motivasi.

4. Bagi pembaca

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian tentang pengaruh model pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan

dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam segi ilmu adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017:15).

Hasim, & Hamdan (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas layanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau kegiatan mengatur hubungan kerja dan juga peran individu atau sumber data manusia di dalam sebuah perusahaan secara efektif dan efisien dengan tujuan tercapainya tujuan bersama dari perusahaan dan karyawan sebagaimana yang telah disepakati sebelumnya.

2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasan yang menjadi suatu proses sistematis dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di dalam suatu lingkungan perusahaan. memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capai dan di realisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

4. Mempermudah koordinasi, intergeni, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan/atau kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2.1.3 Model Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah sebuah subsistem di dalam suatu perusahaan yang menekankan pada perbaikan kinerja individu. Subsistem ini amat penting karena perusahaan besar dan berkelanjutan akan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang luar biasa pula.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses untuk memperbaiki ketrampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2012). Menurut (Simamora, 2014), yang dimaksud dengan pelatihan adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu.

Pelatihan harus bisa meningkatkan efektivitas karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, serta bisa memenuhi program kesempatan kerja yang sama dan mencegah keusangan karyawan (Simamora, 1997). Menurut (Sinambela, 2016) pelatihan adalah tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk

mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Menurut (Saeed & Asghar, 2012), “Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, bahkan untuk membantu karyawan meningkatkan tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang diperlukan karyawan”. Selain itu efek dari pelatihan, kinerja karyawan akan meningkatkan efisiensi kerja dan mempunyai kontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Selain untuk meningkatkan ketrampilan kerja, adanya pelatihan dapat membantu karyawan untuk tanggungjawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Selain itu, manfaat lainnya akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, dan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas (Bangun, 2012).

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan pelatihan dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, dan setelah karyawan mengikuti pelatihan, karyawan akan mengubah sikap, sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, bahkan pelatihan yang dilakukan

secara spesifik juga memberikan ketrampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja (Kaswan, 2017).

Pelatihan merupakan wahana yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, maka dari itu kegiatan pelatihan tidak bisa diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat dan tajam pada abad ini, sehingga perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan bagian fundamental bagi karyawan, meskipun usaha ini menjadi mahal dan menghabiskan banyak waktu, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif. Tujuan utama diadakannya pelatihan adalah bahwa pertama, pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “*gap*” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan karyawan; kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan (Siswadi, 2016).

(Sunnyoto, 2012) tujuan diadakannya pelatihan itu sendiri adalah : (1) memperbaiki kinerja, dimana pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan, (2) memutakhirkan keahlian para karyawan, dimana dengan pelatihan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru, (3) mengurangi waktu belajar, dimana ketika seleksi karyawan tidak sempurna, maka pelatihan sering diperlukan untuk mengisi *gap* antara kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya, (4) memecahkan masalah operasional, dimana pelatihan diberikan

untuk membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif, (5) promosi karyawan, dengan memotivasi karyawan melalui program pengembangan karier yang sistematis, (6) orientasi karyawan terhadap organisasi, dengan melakukan upaya bersama agar ada orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan, (7) memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, dimana pelatihan dan pengembangan memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.
2. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
3. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.
4. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
5. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.

Menurut Sofiyandi (2013) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah metode atau program pengajaran jangka pendek yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan harapan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Adapun indikator untuk mengukur pelatihan menurut (Rivai & Sagala, 2013) adalah :

1. kualitas materi pelatihan.
2. kualitas metode pelatihan.
3. kualitas instruktur pelatihan.
4. kualitas sarana dan prasarana pelatihan.
5. kualitas peserta pelatihan.

2.1.4 Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi

yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Motivasi adalah sebuah proses yang mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, atau dengan kata lain adanya dorongan dari luar terhadap seseorang, sehingga mau melakukan sesuatu (Martoyo, 1998). Menurut (Bangun, 2012) “Motivasi adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan”.

Motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan termotivasi, kinerja karyawan akan meningkat, sebab karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi (Saeed & Asghar, 2012). Motivasi yang diberikan kepada karyawan, mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. “Dalam lingkungan bekerja, motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja tetapi juga dalam bentuk lain, seperti kebutuhan psikis, sebab ganjaran yang paling menyenangkan dari bekerja adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan, adanya penghargaan, respek dan kekaguman terhadap pribadi seseorang meskipun ada beberapa orang dalam bekerja hanya sebagai pemuas egonya saja melalui kekuasaan atau menguasai orang lain”. (Sundarsi & Suprihatmi, 2012).

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (karyawan) berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya, dan motivasi ini disebut dengan motivasi intrinsik. “Ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut dengan motivasi ekstrinsik, dimana motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal dan mereka merasa bertanggungjawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang memengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya”. (Bangun, 2012).

Motivasi menjadi sangat penting dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan individu serta tujuan organisasi, dan adanya dorongan dari dalam diri akan memotivasi karyawan untuk membentuk dan memungkinkan mereka mencapai tujuan secara efisien dan dengan adanya motivasi akan meningkatkan kinerja (Khan, 2012). (Kaswan, 2017) tujuan dari motivasi itu sendiri adalah : (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (3) mempertahankan kestabilan karyawan, (4) meningkatkan kedisiplinan karyawan, (5) menggefektifkan pengadaan karyawan, (6) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, (7) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, (8) mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, (9) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu ada teori motivasi dua faktor dari Herzberg, yang dikenal dengan sebutan model dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene.

Dimana yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Yang termasuk faktor motivasional itu sendiri adalah “Pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku” (Kaswan, 2013).

Menurut (Gomes, 2005) “Motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional, dimana yang termasuk faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan”. Sedangkan yang termasuk faktor organisasional adalah pembayaran, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu keinginan yang muncul dalam diri seseorang yang akan mendorong orang tersebut dalam bekerja atau menyelesaikan tanggung jawab yang dimilikinya dengan baik dan ikhlas karena semangat atau inspirasi yang tinggi.

Adapun indikator yang terdapat dalam motivasi menurut (Bangun, 2012)

yaitu :

1. kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang paling dasar dalam kehidupan manusia, diantaranya kebutuhan makan, minum, tempat tinggal dan istirahat.
2. kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.
3. Kebutuhan sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan.
4. Kebutuhan harga diri, menyangkut harga diri, otonomi, prestasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.1.5 Kinerja

Kinerja adalah hasil dari sebuah proses pekerjaan tertentu yang secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan (Mangkuprawira & Hubeis, 2007). Menurut (Mangkunegara A. A., 2004) yang dimaksud dengan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan”.

Menurut Moehariono (2015) , “Dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara

kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika”. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan (Raharjo & Manuati Dewi, 2016). Kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan, karena seperti apakah kinerja seorang karyawan seyogianya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2016).

Manfaat dari penilaian kinerja (Bangun, 2012), yaitu :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi, yang mempunyai tujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dan memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, dimana individu dinilai kinerjanya, dan bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik pelatihan maupun pendidikan.
3. Pemeliharaan sistem, yang mempunyai manfaat untuk pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi.
4. Dokumentasi, yang berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Kaswan, 2013) meliputi :

1. Karakteristik karyawan, diantaranya pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan.
2. Input, mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan.
3. Output, merujuk pada standar kinerja.
4. Konsekuensi, merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik.

5. Umpan balik, merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

Menurut Gorda (2016) dalam (Suartana, Bagia, & Suwendra, 2016) mengukur kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja.

yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, dimana aspek kuantitatif yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja mencakup lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan serta volume pekerjaan yang dilakukan pada hari kerja normal, dan kinerja karyawan dapat dicerminkan dari kuantitas kerja yang dicapai.

2. Kualitas kerja.

yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan, dan aspek yang perlu diperhatikan dalam penilaian kerja mencakup kemampuan untuk mengkoordinasikan, kemampuan untuk menganalisis dan kemampuan untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan yang meliputi keahlian dan kesempurnaan pekerjaan.

3. Pengetahuan kerja.

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

4. Kreativitas

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

5. Kerjasama.

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

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Agusta & Sutanto, 2013) tentang Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja karyawan; pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

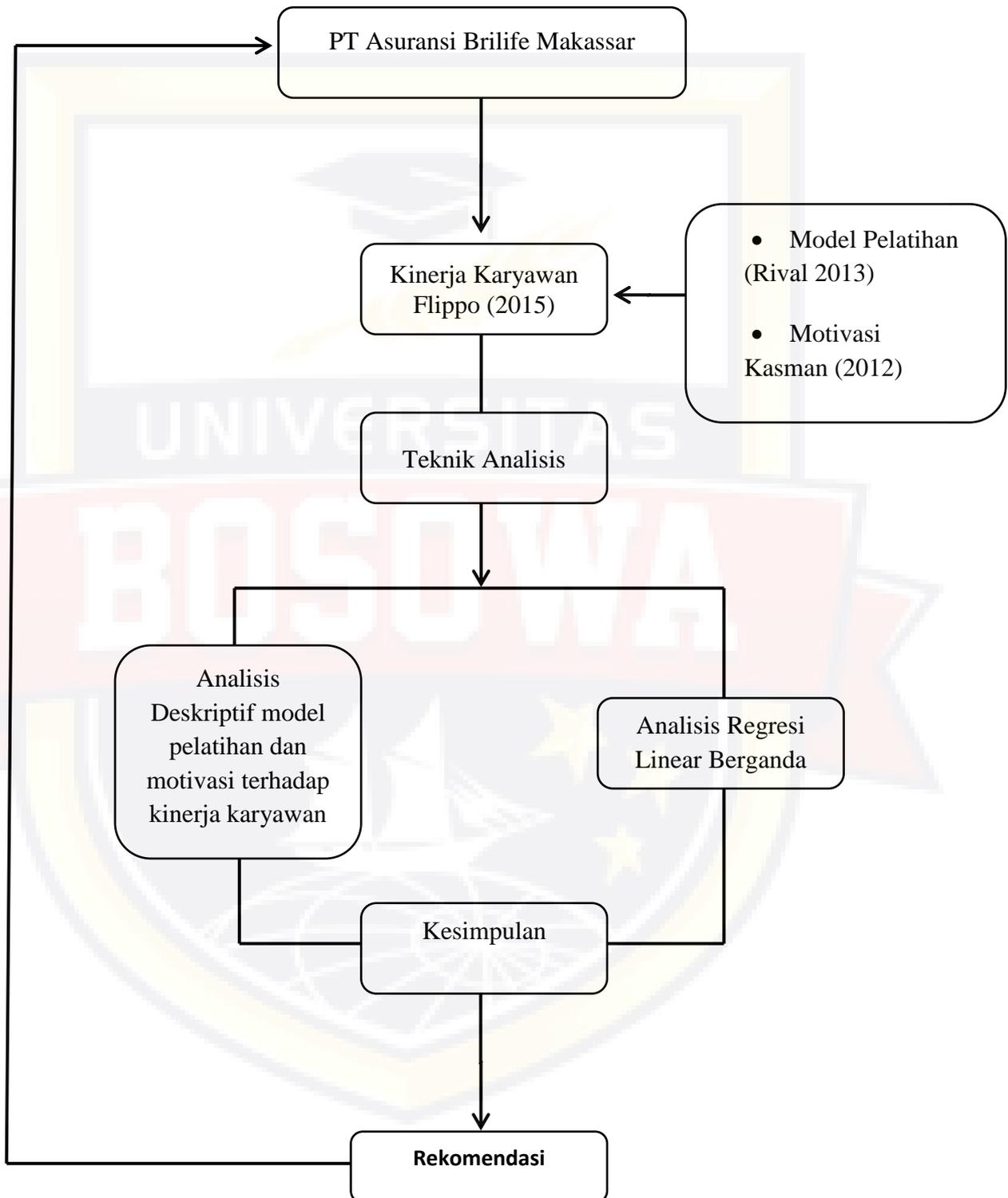
Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan

kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan tidak melanggar hukum, moral, ataupun etika yang ada.

Kinerja seorang karyawan dapat diukur (Flippo, 2015) melalui :

1. Mutu kerja.
berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja.
berkaitan dengan pemberian tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan.
3. Ketangguhan.
berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja.
4. Sikap.
yang merupakan sikap karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggungjawab mereka terhadap sesama teman dan pimpinan serta seberapa jauh tingkat kerjasama dalam mengevaluasi tugas.

2.2 Kerangka Pikir



2.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori, tujuan penelitian, dan kerangka pikir yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa secara parsial, model pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Brilife Makassar.
2. Diduga bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Brilife Makassar.
3. Diduga bahwa secara parsial, model pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Brilife Makassar



BOSOWA

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Asuransi Brilife berkedudukan di Jl. Dr. Sam Ratulangi Makassar, Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2021. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini kurang lebih selama dua minggu pada tanggal 27 Juli 2021 s.d. tanggal 11 Agustus 2021.

3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab tentang gambaran umum instansi, visi dan misi instansi kepada pihak yang berhubungan dengan objek penelitian yang berlangsung secara lisan dengan bertatap muka.

2. Kuesioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan memberikan kuisisioner kepada responden yang terkait dengan indikator yang ada pada penelitian peneliti berupa pertanyaan-pertanyaan, digunakan sebagai alat pengumpulan data yang nantinya akan dipakai sebagai pengujian hipotesis.

3. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang didapat dari berbagai sumber-sumber yang ada, yaitu dari jurnal, internet, dan buku untuk menunjang penelitian yang dilakukan

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data Kualitatif adalah data yang sifatnya berupa pemahaman dan materi yang menggunakan kata-kata untuk mencari data.
- b. Data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan untuk mengumpulkan atau mencari data dalam bentuk presentase yang menggunakan angka.

3.5.2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan. Dimana survei ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel bebas model pelatihan (X1), dan motivasi (X2), maupun variabel terikat kinerja Karyawan (Y).

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet, dan jurnal-jurnal yang ada.

3.4 Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini ditentukan populasi pada seluruh karyawan PT Asuransi Brilife Makassar dengan jumlah 75 karyawan.

3.5.2. Sampel

Dikemukakan oleh Sugiyono (2013: 122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian yang akan dilakukan pada Kantor PT Asuransi Brilife Makassar menggunakan teknik penarikan sampel dengan mengambil seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Peneliti mencoba memilih sampel yang mewakili populasi tersebut.

Tingkat ketelitian atau kesalahan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber data, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya makin kecil tingkat kesalahan, maka semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sumber data.

Kemudian ditarik kesimpulan bahwa yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor PT Asuransi Brilife Makassar sebanyak 75 orang.

3.5 Metode Analisis

3.5.1. Analisis Kualitatif Deskriptif

Metode penelitian ini adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Menurut Sugiyono (2017:17). Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, dan X2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Sugiyono (2014:242) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta, merupakan nilai terikat yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independennya 0 ($X_1 X_2 = 0$).

β_1 - β_2 = Koefisien regresi yang akan ditaksir

X1 = Model Pelatihan yang merupakan variabel independen ke-1

X2 = Motivasi yang merupakan variabel ke-2

e = *error term* (tingkat kesalahan)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji t) dan koefisien determinasi (R²). Penelitian ini dilakukan dengan SPSS

(Statiscal Product and Service Solutions) untuk mengolahdan menganalisis data begitupun dengan uji validitas dan uji reabilitas.

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut ghozali (2009) mwnyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau validnya tidak suatu kuesioner. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas bertujuan memastikan apakah item instrimen (kuesioner) secara tepat dapat mengukur setiap variabel penelitian. Kuesioner merupakan alat ukur yang harus tepat menjelaskan masing – masing variabel.

3.5.2.2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah suatu pengujian yang berdasarkan pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Menurut sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji ini dilakukan untuk melihat kesesuaian nilai dari sebuah kuesioner yang dikerjakan oleh responden pada kesempatan atau waktu yang berbeda dan dengan menggunakan kuesioner yang sama. Realibilitas suatu pengukuran juga menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan secara baik atau bebas dari error, sehingga memberikan jaminan bahwa data hasil pengukuran tersebut konsisten meskipun dalam waktu yang berbeda.

Tujuan dilakukan uji validitas dan uji realibilitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar – benar baik dalam mengukur gejala dan meghasilkan data yang valid.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan pemahaman dalam pembahasan skripsi ini maka penulis memberikan batasan operasional sebagai berikut:

1. Model Pelatihan (X1)

Model pelatihan dapat diartikan sebagai adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kualitas materi pelatihan
- b. Kualitas metode pelatihan
- c. Kualitas instruktur pelatihan
- d. Kualitas sarana dan prasarana pelatihan
- e. Kualitas serta pelatihan

2. Motivasi (X2)

Motivasi yaitu sebuah proses yang mencoba mempengaruhi seseorang atau melakukan dorongan agar seorang tersebut melakukan sesuatu yang diinginkan. Motivasi dapat berasal dari diri seseorang (intrinsik) ataupun berasal dari luar diri orang yang bersangkutan (ekstrinsik). Indikstor yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis

- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

3. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dari seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Mutu kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketangguhan
- d. Sikap

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Menurut sugiyono (2017: 134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih. Skala likert dalam penelitian ini digunakan dalam penyusunan pernyataan dalam kuesioner. Hasil dan jawaban kuesioner akan diberi nilai/skor sebagai berikut:

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Asuransi Brilife Makassar

BRI Life adalah perusahaan asuransi jiwa nasional yang merupakan anak perusahaan dari Bank terbesar di Indonesia, Bank Rakyat Indonesia (BRI). Sebagai perusahaan yang telah beroperasi di industri asuransi jiwa di Indonesia selama lebih dari 30 tahun, BRI Life senantiasa berorientasi dalam hal kepuasan nasabah yang salah satunya diwujudkan dalam hal memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia akan perlindungan diri dan keluarga, baik untuk masa kini maupun di masa akan datang.

Beragam produk asuransi jiwa tersebut menawarkan perlindungan; Jiwa dan Kesehatan, Penyakit Kritis, Proteksi dan Investasi, Pendidikan serta Hari Tua yang ditawarkan kepada masyarakat melalui beragam kanal yang dimiliki, yakni ; *Agency* (produk asuransi jiwa Individu), Korporasi (produk Asuransi Jiwa Kumpulan), In Branch (Produk Asuransi Jiwa Bancassurance) serta Distribusi Alternatif (Produk Asuransi Jiwa Mikro dan Produk Digital).

4.1.1 Sejarah kantor Brilife Makassar

BRI Life didirikan oleh dana pensiun BRI pada tanggal 28 oktober 1987, untuk memenuhi kebutuhan serta melengkapi pelayanan kepada nasabah kredit Bank BRI.

Pada tahun 1993 dibuka pertama kali kantor penjualan untuk melayani tenaga penjualan di wilayah Jakarta dan Surabaya, hingga menjangkau seluruh

kota besar di Indonesia. Brilife meluaskan layanan dengan membuka unit usaha Asuransi Syariah disertai dengan kantor penjualan syariah pada tanggal 21 Januari 2003.

Brilife bersama Bank BRI melakukan pengembangan saluran bisnis *bancassurance* di Bank BRI yang tersebar di berbagai kota besar di Indonesia. BRI Life diakuisisi oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. BRI Life telah memiliki lebih dari 25 kantor penjualan di wilayah Indonesia dengan menyediakan produk konvensional dan syariah. Hingga saat ini Brilife memperkuat pondasi dengan suntikan modal sebesar 29,86% oleh FWD.

4.1.2 Visi dan Misi PT Asuransi Brilife Makassar

1. Menjadi perusahaan asuransi jiwa yang terpercaya dan terkemuka.
2. Menjalankan bisnis asuransi jiwa secara profesional.
3. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang luas.
4. Memberikan nilai tambah kepada seluruh “*Stakeholders*”

4.1.3 Nilai- Nilai PT Asuransi Brilife Makassar

1. Intergirity

Kami profesional Asuransi Mengangkat tangan kanan setinggi bahu dengan kelima jari-jari tangan yang seluruhnya mengarah ke atas sebagai simbol pertanggungjawaban seluruh perbuatan kepada Tuhan YME. Penolakan terhadap perbuatan Non Integritas. Menjadi perusahaan asuransi jiwa yang terpercaya dan terkemuka.

2. Professionalism

Kami profesional Asuransi yang memiliki semangat dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik baiknya.

3. Trust

Kami profesional Asuransi yang meyakini bahwa insan BRI Life harus saling percaya & menghargai.

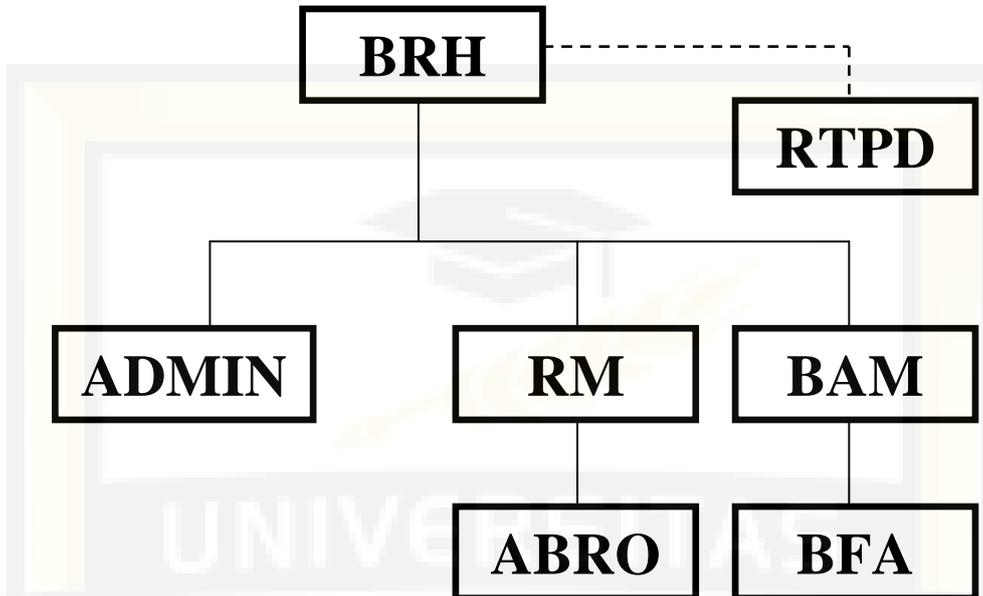
4. Innovation

Kami profesional Asuransi yang mengisyaratkan bahwa setiap insan BRI Life harus selalu siap berinovasi.

5. Costumer Centric

Kami profesional Asuransi yang mengisyaratkan bahwa insan BRI Life senantiasa memberikan pelayanan dengan sepenuh hati.

4.1.4 Struktur Organisasi PT Asuransi Brilife



Gambar 4.1

Sumber: PT Asuransi Brilife Makassar, 2021

Keterangan:

- a) BRH: Business Regional Head, adalah pimpinan tingkat regional yang bertugas membina dan mengarahkan BAM, dan RM yang berada pada regional tersebut.
- b) RTPD: Regional Trainer & People Development, adalah trainer atau orang yang memberikan development kepada sales.
- c) Admin: adalah yang bertugas untuk mengurus semua administrasi pada Divisi Penjualan Bancassurance (IBS)
- d) RM: Regional Manajer adalah pemimpin tingkat daerah yang bertugas membina dan mengarahkan aktivitas penjualan ABRO secara mikro (AMKKM) pada daerah yang ditetapkan.

- e) BAM: Bancassurance Area Manager, adalah pimpinan tingkat daerah yang bertugas membina dan mengarahkan aktivitas penjualan BFA binaannya di daerah yang ditetapkan.
- f) BFA: Bancassurance Financial Advisor, bertugas menjual dan mengembangkan bisnis individu di Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu BRI. Produk yang dijual atau dipasarkan adalah Asuransi kesehatan dan Asuransi Unitlink.
- g) ABRO: Affinity Bancas Relationship Officer, bertugas menjual produk asuransi AMKKM (Asuransi Mikro Kecelakaan Kesehatan dan Meninggal dunia).

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Langkah pertama sebelum dilakukan pembahasan terkait pengaruh model pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Brilife Makassar, yakni akan diberikan rincian karakteristik responden yang disajikan melalui tabulasi yang terdapat pada tabel 4.1.

Adapun pihak yang menjadi responden yang akan diteliti adalah karyawan di Kantor PT Asuransi Brilife Makassar yang jumlahnya 75 orang. Fungsi dari karakteristik responden yakni guna memberikan uraian identitas responden sesuai dengan sampel yang ditentukan peneliti. Karakteristik responden juga memiliki tujuan salah satunya member deskripsi atau penjabaran sampel penelitian. Dimana karakteristik responden ini akan dikategorikan menjadi tabel usia, jenis kelamin,

serta pendidikan terakhir. Agar memudahkan peneliti dan memperjelas penulisan karakteristik responden, selanjutnya akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

TABEL 4.1
TABULASI USIA RESPONDEN

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20-25	49	65
26-30	15	20
31-35	9	12
36-40	2	3
45-50	-	-
>50	-	-
Jumlah	75	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan penyajian tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas usia para responden adalah yang berusia 20-25 tahun sebesar 65% sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan adalah responden yang berumur 36-40 tahun sebesar 3 %. Kantor PT Asuransi Brilife Makassar memiliki karyawan dengan usia produktif, di usia ini karyawan memiliki wawasan yang luas sehingga mampu membawa perusahaan lebih baik dan berkembang dalam menghadapi waktu yang akan datang demi kemajuan perusahaan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4.2
TABULASI JENIS KELAMIN RESPONDEN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	27	36
Perempuan	48	64
Jumlah	75	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui jika dari keseluruhan responden yang berjumlah 75 orang, sebagian besar terdiri dari responden yang jenis kelaminnya perempuan yaitu berjumlah 48 orang (dengan persentase 64%), sedangkan tersisa 27 orang (dengan persentase 36%) dengan jenis kelamin Laki - laki. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan lebih memilih wanita sebagai mayoritas dibanding pria karena wanita dianggap lebih pandai dalam marketing.

Faktor ini didukung dari sifat wanita yang menyebabkan wanita dianggap lebih hebat dalam marketing. Diantaranya yaitu wanita cenderung memiliki kemampuan sosialisasi yang lebih baik dibanding pria, wanita cenderung lebih luwes dalam berkomunikasi dibanding pria, wanita lebih baik dalam menghadapi tekanan dibanding pria dalam hal ini yang dimaksud adalah dalam pencapaian target dan wanita lebih memperhatikan penampilan diri dibanding pria sehingga akan menjadi daya tarik tersendiri bagi nasabah.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

TABEL 4.3
TABULASI PENDIDIKAN RESPONDEN

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
D III	8	10,7
S1	67	89,3
S2	-	-
Lain-lain...	-	-
Jumlah	75	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak atau mayoritas tingkat pendidikan responden adalah S1 yakni sebanyak 67 orang atau 89,3% sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT Asuransi Brilife Makassar berpendidikan sarjana (S1).

Faktor ini disebabkan karena pendidikan sarjana cenderung memiliki wawasan serta pengetahuan yang lebih luas seperti dalam bidang perencanaan, pengembangan customer, segmentasi dan analisis pasar, dan metode pengiklanan dan promosi yang tepat. Bidang marketing dapat dikatakan sebagai ujung tombak sebuah perusahaan karena berhubungan dengan operasional perusahaan dalam memasarkan jasa kepada konsumen.

4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 75 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing – masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

1. Model Pelatihan

TABEL 4.4
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
 MENGENAI MODEL PELATIHAN**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	140	120	18	2	-	280
2	X1. P2	160	108	9	8	-	285
3	X1. P3	100	126	30	2	2	260
4	X1. P4	160	111	24	-	2	297
5	X1. P5	125	123	18	2	2	270

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 menjelaskan bahwa setiap indikator memiliki jumlah skor yang berbeda. Dari 75 responden jawaban yang paling dominan pada variabel model pelatihan terdapat pada $x_{1.p4}$ yang memperoleh skor tertinggi yaitu 297 (Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan) yang merupakan indikator dari kualitas materi pelatihan dan jumlah skor yang paling rendah terdapat pada $x_{1.p3}$ yang memperoleh skor 260 (peserta bersemangat untuk mengikuti pelatihan) yang merupakan indikator dari kualitas peserta pelatihan. Hal ini mengindikasikan, bahwa kualitas materi pelatihan yang diberikansudah sesuai dan mampu memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan PT Asuransi Brilife Makassar sebaliknya, perlu diperhatikan atau dikaji kembali tentang antusias atau semangat para peserta untuk mengikuti pelatihan sehingga dapat ditemukan faktor apa saja yang mempengaruhi kurangnya antusias atau semangat para peserta dalam

mengikuti pelatihan agar ke depannya bisa lebih semangat lagi dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Motivasi

TABEL 4.5
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI MOTIVASI
TERHANAP KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	75	180	30	8	1	294
2	X2. P2	65	160	45	14	-	284
3	X2. P3	110	168	27	2	1	308
4	X2. P4	145	148	27	-	-	320
5	X2. P5	145	156	15	-	2	318
6	X2. P6	120	164	27	-	1	312
7	X2. P7	105	168	30	2	1	306
8	X2. P8	120	172	24	-	-	316
9	X2. P9	110	180	21	2	-	313
10	X2. P10	90	188	21	-	3	302

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 menjelaskan bahwa pada umumnya dari 75 responden yang diteliti memberikan jawaban dengan skor tertinggi pada x₂.p₄ (hubungan anda dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis) dengan indikator kebutuhan sosial dan sebaliknya, skor terendah terdapat pada x₂.p₂ (fasilitas yang anda terima memadai) dengan indikator kebutuhan fisiologis. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan yang baik dan harmonis

kepada atasan berpotensi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, perlu diperhatikan tentang fasilitas yang kurang memadai, berpotensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan

TABEL 4.6
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y. P1	95	196	21	-	-	312
2	Y. P2	100	184	27	-	-	311
3	Y. P3	115	160	36	-	-	311
4	Y. P4	95	180	27	4	-	306
5	Y. P5	115	164	30	-	1	310
6	Y. P6	140	140	27	6	-	313
7	Y. P7	105	172	27	4	-	308
8	Y. P8	150	136	18	8	1	313
9	Y. P9	155	140	15	2	3	315

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 menjelaskan bahwa pada umumnya dari 75 responden yang diteliti memberikan jawaban dengan skor tertinggi pada Y.P₉ (Anda merasa malu jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu) dengan indikator mutu kerja dan sebaliknya, skor terendah terdapat pada Y.P₄ (Kualitas kerja yang anda lakukan sudah sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan) dengan indikator kualitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan sangat merasa malu

apabila pekerjaan yang dilakukan tidak selesai tepat waktu. Tentunya hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya, kualitas kerja yang dilakukan belum sesuai dengan dengan cara kerja yang ditetapkan sehingga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap inerja karyawan.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Pengujian instrumen penelitian

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan suatu instrumen. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Jika r hitung $>$ dari r tabel maka data yang di dapatkan dinyatakan valid. R tabel diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$ (signifikan 0,05 atau 5%, n = jumlah sampel).

Dalam uji validitas ini, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 75 responden dengan 24 butir pertanyaan.

TABEL 4.7
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Model Pelatihan	MP1	0,651	0,227	Valid
	MP2	0,793	0,227	Valid
	MP3	0,772	0,227	Valid
	MP4	0,804	0,227	Valid
	MP5	0,852	0,227	Valid

Motivasi	M1	0,604	0,227	Valid
	M2	0,637	0,227	Valid
	M3	0,696	0,227	Valid
	M4	0,742	0,227	Valid
	M5	0,666	0,227	Valid
	M6	0,722	0,227	Valid
	M7	0,787	0,227	Valid
	M8	0,763	0,227	Valid
	M9	0,679	0,227	Valid
	M10	0,668	0,227	Valid
Kinerja	K1	0,459	0,227	Valid
	K2	0,741	0,227	Valid
	K3	0,809	0,227	Valid
	K4	0,831	0,227	Valid
	K5	0,840	0,227	Valid
	K6	0,794	0,227	Valid
	K7	0,759	0,227	Valid
	K8	0,702	0,227	Valid
	K9	0,607	0,227	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel profesionalisme, komitmen, penguasaan teknologi informasi dan kinerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) maka seluruh pernyataan tersebut valid.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Suatu alat ukur disebut memiliki reliabilitas yang tinggi jika alat ukur yang digunakan stabil. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini untuk menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam penelitian melalui *Alpha Cronbach* karena menggunakan jenis data likert (Umar Husein, 2010:194).

Sebuah kuesioner dikatakan reliabel jika nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak dapat diketahui dengan kriteria berikut:

- 1) $<$ 0,6 reliabilitasnya lemah
- 2) 0,6 – 0,79 reliabilitasnya dapat diterima
- 3) $>$ 0,8 reliabilitasnya baik

TABEL 4.8
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's AlphaBased on Standardized Items</i>	Keterangan
X1	0,830	Reliabel
X2	0,877	Reliabel
Y	0,884	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan uraian tabel tersebut diketahui jika pada variabel model pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan mempunyai besar Koefisien *Cronbach Alpha* > 0,80 yang dinyatakan reliabel.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti melakukan perhitungan analisis regresi ini guna menguji kebenaran hipotesis yang sudah dibuat, dengan cara analisis terkait pengaruh antara variabel bebas (model pelatihan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), yang analisisnya dilakukan secara parsial ataupun bersamaan (simultan) guna membuktikan kebenaran hipotesis yang sudah dibuat.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas, dapat dilihat rincian data hasil yang diolah dengan analisis regresi dalam tabel 4.9, yakni:

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.637	2.844			2.333	.022
Model Pelatihan (X1)	.787	.146	.502		5.400	.000
Motivasi (X2)	.347	.086	.374		4.022	.000

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan rincian tabel diatas, bisa dilakukan penulisan persamaan regresi, yakni:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 6.637 + 0,787X_1 + 0,347X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diberi penjelasan bahwa:

Konstanta (a) = 6.637 nilai konstanta, rata-rata kinerja karyawan di Kantor PT Asuransi Brilife Makassar sebesar 6.637%, jika variabel model pelatihan (X1) dan motivasi (X2).

$\beta_1 X_1 = 0,787$ yang menunjukkan koefisien regresi variabel model pelatihan, artinya jika tanggapan responden mengenai model pelatihan ditingkatkan, maka besarnya pengaruh yang diberikan terhadap kinerja karyawan mengalami peningkatan sebanyak 0,787%.

$\beta_2 X_2 = 0,347$ menunjukkan koefisien regresi variabel motivasi, yakni apabila tanggapan responden mengenai motivasi ditingkatkan, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,347%.

Dari hasil persamaan regresi yang telah dikemukakan tersebut, bisa terindikasi jika variabel yang paling besar (dominan) mempengaruhi kinerja karyawan kantor PT Asuransi Brilife Makassar adalah model pelatihan.

Kemudian dari hasil koefisien korelasi antara variabel (model pelatihan dan motivasi) maka dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.633	.623	2.95691

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Model Pelatihan (X1)

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan rincian tabel 4.10 di atas, bisa dilihat nilai $R=0,795$ yang artinya bahwa variabel model pelatihan dan motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 79,5%. Sedangkan *R Square* (R^2) senilai 0,633, maksudnya 63,3% kinerja karyawan pada Kantor PT. Asuransi Brilife Makassar dipengaruhi oleh variabel model pelatihan dan motivasi sisanya sebesar 36,7% dijelaskan variabel lainnya yang tidak diikut sertakan atau yang tidak diteliti.

4.3.3 Pembuktian Hipotesis

4.3.3.1 Hasil Uji t (Parsial)

Peneliti melakukan perhitungan uji t guna mengetahui besarnya pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel X berpengaruh terhadap Y
- 2) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap Y

$$T \text{ tabel} = t (a/2 ; n - k - 1) = t (0,025 ; 72) = 1,993$$

Keterangan:

a = Tingkat kepercayaan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

TABEL 4.11
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.637	2.844		2.333	.022
	Model Pelatihan (X1)	.787	.146	.502	5.400	.000
	Motivasi (X2)	.347	.086	.374	4.022	.000

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji t tersebut, mengindikasikan jika diperoleh nilai t_{tabel} yakni sebesar 1,993. Jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ serta $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Tetapi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_a ditolak dan H_o diterima. Dimana hal ini membuktikan jika variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan rincian dalam tabel 4.11 tersebut, bisa dilihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, diantaranya yakni:

1) Variabel Model Pelatihan (X1)

Besarnya nilai t_{hitung} dalam variabel ini yaitu 5,400 dengan nilai t_{tabel} 1,993. Dimana hal ini mengindikasikan jika besarnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,400 > 1,993$) dengan tingkat signifikan 0,000 dengan demikian bisa dikatakan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Maka bisa ditarik kesimpulan yakni variabel model pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

2) Variabel Motivasi (X2)

Besarnya t_{hitung} dalam variabel ini yakni 4,022 sedangkan t_{tabel} senilai 1,993.

Dimana nilai tersebut mengindikasikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,022 > 1,993$) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H_a diterima. Besumber dari perolehan tersebut bisa ditarik kesimpulan yakni variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

4.3.3.2 Hasil Uji F (Simultan)

Perhitungan uji F dilakukan bertujuan guna mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan seluruh variabel X (independen secara bersamaan terhadap variabel terikat (Y)). Hipotesa uji F ini adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : Terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Terdapat criteria pengambilan keputusan hasil pengujian sebagai berikut:

- 1) Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, artinya variabel X berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel Y
- 2) Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, artinya variabel X tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel Y.

$$F_{tabel} = F(k : n - k) = F(3 : 73) = 3,12$$

Keterangan:

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

TABEL 4.12
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)
ANOVA^a

		Sum of				
	Model	Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1084.800	2	542.400	62.036	.000 ^b
	Residual	629.520	72	8.743		
	Total	1714.320	74			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Model Pelatihan (X1)

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Bersumber dari pengujian menggunakan uji F di atas, bisa dilihat jika f_{hitung} ($62,036$) $> f_{tabel}(3,12)$ maka bisa ditarik kesimpulan yakni variabel X (model pelatihan dan motivasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja).

4.3.3.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan perolehan hasil analisis penelitian yang disajikan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan mengenai bagaimana pengaruh variabel bebas secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat. Dimana variabel independent yakni Model Pelatihan dan Motivasi, variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan. Berikut pembahasannya berdasarkan hipotesis yang diajukan peneliti:

1. Pengaruh Model Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT Asuransi Brilife Makassar.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda, bisa ditarik kesimpulan jika dalam perhitungan uji T dimana variabel model pelatihan mempunyai nilai t_{hitung} lebih tinggi daripada t_{tabel} ($5,400 > 1,993$) dengan nilai signifikansinya yakni $0,000 < 0,05$, artinya variabel model pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Y (variabel kinerja). Berdasarkan hasil tanggapan

variabel model pelatihan mengindikasikan jika mayoritas responden menjawab setuju pada indikator model pelatihan yakni kualitas materi pelatihan, kualitas metode pelatihan, kualitas instruktur pelatihan, kualitas sarana dan prasarana pelatihan, kualitas peserta pelatihan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT Asuransi Brilife Makassar.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda, bisa ditarik kesimpulan jika dalam perhitungan uji T dimana variabel model pelatihan mempunyai nilai t_{hitung} lebih tinggi daripada t_{tabel} ($4,022 > 1,993$) dengan nilai signifikansinya yakni $0,000 < 0,05$, artinya variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Y (variabel kinerja). Berdasarkan hasil tanggapan variabel motivasi mengindikasikan jika mayoritas responden menjawab setuju pada indikator motivasi yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman keselamatan dan perlindungan atas kerugan fisik, kebutuhan social, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

3. Pengaruh Model Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Asuransi Brilife Makassar.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel model pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan f hitung sebesar $62,036 > f$ tabel $3,12$ dimana nilai signifikannya dibawah $0,05$ yaitu $0,000$. *R Square* (R^2) sebesar $0,633$, maksudnya $63,3\%$ kinerja karyawan pada Kantor PT Asuransi Brilife Makassar dapat dijelaskan oleh variabel model pelatihan dan motivasi. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel X (model pelatihan dan motivasi) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja).

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel model pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Asuransi Brilife Makassar



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Model Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT Asuransi Brilife Makassar” adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa model pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor PT Asuransi Brilife Makassar.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor PT Asuransi Brilife Makassar.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa model pelatihan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor PT Asuransi Brilife Makassar.

5.2 Saran

Saran – saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada perusahaan

Model Pelatihan: Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran kepada perusahaan agar hendaknya perusahaan dapat memperbaiki kekurangan pada penyebab mengapa karyawan kurang bersemangat dalam mengikuti pelatihan agar ke depannya bisa lebih bersemangat lagi dalam mengikuti pelatihan.

Motivasi: Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran kepada perusahaan agar hendaknya perusahaan lebih memperhatikan dalam hal menyediakan fasilitas kepada karyawan agar kedepannya perusahaan bisa memberikan fasilitas yang memadai guna menunjang pekerjaan yang dikerjakan.

Kinerja: berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran kepada perusahaan agar hendaknya perusahaan lebih memperhatikan dalam hal kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan belum sesuai dengan cara yang ditentukan agar kedepannya supaya para karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara yang sudah ditetapkan perusahaan agar memberikan kinerja yang lebih baik lagi kepada perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. Kepada penelitian selanjutnya yang berkeinginan meneliti mengenai pengaruh model pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sebaiknya menambahkan atau menggunakan variabel lain, atau dapat dilakukan pada divisi pekerjaan yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Flippo, 2015. *Personnel Management*. Erlangga, Jakarta
- Herman, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Graha Ilmu
- Kaswan, 2017. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta
- Jufrizen. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Martoyo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers*, Jakarta.
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Rita Puspitasari. 2014. *Pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Yogyakarta
- Lestai. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kampong Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah*. Yogyakarta.
- Simamora. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisier*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sya'bani, Mohammad Ahyan Yusuf. 2018. *Profesi Keguruan: Menjadi Guru yang Religius dan Bermartabat*. Gresik: Camedia Communication.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempa. Jakarta: Rajawali Pers.*

Wibowo, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.*

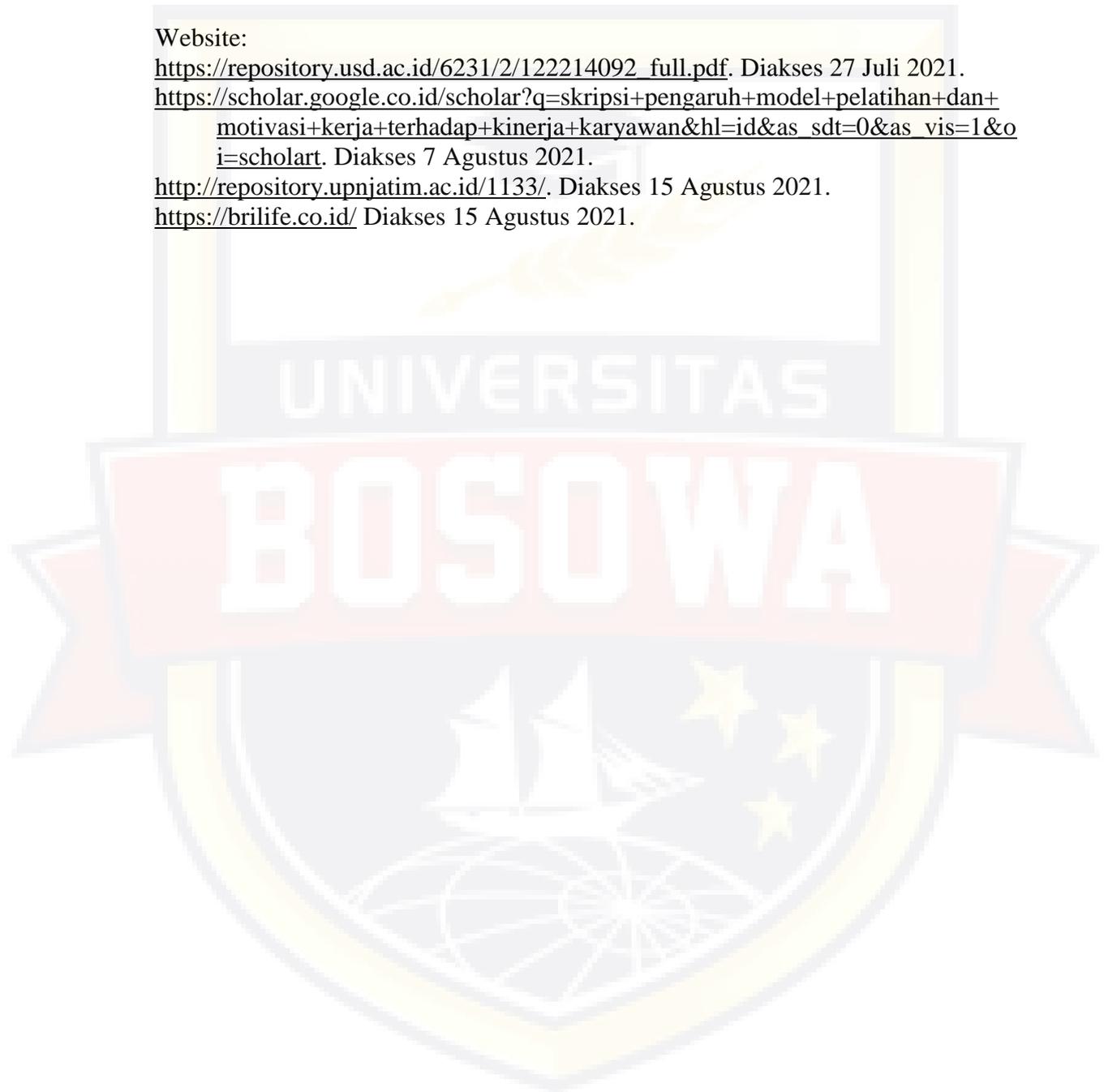
Website:

https://repository.usd.ac.id/6231/2/122214092_full.pdf. Diakses 27 Juli 2021.

https://scholar.google.co.id/scholar?q=skripsi+pengaruh+model+pelatihan+dan+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+karyawan&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart. Diakses 7 Agustus 2021.

<http://repository.upnjatim.ac.id/1133/>. Diakses 15 Agustus 2021.

<https://brilife.co.id/> Diakses 15 Agustus 2021.





L

A

M

P

I

R

A

N

Nomor : B. 049/Adm-Mks/VIII/2021

Lampiran: •

Hal : Persetujuan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa Makassar

Di-

Tempat

Berdasarkan surat dari Universitas Bosowa nomor : A.1413/FEB/UNIBOS/VII/2021 yang diberikan kepada Perusahaan kami tentang permohonan izin penelitian maka dengan ini menyatakan bahwa Mahasiswa Universitas Bosowa Makassar, Berikut ini:

Nama : Muhammad Yunus Amrillah

Nim : 4517012067

Telah diizinkan untuk melakukan Penelitian mulai tanggal 28 juli 2021 s.d. tanggal 11 Agustus 2021 pada PT. Asuransi Brilife Makassar, dengan judul: **“Pengaruh Model Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Brilife Makassar”**

Demikian Surat izin ini diterbitkan kami ucapkan terimakasih.

Makassar, 4 Agustus 2021

Hormat kami,



Sandra Sibara

Business Regional Head

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. 199 /FEB/UNIBOS/ VIII / 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Muhammad Yunus Amrillah
Stambuk	: 4517012067
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajaem

Dinyatakan bebas dari **Plagiasme dengan batas maximal 30 %** yang berhubungan skripsi dengan judul:
“ **Pengaruh Model Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Brilife Makassar**”.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 27 Agustus 2021

Dekan



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
NIDN . 09 07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Muhammad Yunus Amrillah
Stambuk : 4517012067
Alamat : Jl. Jipang Raya, Perumahan Jipang Permai Blok dp 7 No. 24
Telpon/HP : 081241412475
E-mail : muh.yunus7115@gmail.com
Judul Skripsi :

“**Pengaruh Model Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Brilife Makassar**”.

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 27 Agustus 2021



Muhammad Yunus Amrillah

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MODEL PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI BRILIFE MAKASSAR

Identitas Responden :

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Unit Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian:

1. Berikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang Ibu/Bapak pilih.
2. Mohon untuk pertimbangkan setiap pernyataan secara terpisah dan tentukan kebenarannya.
3. Jawaban kuesioner hanya untuk tujuan penelitian dan tidak untuk disebarluaskan.

Keterangan Pilihan Jawaban

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

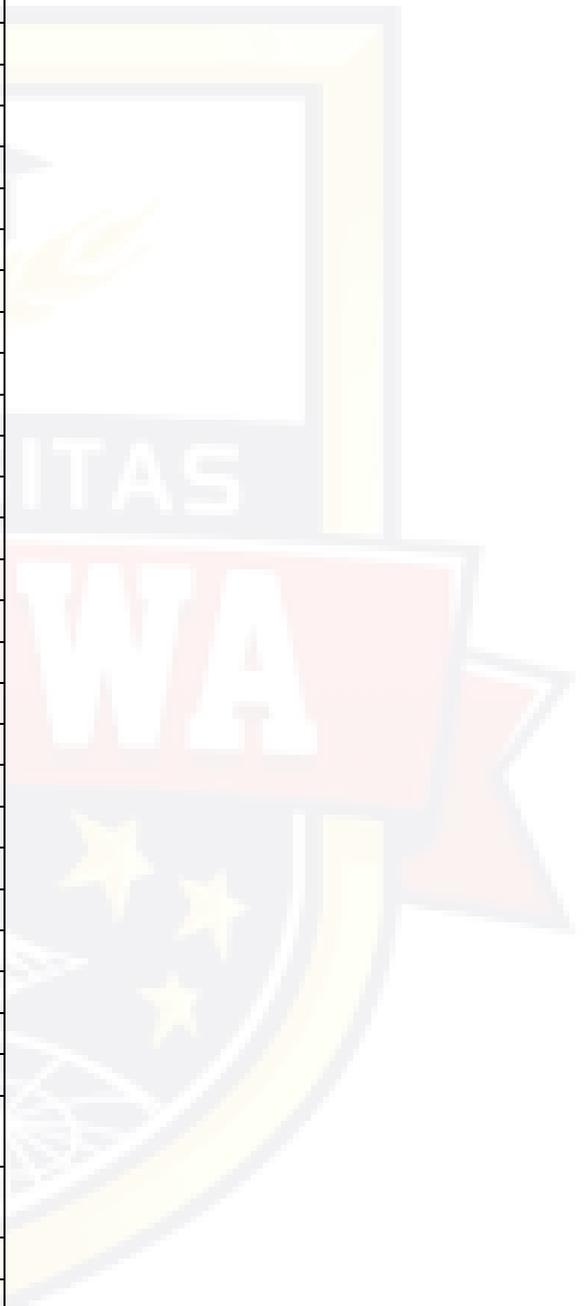
No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Instruktur ahli dalam memberikan materi pelatihan				
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik				
3	Peserta bersemangat untuk mengikuti pelatihan				
4	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan				
5	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami				
6	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya				
7	Fasilitas yang saya terima memadai				
8	Lingkungan kerja anda aman dan nyaman				
9	Hubungan dengan atasan anda terjalin dengan baik dan harmonis				
10	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung				
11	Kinerja anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas				
12	Atasan akan memberikan pujian apabila anda menyelesaikan tugas tepat waktu				
13	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan				
14	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan				
15	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri				

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
16	Anda cukup cermat dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja				
17	Anda telah memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan				
18	Anda telah memenuhi hasil kerja yang diharapkan				
19	Kualitas kerja yang anda lakukan sudah sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan				
20	Kualitas pelayanan yang anda lakukan sesuai dengan harapan nasabah				
21	Anda selalu hadir di tempat kerja tepat waktu				
22	Perusahaan memberi toleransi apabila anda terlambat tiba di tempat kerja dengan alasan yang rasional				
23	Anda selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh - sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan				
24	Anda merasa malu jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu				

Tabulasi Jawaban Responden

Model Pelatihan					Total
X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	
5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21
5	2	1	5	5	18
5	2	3	5	2	17
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
2	2	3	1	1	9
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	23
4	5	4	5	4	22
5	5	4	5	4	23
5	3	2	1	1	12
4	4	4	3	3	18
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
4	4	3	4	3	18
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	3	4	4	21
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
3	2	1	5	4	15
4	4	5	5	5	23
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21

4	4	4	5	5	22
3	4	3	3	4	17
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21
4	4	5	5	4	22
5	4	5	4	4	22
5	4	4	5	5	23
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25
4	5	3	4	4	20
3	4	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	17
4	5	4	5	4	22
3	3	4	4	4	18
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21
5	5	4	5	4	23
5	5	5	5	4	24
4	4	3	5	4	20
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21
4	5	5	5	5	24
4	5	4	4	4	21
4	5	4	4	5	22



2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44
4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	36
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	41
3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	40
2	2	4	5	5	5	5	4	4	4	40
3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41

Kinerja Karyawan									Total
Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Y.P8	Y.P9	
4	5	5	5	5	4	4	5	4	41
4	5	5	4	5	4	4	4	4	39
4	4	5	4	4	3	3	2	5	34
4	4	5	4	4	3	3	3	5	35
5	4	4	4	3	2	2	2	3	29
5	4	4	4	3	2	3	1	5	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	4	4	4	4	5	5	5	5	41
4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	3	2	4	4	4	2	1	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	4	3	5	5	5	5	5	38
4	3	3	4	4	4	4	4	5	35
4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
5	4	3	2	1	2	4	5	1	27
5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	1	33
4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
4	3	3	3	3	3	4	4	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35

4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	5	4	2	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
4	3	4	4	4	3	3	4	5	34
4	5	4	4	5	5	4	5	4	40
5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	5	5	5	4	3	5	5	39
3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	5	4	5	5	34
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
3	4	3	3	4	5	5	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	3	3	3	5	2	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	4	4	3	4	4	4	34

Uji Validitas

Variabel Model Pelatihan (X1)

Correlations

		X1_MP1	X1_MP2	X1_MP3	X1_MP4	X1_MP5	TOTAL_X1
X1_MP1	Pearson Correlation	1	.401**	.327**	.435**	.343**	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.003	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1_MP2	Pearson Correlation	.401**	1	.670**	.426**	.559**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1_MP3	Pearson Correlation	.327**	.670**	1	.408**	.536**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1_MP4	Pearson Correlation	.435**	.426**	.408**	1	.787**	.804**
	Sig. (2-tailed)						
	N	75	75	75	75	75	75

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1_MP5	Pearson Correlation	.343**	.559**	.536**	.787**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.621**	.793**	.772**	.804**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.001	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
X2_M4	Pearson Correlation	.338**	.296**	.423**	1	.385**	.602**	.594**	.711**	.490**	.448**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2_M5	Pearson Correlation	.482**	.216	.377**	.385**	1	.575**	.495**	.384**	.206	.432**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.062	.001	.001		.000	.000	.001	.076	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2_M6	Pearson Correlation	.179	.361**	.522**	.602**	.575**	1	.480**	.515**	.368**	.453**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.125	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000

X2_M10	Pearson Correlation	.299**	.199	.376**	.448**	.432**	.453**	.459**	.508**	.442**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.009	.086	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.604**	.637**	.696**	.742**	.666**	.722**	.787**	.763**	.679**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Y_K1	Y_K2	Y_K3	Y_K4	Y_K5	Y_K6	Y_K7	Y_K8	Y_K9	TOTAL_Y
Y_K1	Pearson Correlation	1	.671**	.467**	.412**	.205	.147	.325**	.131	.015	.459**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.078	.209	.004	.263	.896	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_K2	Pearson Correlation	.671**	1	.707**	.645**	.555**	.478**	.465**	.376**	.210	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.070	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_K3	Pearson Correlation	.467**	.707**	1	.875**	.693**	.433**	.449**	.386**	.428**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000

	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_K4	Pearson Correlation	.412**	.645**	.875**	1	.716**	.490**	.450**	.437**	.499**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_K5	Pearson Correlation	.205	.555**	.693**	.716**	1	.694**	.642**	.476**	.490**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.078	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_K6	Pearson Correlation	.147	.478**	.433**	.490**	.694**	1	.687**	.663**	.464**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.209	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_K7	Pearson Correlation	.325**	.465**	.449**	.450**	.642**	.687**	1	.634**	.295*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.010	.000

	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_K8	Pearson Correlation	.131	.376**	.386**	.437**	.476**	.663**	.634**	1	.316**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.263	.001	.001	.000	.000	.000	.000		.006	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_K9	Pearson Correlation	.015	.210	.428**	.499**	.490**	.464**	.295*	.316**	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.896	.070	.000	.000	.000	.000	.010	.006		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.459**	.741**	.809**	.831**	.840**	.794**	.759**	.702**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

