

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KETERAMPILAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA
CABANG TAKALAR**

Diajukan Oleh

SITI NUR AGUSTINA

4518012114



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Cabang Takalar.
Nama Mahasiswa : Siti Nur Agustina
Nomor Stambuk : 4518012114
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Tempat Penelitian : PT.BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG TAKALAR.

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

**UNIVERSITAS
BOSOWA**

Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE., M.Si.

Syamsuddin Jafar, SE., M.Si.

Mengetahui dan Mengesahkan

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

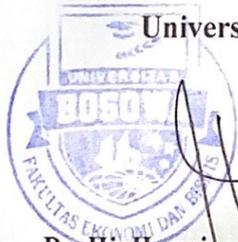
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM.

Ahmad Jumarding, SE., MM.

Tanggal Pengesahan.....

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Nur Agustina

Nim : 4518012114

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar.

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 didalam 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 secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Takalar, 27 Juli 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



Siti Nur Agustina

KATA PENGANTAR

Ucapan puji dan syukur Alhamdulillah penulis hanturkan kehadiran ALLAH Subuhanahu Wa ta'ala atas segala rahmat dan juga karunia-Nya, dan tak lupa juga kita salam dan shalawat hanya tercurah pada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan bagian dari tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar”**.

Penulis menyadari dalam penyusunan laporan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si.
2. Ibu Dr.Hj. Herminawati Abu Bakar, SE., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemn Fakultas Ekonimi Bosowa.
5. Kepada Bapak Dr.H. Muhammad Yusuf Saleh,SE., M.Si dan Bapak Syamsuddin Jafar, S.Pd., SE., M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan diskusi yang dilakukan dengan penulis.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa,

terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi

7. Kepada kedua orangtua tercinta yang telah memberikan *effort* terbaik buat penulis, yang sangat sabar, penuh pengertian dan rasa sayang yang begitu besar, almarhuma ibu rosdiana dan bapak baso yang terus menerus mendoakan, membimbing, memberi semangat, memotivasai, dan tentunya bekerja keras untuk memberi finansial yang begitu banyak, dan juga dukungan yang telah kedua orangtua penulis berikan. Penulis ucapkan terima kasih tiada henti atas segala yang orang tua penulis berikan.
8. Kakakku tercinta, Sadrianto dan Muhammad Rijal yang selalu memberikan dukungan dalam banyak hal, serta membantu dalam urusan administrasi penulis.
9. Kepada teman seperjuangan Firiyani HS, Dahniar Asri, Hardiana Umar teman kelas yang juga selalu kebersamai, serta banyak berperan penting selama proses perkuliahan, penulis ucapkan banyak terimakasih.
10. Terkhusus buat Nola Nirwansyah dan keluarga yang telah menjadi orang yang mengulurkan tangannya pertama di kala si penulis butuh bantuan, baik dari segi penulisan skripsi, bimbingan, jatuh bangun sampai berada di tahap yang sekarang, penulis ucapkan banyak terimakasih, semoga kebaikan selalu kebersamai. tetaplah menjadi orang baik serta memberi banyak manfaat untuk orang sekitar.
11. Kepada para geng tercinta : *girls talk, decomel, fino squad, bestuy santuy*, serta orang-orang yang telah membantu dalam kelancaran pembuatan skripsi, yang selalu siap mengulurkan tangannya, memberi dukungan yang tiada hentinya, si penulis bersyukur bisah di kelilingi sahabat-sahabat yang tulus seperti kalian.
12. Kepada keluarga besar Universitas Bosowa Makassar khususnya teman-teman seperjuangan kami di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen atas dukungan, semangat, serta kerjasamanya.
13. *And the last for my self* terimakasih sudah berjuang sampai sejauh ini, melewati banyak dramatis kehidupan, tetap sehat dan kuat ya mental. Thank you ☺

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Takalar, 27 Juli 2022

Penulis

Siti Nur Agustina

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA CABANG TAKALAR

Oleh:

Siti Nur Agustina

Email

Sitinuragustina423@gmail.com

Pembimbing 1

Dr.H Muhammad Yusuf Saleh SE,.M.Si.

Email : Yusufsaleh248@gmail.com

Pembimbing 2

Syamsuddin Jafar SE,.M.Si.

Email : Syamsuddinjafar@gmail.com

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Siti Nur Agustina. 2022. Skripsi. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar dibimbing oleh Dr.H Muhammad Yusuf Saleh SE,.M.Si. dan Syamsuddin Jafar SE,.M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar, 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar, 3) Untuk mengetahui pengaruh Keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar.

Jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 50 orang karyawan sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS Versi. 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :1)Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan merupakan pengaruh positif yang berarti bahwa peningkatan pelatihan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.2)Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan pengaruh positif yang berarti bahwa peningkatan pelatihan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.3)Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara keterampilan dengan kinerja karyawan, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan merupakan pengaruh positif yang berarti bahwa peningkatan Keterampilan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan
Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Keterampilan, Kinerja Karyawan.

**EFFECT OF TRAINING, MOTIVATION AND SKILLS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT INDONESIAN PEOPLE'S
BANK TAKALAR BRANCH**

By:

Siti Nur Agustina

Email

Sitinuragustina423@gmail.com

Mentor 1

Dr.H Muhammad Yusuf Saleh SE,.M.Si.

Email : Yusufsaleh248@gmail.com

Mentor 2

Syamsuddin Jafar SE,.M.Si.

Email : Syamsuddinjafar@gmail.com

Management Study Program

Faculty of economics and business

Bosowa university

ABSTRACT

Siti Nur Agustina. 2022. Thesis. The Influence of Training, Motivation and Skills on Employee Performance at Bank Rakyat Indonesia Takalar Branch supervised by Dr.H Muhammad Yusuf Saleh SE,.M.Si. and Syamsuddin Jafar SE, M.Si.

The aims of this study are: 1) To determine the effect of training on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Takalar Branch, 2) To determine the effect of motivation on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Takalar Branch, 3) To determine the effect of skills on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Takalar Branch.

The type of research used is quantitative. The data collection technique used is distributing questionnaires to 50 employees as research samples. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test, f test and the coefficient of determination test assisted by SPSS Version. 26.

The results of this study indicate that: 1) There is a significant influence There is a significant relationship between training and employee performance, the effect of training on employee performance is a positive influence which means that increased training will lead to an increase in employee performance. 2) There is a significant influence between motivation and employee performance, the effect of motivation on employee performance is a positive influence which means that increased training will lead to an increase in employee performance. 3) There is a significant influence between skills and employee performance, the effect of training on employee performance is a positive influence which means that an increase in skills will lead to an increase in employee performance.

Keywords: Training, Motivation, Skills, Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KOERISINILAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.4.1 Manfaat Teoritis	3
1.4.2 Manfaat Praktis	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kerangka Teori	5
2.1.1. Pelatihan	5
2.1.2. Motivasi	9
2.1.3. Keterampilan	12
a. Pengertian Keterampilan	12
b. Jenis-jenis keterampilan.....	13
2.1.4 Kinerja Karyawan	16
a. Pengertian Kinerja	16
2.2 Kerangka Pikir	20
2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Karyawan	21
2.2.3 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan	22

2.3	Hipotesis	23
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	24
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	24
3.2.1	Jenis Data	24
3.2.2	Sumber Data.....	24
3.3	Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran	25
3.4	Metode Pengumpulan Data	26
3.5	Metode Analisis.....	27
3.5.2	Analisis Korelasi.....	27
3.5.3	Analisis Regresi Linier Berganda	29
3.5.4	Uji Hipotesa	30
a.	Uji T	30
b.	Uji F.....	31
c.	Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)	31
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1	Hasil	32
4.2	Pembahasan	52
BAB V	PENUTUP	58
a.	KESIMPULAN.....	58
b.	SARAN.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....		60
LAMPIRAN		61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar	36

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Dan Pengukuran.....	25
Tabel 4.1 Uji Validitas X1	38
Tabel 4.2 Uji Validitas X2	38
Tabel 4.3 Uji Validitas X3	38
Tabel 4.4 Uji Validitas Y	39
Tabel 4.5 Uji Realibilitas Pelatihan X1	39
Tabel 4.6 Uji Realibilitas Motivasi X2.....	39
Tabel 4.7 Uji Realibilitas Keterampilan X3.....	40
Tabel 4.8 Uji Realibilitas Kinerja Karyawan Y	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	44
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi	47
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Persial	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan salah satu faktor kunci dalam refermasi ekonomi, yaitu dengan menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan keterampilan di bidangnya serta memiliki daya sains yang tinggi dalam persaingan global yang selama ini diabaikan. Adapun permasalahan SDM di Indonesia yang selama ini adalah karena kurangnya jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja. Jika pendidikan yang rendah dan krisis ekonomi yang berkepanjangan sehingga mengakibatkan rendahnya kesempatan kerja bagi lulusan perguruan tinggi.

Perusahaan atau organisasi memiliki beberapa macam instrumen untuk mencapai tujuannya, di antaranya sumber daya manusia, teknologi dan modal. Tetapi instrumen yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena manusia adalah faktor penggerak terpenting dari roda sebuah organisasi atau perusahaan. Karena perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi seperti sekarang ini.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari Bank Rakyat Indonesia cabang Takalar adalah dengan melakukan training atau pelatihan dengan materi yang sesuai diharapkan. Pelatihan merupakan kegiatan penting yang harus diikuti oleh karyawan atau tenaga kerja agar memiliki tambahan ilmu dan keterampilan yang dapat mereka terapkan di dunia kerja. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat

memperbaiki efektivitas dan kinerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dapat diikuti oleh karyawan lama maupun karyawan baru untuk meningkatkan dan menambah keterampilan yang dimiliki.

Pelatihan dapat memperbaiki kinerja karyawan yang kurang memuaskan. Pelatihan juga merupakan sebuah proses mengajarkan karyawan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya semakin baik atau sesuai dengan standar, oleh karena itu Bank rakyat indonesia cabang takalar harus menyelenggarakan serta menunjang sarana dan prasarana yang memadai seperti menyiapkan tempat dan alat-alat yang digunakan dalam pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2014:9) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan awal penemuan, penelitian hasil diskusi dengan pimpinan dan pegawai Bank Rakyat Indonesia serta telah melihat langsung tempat penelitian tersebut, peneliti menemukan masalah pelatihan-pelatihan dan kinerja, rendahnya keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, minimnya minat peserta pelatihan, dan kualitas kerja yang rendah.

Mengingat pentingnya dan berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang timbul dalam penelitian ini adalah:

“Apakah pelatihan, motivasi dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan dan menjadi salah satu referensi dalam menemukan jawaban sebuah permasalahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Untuk Penulis

Manfaat penelitian ini untuk meningkatkan wawasan, bermanfaat dalam menambah ilmu, serta untuk meningkatkan keterampilan pada saat melakukan penelitian, dan mengungkap sebuah masalah.

b. Untuk Instansi

Sebagai bahan masukan berupa sumbang saran untuk instansi agar lebih meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

c. Untuk Civitas Akademika

Kajian ini bisa menjadi tambahan sumber pengetahuan dan referensi untuk studi lebih lanjut. Khususnya tentang pengaruh pelatihan dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT.Bank Rakyat Iindonesia Cabang Takalar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaan untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu salah satu cara untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat ini di perlukan peningkatan kinerja yang berkualitas dan optimal seperti pelatihan dan keterampilan dalam dunia kerja.

2.1.1. Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), Pelatihan adalah serangkaian aktifitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses yang akan memungkinkan pegawai/karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya untuk memberdayakan seseorang agar dapat berkarya lebih baik, lebih produktif, efektif dan efisien melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap yang diperoleh melalui pembelajaran ulang untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah sebuah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan/pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai/karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan kemampuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efisien, efektifitas untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

a. Ciri-ciri dan langkah-langkah pelatihan

Untuk mencapai hasil pelaksanaan pelatihan yang baik, maka program pelatihan perlu dirancang seefektif mungkin.

Menurut Kusriyanto, ciri-ciri dari program pelatihan yang efektif, antara lain :

- 1) Mempunyai sasaran yang jelas, hasilnya sebagai tolak ukur.
- 2) Diberikan oleh tenaga pengajar yang cakap dalam menyampaikan ilmunya dan mampu memotivasi para peserta.
- 3) Isinya mendalam sehingga tidak menjadi bahan hapalan, melainkan mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi kerja.

- 4) Sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tanggap peserta.
- 5) Menggunakan metode yang tepat guna.
- 6) Meningkatkan keterlibatan aktif para peserta, sehingga mereka bukan sekedar mendengarkan atau mencatat.
- 7) Disertai desain penelitian, sejauh mana sasaran program tercapai demi prestasi dan produktifitas perusahaan atau organisasi.

Bila dicermati dari ciri-ciri rancangan pelatihan di atas, maka menurut Kusriyanto didalamnya mencakup tiga hal, yaitu:

- 1) Materi yang harus disampaikan secara jelas, mendalam isinya, dan sesuai dengan latar belakang teknis.
- 2) Metode penyampaian pelatihan dan penyampaian materi dilakukan oleh pengajar yang cakap, serta melibatkan secara aktif peserta pelatihan.
- 3) Evaluasi pelaksanaan pelatihan.

Adapun langkah-langkah pelaksanaan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut need analysis atau assessment.
- 2) Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
- 3) Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
- 4) Mengevaluasi program pelatihan.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Ada dua tujuan utama dari program pelatihan yang dijelaskan oleh Handoko, yaitu: Pertama, latihan dilakukan untuk menutup 'gap' antar kecakapan atau

kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua: program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Secara spesifik tujuan dari pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki produktivitas dan kinerja karyawan.
- 2) Memperbaiki output yang masih kurang hingga mencapai standar.
- 3) Menambah keterampilan, keahlian dan kecakapan karyawan.
- 4) Membiasakan dan senantiasa beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan teknologi penunjang pekerjaan.
- 5) Sebagai acuan mempersiapkan karyawan untuk promosi. Suatu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis.
- 6) Membantu memecahkan masalah operasional.
- 7) Mengefektifkan waktu untuk mencapai output dan standar pelatihan dan pengembangan.
- 8) Sebagai sarana memupuk kemampuan, minat, bakat dan rasa percaya diri karyawan untuk maju dan berkembang.
- 9) Menumbuhkan loyalitas dan mendukung organisasi mencapai tujuannya.
- 10) Menjadi sarana memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi karyawan.

Adapun manfaat dari pelatihan secara spesifik adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu memecahkan masalah efektivitas dan efisiensi organisasi untuk semua sisi.

- 2) Memunculkan peningkatan kuantitas dan kualitas produktivitas dan kinerja yang lebih positif.
- 3) Terbentuk sikap dan perilaku loyal, mau bekerja sama dan sama-sama saling menguntungkan.
- 4) Terpenuhinya kebutuhan perencanaan SDM yang unggul dan kompetitif.
- 5) Meminimalisasi beban dan jumlah kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan setiap personal karyawan.
- 7) Meminimalisasi hambatan pembelajaran, baik internal maupun eksternal.

2.1.2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi digunakan dalam istilah motivation “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Wexley dan Yukl dalam buku Edi Sutrisno, motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, adapun Robbins dalam buku Edi Sutrisno, mengemukakan motivasi adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam

pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu atau dapat diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu factor yang mendorong aktivitas tersebut.

b. Tujuan pemberian motivasi

Tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengaduan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efiseien penggunaan alat-alat, bahan buku dan lain sebagainya.

c. Jenis-jenis motivasi

Menurut Hasibuan bahwa terdapat dua jenis Motivasi yaitu :

a) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan ,memberikan hadiah kepada mereka yang berpartisipasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi negative

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka yang mendapat hukuman. Dengan memotivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut di hokum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Factor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Factor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Edy Sutrisno, adalah sebagai berikut :

a) Faktor internal yang terdiri dari

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan adalah seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui dan dihormati orang lain.
- 4) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b) Faktor eksternal yang terdiri dari

- 1) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kompensasi memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.
- 3) Supervisor yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja agar dapat melaksanakan kerja yang baik tanpa membuat kesalahan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan adalah setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas.
- 5) Status dan tanggung jawab yaitu dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya akan di percaya, diberi tanggung jawab wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

2.1.3. Keterampilan

a. Pengertian Keterampilan

Menurut Amirullah dan Budiyono (2014:21) menjelaskan bahwa “*Skill* atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan”.

Menurut Bateman dan Snell (2012:10) menjelaskan “Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan

praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi”.

Menurut pendapat Kasmir dan Jakfar (2013:172) menyatakan “Komponen organisasi yang penting adalah pekerjaan atau jabatan. Untuk mencapai tujuan organisasi perlu menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu tingkat keterampilan yang baik, perlu memperhatikan hal sebagai berikut :

- a) faktor individu atau pribadi yaitu kemauan serta keseriusan dari individu itu sendiri berupa motivasi yang besar untuk menguasai keterampilan yang diajarkan.
- b) faktor proses belajar mengajar menunjuk kepada bagaimana kondisi belajar dapat disesuaikan dengan potensi individu, dan lingkungan sangat berperan dalam penguasaan keterampilan.
- c) faktor situasional menunjuk pada metode dan teknik dari latihan atau praktek yang dilakukan.

b. Jenis-jenis keterampilan

Menurut Amirullah dan Budiyono (2014:22-23) ada 3 (tiga) macam jenis-jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yakni:

- 1) Keterampilan teknik (*technical skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2) Keterampilan kemanusiaan (*human skills*)

Keterampilan kemanusiaan adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai atau karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

3) Keterampilan konseptual (*conceptual skills*)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

Pengembangan Keterampilan Kerja seorang karyawan saat bekerja sangat berpengaruh oleh pengembangan suatu perusahaan ataupun lembaga. Karena seorang karyawan mempunyai potensi *skill* (keterampilan) yang memiliki hasil nilai positif kinerjanya yang baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan saat bekerja. Perusahaan atau lembaga juga telah meningkatkan fasilitas yang cukup memadai untuk para karyawannya, agar para karyawan dapat melakukan kegiatan pekerjaannya secara efektif. Dalam pengertian *skill* yaitu sebagai kelebihan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dan pengalaman saat bekerja. *Skill* (keterampilan) yang dimiliki seorang karyawan merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun organisasi tersebut.

Untuk memberikan suatu pelayanan yang terbaik dari seorang karyawan kepada masyarakat, maka keterampilan sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang karyawan dalam waktu yang tepat harus mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun organisasi. Dalam mendukung efektivitas kerja perusahaan atau organisasi, maka diperlukan karyawan yang memiliki keterampilan dalam bekerja sehingga mampu memberikan hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Seorang karyawan harus memiliki keterampilan sebagai kemampuan saat diperintahkan oleh pimpinan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pengetahuan dari seorang karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya

dengan baik apabila seorang karyawan mampu menjalankan dan mengerjakan tugas sesuai dengan kewajibannya dan dapat diselesaikannya dengan baik dan tepat. Dilihat dari keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat dilihat dari cara kinerja karyawan tersebut, dengan cara meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja serta strategi keterampilan karyawan yang akan mempengaruhi keahliannya dalam melaksanakan tugasnya. Ilmu berupa *soft skill* yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak yang positif dalam melaksanakan pekerjaannya, bentuk dari *soft skill* juga bermacam-macam, mulai dari pelatihan seperti seminar dan *workshop* hingga pengembangan keterampilan lainnya seperti dalam hal bermain musik, kerajinan tangan, latihan kepemimpinan, komunikasi dan tampil di depan umum, dan sebagainya. Kemampuan seseorang dalam bidang *soft skill* dapat ditanamkan mulai sejak kecil. Contohnya, saat masa sekolah mengikuti kegiatan ekstrakurikuler sehingga bisa mengembangkan talenta yang ada dalam diri. Selain itu, sewaktu mengikuti kepanitiaan dan organisasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Swasto (2011:54) mendefinisikan “Kinerja sebagai hasil atau prestasi yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk pekerjaan tersebut.” Sehingga kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Moehriono dalam Rosyida (2012:11), performance sebagai 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.

Dari pendapat para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan jika Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

c. Indikator Kinerja.

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurang waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut.

Anwar Prabu Mangkunegara (2010:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari uraian-uraian indikator-indikator di atas jelaslah jika ada beberapa hal yang menjadi hal penting yang bisa dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan hubungan personal yang semuanya mampu untuk mengembangkan prestasi atau kinerja.

d. Manfaat Dan Tujuan Kinerja

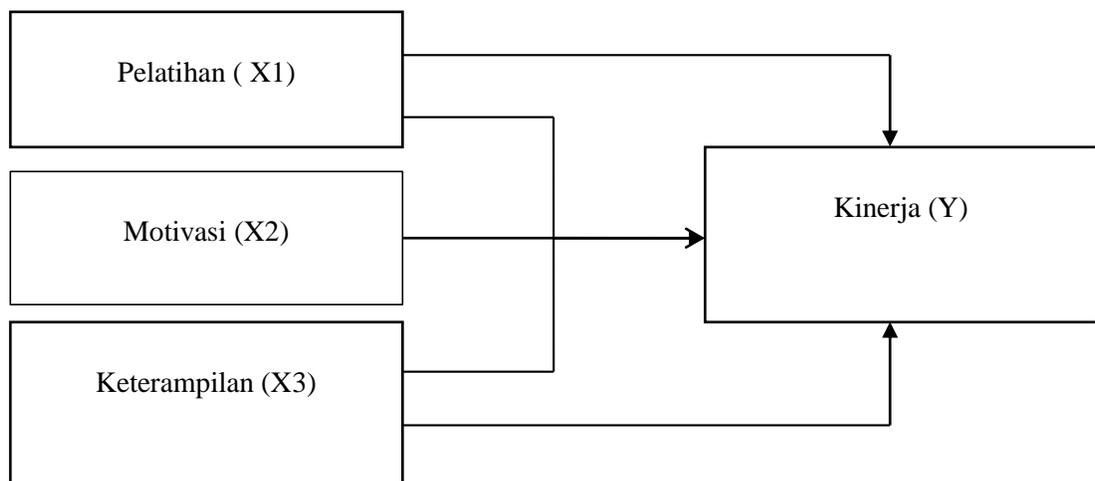
Hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Dari hal tersebut tentunya jelas kinerja mempunyai manfaat dalam memperbaiki kualitas dari karyawan bekerja dalam suatu perusahaan.

e. Kinerja karyawan adalah kemampuan dan kompetensi karyawan berdasarkan tingkat pengetahuan dan disiplin ilmu untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan maupun standar kerja secara universal. Berdasarkan penjelasan tersebut berarti bahwa selain pelatihan, kemampuan karyawan juga menentukan sejauh mana kinerja karyawan dapat dicapai. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan adalah melalui pelaksanaan pelatihan pula. Berdasarkan penjelasan diatas dapat

diketahui bahwa hampir setiap perusahaan melaksanakan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan serta mencapai kepuasan kinerja karyawan. Begitu pula dengan Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan perbankan, sangat membutuhkan pengelolaan yang baik melalui pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawannya.

2.2 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkat mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubat akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya menurut Dessler.

Pelatihan yang baik akan membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe (2003) yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, 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 absolute, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Adanya keterkaitan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99) bahwa kinerja individual

karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki pengaruh langsung dengan kinerja individual karyawan.

2.2.3 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan sebagai pemikiran seseorang bahwasanya keterampilan yang dimiliki pada orang lain adalah bentuk proses mendapatkan pengetahuan yang diperoleh lewat proses latihan, training atau lewat pengalaman yang bervariasi.

Dunette juga menyampaikan bahwa keterampilan adalah kapasitas yang diperlukan oleh seseorang untuk menjalankan tugas dalam rangka mengembangkan diri. keterampilan merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa kompetensi, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal.

Keterampilan seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai keterampilan tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh moral kerja dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:64) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Maka dari pada itu peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Diduga bahwa, pelatihan, Motivasi dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di Kabupaten Takalar yaitu PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar bertempat di Jl. HM Daeng Manjarungi No.1 Takalar, penelitian ini dilakukan selama batas waktu yang tidak ditentukan sesuai dengan data yang akan didapatkan nantinya.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang dikumpulkan dalam penelitian kuantitatif biasanya dalam bentuk angka-angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

3.2.2 Sumber Data

Dalam memperoleh dan mengumpulkan informasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi yaitu teknik mengumpulkan data atau informasi dengan menggabungkan beberapa teknik pengumpulan data. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar serta kegiatan pelatihannya.

Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran data dari beberapa sumber.

Berikut beberapa sumber informasi diantaranya:

- a. Data Primer, Sumber data primer didapatkan langsung di lokasi penelitian, yaitu dengan membagikan quosioner kepada karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar, dan penelitian lapangan.
- b. Data Sekunder, yaitu data-data yang mendukung dan berfungsi melengkapi dalam menganalisa sebuah penelitian untuk dapat megumpulkan hasil akhir dari penelitian. Berikut sumber data-data sekunder yang digunakan:
 - 1) Arsip dan dokumen yang ada pada tempat penelitian
 - 2) Sumber data dari buku yang dapat menunjang dalam mendapatkan informasi.
 - 3) Informasi dari internet tentang Bank BRI.

3.3 Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel ini dianalisa dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen. Penjelasan tentang variabel tersebut sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Dan Pengukuran

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah serangkaian aktifitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya, Widodo (2015:82).	1. Tujuan dan sasaran 2. Pelatih 3. Materi latihan 4. Metode pelatihan 5. Peserta pelatihan

2	Motivasi (X2)	Motivasi adalah daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Sardiman (2006:73)	1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Keterlibatan 4. Pengembangan
3	Keterampilan (X3)	<i>Skill</i> atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan kedalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Amirullah dan Budiyono (2014:21)	1. Persepsi 2. Pengendalian diri 3. Melaksanakan tanggung jawab kolektif 4. melaksanakan tanggung jawab individu
4	Kinerja (Y)	Kinerja sebagai hasil atau prestasi yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk pekerjaan tersebut. Swasto (2011:54)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah melalui :

a. Penelitian lapangan

Yakni suatu bentuk penelitian yang dilakukan dengan cara mengunjungi tempat penelitian secara langsung, guna unruk mendapatkan data dan informasi yang lengkap sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

b. Penelitian kepustakaan

Yakni suatu bentuk penelitian untuk memperoleh data pada berbagai literatur, buku-buku yang dapat digunakan sebagai landasan teoritis termasuk referensi bahan kuliah untuk mendukung penulisan ini.

c. Kuesioner

Kuesioner, berupa data pernyataan tertulis yang telah dirancang oleh peneliti kemudian diberikan kepada responden yang masuk dalam sampel untuk dijawab sesuai dengan keperluan penelitian.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Uji validitas butir pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*, yaitu:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2 (n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah observasi/responden

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

Setelah menghitung r hitung, hal yang dilakukan selanjutnya adalah membandingkan r hitung dengan r tabel dengan taraf signifikan 5% jika r hitung $\geq r$ tabel maka dinyatakan valid, dan sebaliknya jika r hitung $\leq r$ tabel maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas Instrument
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = Varians Total

Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi penelitian. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 dengan rumus kolmogorov-smirnov. Hasil perhitungan kemudian disajikan pada tabel taraf kesalahan 5% ($p > 0,05$), maka data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan ada tidaknya perbedaan yang signifikan terhadap pengaruh tingkat pendidikan dan pendapatan orang tua pada motivasi belajar siswa SDI Paccerrakkang Makassar. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Multiple correlation* dengan bantuan program *software SPSS 26 for windows*.

3.5.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya keeratan pengaruh antara program peningkatan kemampuan dan kinerja karyawan.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta atau bilangan harga $X = 0$

b = koefisien regresi

X = nilai variabel dependen

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan dan Keterampilan, Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja. Metode analisis ini menggunakan

program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Adapun bentuk persamaannya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Koefisien Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien pelatihan

b₂ = Koefisien Motivasi

b₃ = Koefisien Keterampilan

X₁ = Variabel pelatihan

X₂ = Variabel motivasi

X₃ = Variabel keterampilan

e = Standar Error

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik T, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

3.5.4 Uji Hipotesa

a. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil Uji T dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig. dengan kriteria :

- a. Jika probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

- b. Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. dengan kriteria :

- 1) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai R Square. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. merupakan salah satu Bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Aria Wirajaatmadja dengan nama *Hulp-en Spaarbank der Inlandsche Bestuurs Ambtenaren* atau Bank bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi yang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. Pendiri Bank Rakyat Indonesia Raden Aria Wirjatmadja Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan peraturan pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Adanya situasi perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Reville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuk Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan *ederlandshe Maatschappij* (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 Tahun 1965, BKTN diintergrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan Bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam

ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rular, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim). Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-Undang pokok Perbankan dan Undang-Undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-Undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai Bank Umum sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang perbankan No. 7 tahun 1992 dan peraturan pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang kepemilikannya masih 100% dengan Pemerintah.

Anggaran Dasar Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk mengalami beberapa perubahan yaitu :

1. Anggaran Dasar PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang seluruh perubahannya dimuat dalam Akta No. 51 Tanggal 26 Mei 2008 yang telah disetujui Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. AHU-48353.AH.01.02 Tahun 2008 beserta perubahan-perubahannya.
2. Akta Penyertaan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan (Persero) Tbk disingkat PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk No. 51 tanggal 26 Mei 2008.

3. Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk disingkat PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk No. 7 Tanggal 13 Februari 2009.
4. Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa perusahaan Perseroan (Persero) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk disingkat PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk No. 4 Tanggal 2 Februari 2009.

PT. BRI (Persero) yang didirikan sejak Tahun 1895 didasarkan pelayanan pada masyarakat kecil sampai sekarang tetap konsisten, yaitu dengan fokus pembiayaan kepada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Hal ini tercermin dari penyaluran KUK (Kredit Usaha Kecil) pada tahun 1994 sebesar Rp 6.419,8 milyar. Atas keberhasilannya sebagai Bank pertama yang dapat menyalurkan Kredit Mikro (KUR) kepada masyarakat dalam jumlah yang besar, kinerja BRI mendapat pujian dari Presiden RI, Susilo Bambang Yudhoyono pada AFI Global Policy Forum di Bali 27 September 2010. Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai Unit kerja yang berjumlah 4.447 buah, yang terdiri dari 1 Kantor Pusat BRI, 12 Kantor Wilayah, 12 Kantor Inspeksi/SPI, 170 Kantor Cabang (dalam negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang Khusus, 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193 P.POINT, 3.705 BRI UNIT dan 357 Pos Pelayanan Desa. BRI Unit Mannuruki Cabang Makassar Somba Opu tempat penulis melaksanakan Kuliah Kerja Profesi didirikan dengan Akte

Pendirian Nomor 026/KM/12/1989 Tahun 1989. Tapi tidak ada tulisan yang menyatakan dengan jelas tanggal pendiriannya.

4.1.2 Visi dan Misi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai lembaga *intermediary*, agar pelaksanaan kegiatan operasionalnya tercapai apa yang telah ditargetkan, berikut ini adalah Visi dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah sebagai berikut :

a. Visi PT. Bank rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Visi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Menjadi Bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan Nasabah

b. Misi PT. Bank rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

a) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

b) Membantu pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang professional dan teknologi informasi yang handal dengan melakukan manajemen risiko serta praktek Good Corporate Governance (GCG) yang sangat baik.

c) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders).

4.2. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Perhitungan uji validitas instrumen angket dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 26 for windows*. Data yang dianalisis diperoleh dari hasil uji instrumen angket Pelatihan (X1) yang terdiri dari 5 butir pernyataan, Motivasi (X2) yang terdiri dari 10 butir pernyataan, Keterampilan (X3) yang terdiri dari 20 butir pernyataan, dan Kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 20 butir pernyataan. Uji validasi dilakukan pada karyawan yang berjumlah 50 orang karyawan BRI Cabang Takalar. Setelah data diperoleh, dilakukan pengujian validitas yang dihitung secara menggunakan *software SPSS 26 for windows*.

Ketentuan validasi instrumen diukur berdasarkan kriteria validitas yang menyatakan jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid, tetapi jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid. Diketahui bahwa $r \text{ tabel}$ menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan $n = 50$, maka diperoleh nilai $r \text{ tabel}$ sebesar 0,284 Untuk mempermudah menguji validitas tiap-tiap butir soal pada instrumen angket, peneliti menggunakan bantuan *software SPSS 26 for windows*.

Berdasarkan hasil pengujian validitas butir pernyataan pada angket pelatihan, motivasi, keterampilan, dan kinerja karyawan yang berjumlah 65 butir pernyataan, keseluruhan data dinyatakan valid karena dari 65 pernyataan tersebut memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4.1 Uji Validitas Pelatihan (X1)

Variabel	r hitung	r tabel	Interprestasi
Pelatihan			
1	0,750	0,284	Valid
2	0,741	0,284	Valid
3	0,675	0,284	Valid
4	0,778	0,284	Valid
5	0,741	0,284	Valid

Tabel 4.2 Uji Validitas Motivasi (X2)

Variabel	r hitung	r tabel	Interprestasi
Motivasi			
1	0,785	0,284	Valid
2	0,663	0,284	Valid
3	0,772	0,284	Valid
4	0,716	0,284	Valid
5	0,77	0,284	Valid
6	0,798	0,284	Valid
7	0,628	0,284	Valid
8	0,659	0,284	Valid
9	0,677	0,284	Valid
10	0,773	0,284	Valid

Tabel 4.3 Uji Validitas Keterampilan (X3)

Variabel	r hitung	r tabel	Interprestasi
Keterampilan			
1	0,689	0,284	
2	0,633	0,284	Valid
3	0,584	0,284	Valid
4	0,667	0,284	Valid
5	0,608	0,284	Valid
6	0,652	0,284	Valid
7	0,557	0,284	Valid
8	0,647	0,284	Valid
9	0,666	0,284	Valid
10	0,651	0,284	Valid
11	0,519	0,284	Valid
12	0,627	0,284	Valid
13	0,687	0,284	Valid

14	0,658	0,284	Valid
15	0,694	0,284	Valid
16	0,557	0,284	Valid
17	0,511	0,284	Valid
18	0,546	0,284	Valid
19	0,577	0,284	Valid
20	0,540	0,284	Valid

Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Interprestasi
Kinerja Karyawan			
1	0,555	0,284	Valid
2	0,674	0,284	Valid
3	0,555	0,284	Valid
4	0,601	0,284	Valid
5	0,602	0,284	Valid
6	0,520	0,284	Valid
7	0,542	0,284	Valid
8	0,626	0,284	Valid
9	0,644	0,284	Valid
10	0,559	0,284	Valid
11	0,536	0,284	Valid
12	0,547	0,284	Valid
13	0,535	0,284	Valid
14	0,541	0,284	Valid
15	0,521	0,284	Valid
16	0,58	0,284	Valid
17	0,507	0,284	Valid
18	0,518	0,284	Valid
19	0,528	0,284	Valid
20	0,552	0,284	Valid

Sumber : *Output software SPSS 26*

2. Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang sudah valid. Uji reliabilitas angket dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach's* dengan

ketentuan reliabilitas, jika nilai cronbach's alpha $\geq 0,6$ maka dinyatakan reliabel dan jika nilai cronbach's alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel.

a. Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	5

Sumber : *Output software SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha adalah $0,787 \geq 0,6$ yang berarti bahwa Variabel Pelatihan dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

Sumber : *Output software SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha adalah $0,898 \geq 0,6$ yang berarti bahwa Variabel Motivasi dinyatakan reliabel.

c. Uji Reliabilitas Keterampilan (X3)

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Keterampilan (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	20

Sumber : *Output software SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha adalah $0,913 \geq 0,6$ yang berarti bahwa Variabel Keterampilan dinyatakan reliabel.

d. Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Keterampilan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	20

Sumber : *Output software SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha adalah $0,885 \geq 0,6$ yang berarti bahwa Variabel Kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan pada tahap awal setelah data diperoleh yang tujuannya untuk memperoleh perkiraan serta syarat awal agar uji regresi linier dapat dilakukan. Tahapan yang dilaksanakan pada uji ini yakni:.

4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu metode ujinya adalah dengan menggunakan metode analisis grafik, baik secara normal plot atau grafik histogram, dengan acuan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

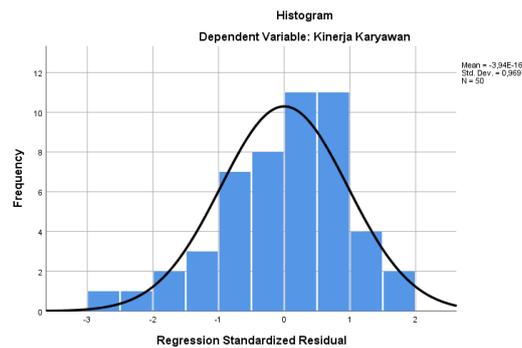
Berikut merupakan hasil uji Normalitas dengan menggunakan analisis statistik yang tersaji pada grafik dibawah ini.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,63250018
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,088
	Negative	-,134

Test Statistic	,134
Asymp. Sig. (2-tailed)	,065 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	



Sumber : *Output software SPSS 26*

Berdasarkan hasil analisis normal plot menunjukkan bahwa residual bergerak mengikuti pola garis normal walaupun terdapat sebagian kecil pengamatan yang berada tidak pada garis normal. Berdasarkan nilai signifikansi kolomogorov smirnov diperoleh sebesar 0,065. Nilai tersebut lebih besar dari α (0,05). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa residual menyebar secara normal (asumsi terpenuhi).

4.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2018). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinieritas . Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai Tolerance. Model regresi yang baik

jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Berikut merupakan hasil uji multikolonieritas tersaji pada Tabel dibawah.

Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	13,129	6,461		2,032	,048		
Pelatihan	,458	,498	,116	,920	,362	,386	2,590
Motivasi	,517	,251	,291	2,061	,045	,308	3,242
Keterampilan	,459	,105	,516	4,363	,000	,442	2,264

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output software SPSS 26*

Dalam penelitian ini data yang digunakan dalam uji multikolonieritas ini adalah data dari variabel independen. Berdasarkan tabel diatas diketahui masing-masing nilai VIF sebagai berikut:

- a. Nilai VIF untuk variabel Independent Pelatihan adalah $2,59 < 10$ maka variabel Independent Pelatihan dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas.
- b. Nilai VIF untuk variabel Independent Motivasi adalah $3,24 < 10$ maka variabel Motivasi dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas.
- c. Nilai VIF untuk variabel Independent Keterampilan adalah $2,26 < 10$ maka variabel Independent Keterampilan dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

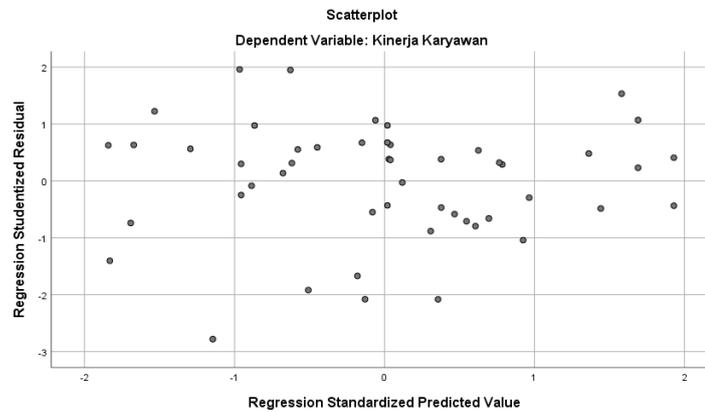
4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut Homokedastisitas. Dan jika variance berbeda, disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat uji grafik plot. Uji grafik plot antara lain prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu x adalah residual. Dengan dasar analisis (Ghozali, 2018:66):

1. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut merupakan hasil dari Uji Heteroskedastisitas yang tersaji pada grafik dibawah ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Output software SPSS 26*

Berdasarkan grafik scatter plot di atas menunjukkan bahwa sebaran data tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar secara acak. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada residual tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (asumsi terpenuhi).

4.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi. Berikut merupakan hasil dari koefisien determinasi (R^2) yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,846 ^a	,716	,698	3,749	1,426

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Pelatihan, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output software SPSS 26*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.716, hal ini berarti bahwa 71,6% variasi dari variabel dependent Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketujuh variabel independen yaitu Pelatihan, Motivasi dan Keterampilan. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 71,6\% = 28,4\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda yang tersaji pada Tabel di bawah ini.

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	13,129	6,461		2,032	,048
Pelatihan	,458	,498	,116	2,090	,032
Motivasi	,517	,251	,291	2,061	,045
Keterampilan	,459	,105	,516	4,363	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output software SPSS 26*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,129 + 0,458X_1 + 0,517X_2 + 0,459X_3$$

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, didapatkan informasi sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 13,129 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (Pelatihan, Motivasi dan Keterampilan) maka variabel dependent (Kinerja Karyawan) total skornya adalah 13,129.
2. Koefisien regresi pada variabel Pelatihan sebesar 0,458 dan positif artinya jika variabel Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Pelatihan akan meningkatkan total skor dari variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,458.
3. Koefisien regresi pada variabel Motivasi sebesar 0,517 dan positif artinya jika variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara

signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Motivasi akan meningkatkan total skor dari variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,517.

4. Koefisien regresi pada variabel Keterampilan sebesar 0,459 dan positif artinya jika variabel Keterampilan mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Keterampilan akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,459.

4.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, serta seberapa besar pengaruh variabel independen tersebut dalam model regresi. Dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antara Komisaris Perusahaan, Kualitas Audit, Ukuran Perusahaan, Leverage dan Return On Asset terhadap Tax Avoidance. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS 26, adapun hasil dari uji hipotesis terbagi menjadi dua yaitu uji simultan dengan menggunakan f dan uji parsial dengan menggunakan uji t . Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis.

4.5.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen, dasar untuk pengambilan keputusan Uji F ini adalah sebagai berikut :

- Jika nilai Sig. < 0.05 atau Fhitung > Ftabel maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen
- Jika nilai Sig. > 0.05 atau Fhitung < Ftabel maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan sampel sebanyak 50, variabel independen 3 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan Ftabel sebesar $(k-1, n-k-1) = (3-1=2, 50-3-1=47) = (2,47)=3,2$

Hasil Uji Simultan

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1631,622	3	543,874	38,694	,000 ^b
	Residual	646,558	46	14,056		
	Total	2278,180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Pelatihan, Motivasi

Sumber : Output software SPSS 26

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $38,694 > Ftabel$ sebesar 2,80. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa Pelatihan, Motivasi dan Keterampilan terhadap variabel dependent berupa Kinerja Karyawan.

4.5.2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji parsial dapat dilakukan

melalui statistik uji t dengan cara membandingkan nilai Sig. t dengan nilai alpha 0.05 dan juga thitung dengan ttabel, dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- Jika Sig. < 0.05 , atau thitung $> ttabel$, maka variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- Jika Sig. > 0.05 , atau thitung $< ttabel$ maka variabel independent tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan sampel sebanyak 50, variabel independen 3 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan ttabel sebesar $(\alpha; n-k) = (0.05; 47) = 2,01$.

Hasil Uji Parsial

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,129	6,461		2,032	,048
Pelatihan	,458	,498	,116	2,090	,032
Motivasi	,517	,251	,291	2,061	,045
Keterampilan	,459	,105	,516	4,363	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output software SPSS 26*

Berdasarkan hasil uji t , yang tersaji pada Tabel diatas diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,032, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 2,090 $> t$ tabel (2,01). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa

variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis pertama, H_1 : variabel Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan “diterima”.

2. Variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,045, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $2,061 > t$ tabel (2,01). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis kedua, H_2 : variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan “diterima”.
3. Variabel Keterampilan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $4,363 > t$ tabel (2,01). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis ketiga, H_3 : variabel Keterampilan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan “diterima”.

4.2. Pembahasan

1. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan p value yang lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh informasi bahwa peningkatan pelatihan akan diikuti dengan peningkatan kinerja

karyawan. Hal ini berarti bahwa pelatihan memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Zahara dkk (2021) dengan judul Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Divisi Produksi Kosmetik dan Pharma pada PT. Galenium Pharmasia Laboratories Bogor. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa pelatihan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan divisi produksi kosmetik dan pharma. Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh hasil $r_s =$ antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan didapat nilai koefisien rank spearman sebesar 0,646. Artinya, bahwa hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan berada di interval ke-4 yaitu kuat atau adanya hubungan yang nyata dari kedua variabel.

2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan *p value* yang lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh informasi bahwa peningkatan motivasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Jaya & Ningsih (2018) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kao Indonesia. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT Kao Indonesia. hubungan kedua variabel yaitu motivasi kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,540 dengan tingkat

hubungan yang sedang, karena angka signifikansi sebesar 0,000 dengan jumlah sampel (N) yang digunakan sebanyak 60 responden. Untuk melihat arah korelasi antara dua variabel tersebut dilihat dengan angka 0,540 karena angka tersebut hasilnya positif maka korelasi kedua variabel bersifat searah atau berbanding lurus. Untuk tanda dua bintang ini mempunyai arti bahwa signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,01 dan mempunyai kemungkinan dua arah (2-tailed). Kesimpulan dari analisis di atas adalah jika motivasi kerja yang diberikan perusahaan tinggi maka tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat pula.

3. Hubungan Keterampilan dengan Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa keterampilan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan *p value* yang lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh informasi bahwa peningkatan keterampilan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa keterampilan memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Syahdan (2017) dengan judul Hubungan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara. Dimana jenis hubungan yang kuat tersebut antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja adalah hubungan positif.

4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan *p value* yang lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh informasi bahwa dengan melakukan pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini bisa menjadi salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perlu melakukan pelatihan kepada karyawan.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Anggereni (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Persamaan regresi punya arah koefisien positif sebesar 0,898. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan pelatihan dan kinerja karyawan adalah searah. Jika pelatihan semakin sering, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji t untuk pelatihan adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan *p value* yang lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh informasi bahwa dengan melakukan pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini bisa menjadi salah satu cara

yang dapat digunakan oleh perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perlu melakukan peningkatan motivasi kepada karyawan.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Kristianti dkk (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Purwakarta. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,651 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,071 > 1,995$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

6. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa keterampilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan p value yang lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh informasi bahwa dengan melakukan pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini bisa menjadi salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perlu meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Parta & Mahayasa (2021) dengan judul Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.

Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien keterampilan kerja 0,184 dan nilai t_1 -hitung 2,172 lebih besar dari nilai t -tabel 1,701, dan t -hitung berada pada daerah penolakan H_0 , Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Art Shop Cahaya Silver dapat diterima.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (0,48) yang lebih kecil dari tingkat kesalahan sebesar 5%. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan merupakan pengaruh positif yang berarti bahwa peningkatan pelatihan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (0,32) yang lebih kecil dari tingkat kesalahan sebesar 5%. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan pengaruh positif yang berarti bahwa peningkatan motivasi akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari tingkat kesalahan sebesar 5%. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan merupakan pengaruh positif yang berarti bahwa peningkatan keterampilan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut.

1. Bagi Instansi

Apabila instansi ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perlu meningkatkan kegiatan dalam aspek dengan meningkatkan pelatihan, motivasi maupun keterampilan karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk mengembangkan hasil pada penelitian ini dapat dilakukan dengan menambahkan atau mengubah faktor yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Amirullah dan Budiyo, Haris. 2014. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bateman, Thomas S, dan Snell, Scott A. 2014. *Management*. Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah McGraw-Hill Education (Asia) dan Salemba Empat: Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi: Yogyakarta
- Kasmir. Jakfar. 2013. *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Noe, Raymond. A. (2003). *Human Resource Management, Internasional Edition*. The McGraw-hill Companies, Inc: New York
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Suliyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset : Yogyakarta
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Malang: UB Press.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo : Jakarta

L

A

M

P

I

R

A

N

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I : Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar
di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar”**. Untuk itu, perkenalkan saya :

Nama : Siti Nur Agustina

NIm/STB : 4518012114

Status : Mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Bosowa Makassar

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Siti Nur Agustina

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : () Laki-laki, () Perempuan

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan ini dengan benar dan jujur
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban

Keterangan

Skor Penilaian :

- 5 = Sangat setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Cukup (C)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

LAMPIRAN 2**ANGKET TERHADAP PELATIHAN**

No	Indikator	SS	S	C	TS	STS
1	Peserta pelatihan aktif dan semangat mengikuti pelatihan					
2	Instruktur pelatihan menguasai materi dengan baik					
3	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan perusahaan					
4	Metode yang digunakan mudah Dipahami					
5	Kompetensi yang dimiliki peserta pelatihan meningkat					

LAMPIRAN 3**ANGKET KETERAMPILAN KARYAWAN**

No	Indikator	ST	S	C	TS	STS
1	Saya merasa bahwa pekerjaan saya mulia					
2	Menurut saya, berkerja sebagai karyawan sangat Menyenangkan					
3	Menurut saya setiap pekerjaan memerlukan tanggungjawab yang tinggi					
4	Saya merasa bangga sebagai karyawan bank					
5	Berkerja sebagai karyawan bank membutuhkan keterampilan khusus					
6	Saya dapat mengontrol emosi dalam berkerja yang dikejar target					
7	Saya dapat bersikap sabra menghadapi nasabah yang sulit mengerti					
8	Saya dapat bersabar menghadapi nasabah yang kritis					
9	Saya dapat berkerja sesuai kebutuhan lembaga					
10	Saya dapat menahan marah menghadapi teman yang					

	tidak mau diajak berkerja sama					
11	Saya melaksanakan pekerjaan demi tujuan Perusahaan					
12	Saya dapat berkerja dengan baik untuk kepentingan Bersama					
13	Saya dapat berkerja dibawah tekanan					
14	Saya merasa bahwa berkerja sama dapat memudahkan mencapai tujuan					
15	Saya dapat menyelesaikan tugas bersama tepat Waktu					
16	Saya melaksanakan pekerjaan saya dengan baik					
17	Saya merasa tidak nyaman jika perkerjaan saya belum Selesai					
18	Saya dapat berkerjasama dengan baik					
19	Saya dapat berkerja melebihi target					
20	Saya dapat Menyelesaikan pekerjaan saya Secaramandiri					

LAMPIRAN 4

ANGKET KINERJA KARYAWAN

No	Indikator	SS	S	C	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas dengan baik					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan mudah					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat					
4	Saya dapat membagi pekerjaan sesuai dengan Waktunya					
5	Saya dapat mengatur pekerjaan agar selesai dengan Baik					
6	Saya menggunakan program komputer dalam berkerja					
7	Saya dapat mengatur tugas menggunakan program Komputer					
8	Saya memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan tugas					
9	Saya memiliki keterampilan yang mumpuni untuk menyelesaikan tugas saya					
10	Saya merencanakan pekerjaan dengan scadule					
11	Saya merencanakan penyelesaian tugas dengan baik					
12	Saya dapat mengelola tugas saya dengan baik					
13	Saya mengarahkan tugas saya agar selesai					
14	Saya dapat berinteraksi dengan sesama karyawan					
15	Saya bertanya kepada teman apabila kurang jelas mengenai tugas saya					
16	Saya dapat menjaga komunikasi antar kayawan agar berkerja dengan nyaman					
17	Saya mengatur tugas saya dengan optimal					
18	Saya memeriksa rencana kerja secara berkala					
19	Saya mengevaluasi proses pekerjaan secara berkala					
20	Saya mengevaluasi hasil yang diperoleh dari setiap tugas yang dapat diselesaikan					

LAMPIRAN 5**ANGKET MOTIVASI**

No	Indikator	SS	S	C	TS	STS
1	Berkerja di bank ini membuat saya berguna didalam kehidupan bermasyarakat					
2	Emberian enghargaan bagi karyawan yang berrestasi akan memberikan motivasi karyawan					
3	Atasan memberikan elatihan elatihan keada karyawan untuk meningkatkan kemamuan dan keterampilan					
4	Situasi lingkungan kerja baik menyenangkan					
5	Atasan akan memberikan ujian aabila menyelesaikan tugas teat waktu					
6	Kinerha di hargai oleh atasan baik secara kualitas mauun kuantitas					
7	Mendaatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan berkerja sesuai dengan SO					
8	Sesama rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung					
9	Lingkungan kerja aman,baik dan nyaman					
10	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak Bijaksana					

TERIMA KASIH