

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK BJB KANTOR CABANG SUCI BANDUNG

Rr. Watie Rachmawati
STIE Ekuitas Bank Jabar - Bandung
watieroro@yahoo.com

Abstract

In this study a problem that occurs is the implementation of training and motivation are ineffective for employees in PT Bank BJB Office Bandung, so that they are less than optimal performance. This study aimed to test the Training and Work Motivation Effect on Employee Performance in PT Bank BJB Office Bandung. The population in this study is that all employees at PT Bank BJB which amounted to 51 employees. The sampling technique used is census sampling technique, the sample set as many as 51 employees. This study uses a quantitative approach, the data for this study were obtained through questionnaires (questionnaire) which has been filled by the respondents who have been determined. Data analysis method used is the method of multiple linear regression analysis.

The results of the analysis of Pearson correlation 0.794 or 79.4 % which shows that the correlation between training and work motivation and performance of employees are in a strong relationship level, means that training and motivation has a positive and significant relationship to the performance variables. While the coefficient of determination 0.631 or 63.1 %, meaning that training and motivation has contributed 63.1 % of the employee's performance, while the remaining 36.7 % is influenced by other variables which is not examined.

Keywords: Training, Motivation, Performance Employees

PENDAHULUAN

Di era persaingan global saat ini, bisnis perbankan merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan. (Dessler,2015)

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk., yang dikenal dengan Bank bjb merupakan salah satu Bank daerah terbesar yang bergerak di bidang jasa perbankan yang ada di Indonesia. Dalam Undang-undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan disebutkan bahwa Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk

lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum tugas utama perbankan sebagai perantara ialah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali ke masyarakat yang membutuhkan dana.

Kuantitas pelaksanaan kegiatan pelatihan yang tidak mencukupi dan kurangnya pemberian motivasi yang baik, akan berdampak pada kinerja karyawan dengan banyaknya kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan melayani nasabah. Keadaan ini menjadi fokus utama yang ingin dibenahi oleh perusahaan, khususnya di bidang perbankan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan serta menghasilkan produk dan layanan perbankan bagi nasabah (Hasibuan, 2014)

Pentingnya kualitas karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan khususnya di bidang jasa perbankan, mendorong manajemen untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di perusahaan melalui pelatihan dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan yang merupakan variabel utama dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Dari hasil wawancara dengan karyawan Bank bjb divisi SDM dan Umum serta Staf AO Konsumer, diperoleh informasi mengenai beberapa masalah yang terjadi di PT Bank bjb, Tbk., kantor cabang Suci Bandung, yakni:

Tabel 1
Hambatan Pelatihan pada PT Bank bjb

No	Hambatan	Persentase
1	Jadwal pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah dibuat oleh Divisi Diklat bisa tiba-tiba berubah, baik dari segi waktu maupun tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya.	25%
2	Peserta yang berhalangan hadir dengan alasan yang tidak jelas/tanpa keterangan.	15%

Sumber: Bank bjb (2016)

Tabel 2
Hambatan Motivasi pada PT Bank bjb

No	Hambatan	Persentase
1	Karyawan yang terlalu memaksakan diri	10%
2	Karyawan yang tidak dapat bersosialisasi	20%
3	Karyawan yang tidak kuat akan tekanan	25%

Sumber: Bank bjb (2016)

Tabel 3
Hambatan Kinerja pada PT Bank bjb

No	Hambatan	Persentase
1	Ketidaksiapan karyawan untuk bersikap professional	30%
2	Indisipliner karyawan	20%

Sumber: Bank bjb (2016)

Pelatihan menurut Rivai & Sagala (2014) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai yang berorientasi dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi menurut Mangkunegara (2014) adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja menurut Hasibuan (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Apabila pelaksanaan pelatihan sudah sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, maka diharapkan dengan kompetensi yang dimiliki dan pemberian motivasi kerja yang diberikan, atasan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Perumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung
2. Bagaimana pengaruh pemberian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan yang diikuti oleh karyawan Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian motivasi kerja pada karyawan Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung

Manfaat penelitian

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi bagi penelitian berikutnya, khususnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengalaman serta wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya di dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pemberian pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadi kontribusi akademik dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

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 efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Dessler (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Pelatihan

Pelatihan sebagai wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Menurut Pasal 1 ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Kebutuhan akan pelatihan merupakan kesenjangan antara kebutuhan akan keterampilan serta pengetahuan yang tidak terpisahkan dengan pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja pada saat sedang berjalan. Kesenjangan ini harus dianalisis secara memadai guna menetapkan dengan tepat pelatihan apa yang diperlukan.

Beberapa tujuan dilakukannya pelatihan:

1. Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi.
3. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
4. Untuk membantu masalah operasional.
5. Memberi wawasan kepada para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.
6. Meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.
7. Kemampuan menumbuhkan sikap empati dan melihat sesuatu dari “kacamata” orang lain.
8. Meningkatkan kemampuan menginterpretasikan data dan daya nalar karyawan.

9. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dalam menganalisis suatu permasalahan serta pengambilan keputusan.

Cara untuk mengukur variabel pelatihan ada 2 metode yang dapat digunakan yaitu *On the job training* dan *Off the job training*.

1. *On The Job Training*

On the job training (OT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan supervise dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

2. *Off The Job Training*

Off the job training atau pelatihan di luar kerja adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa.

(Sumber:<http://satyapradhana.blogspot.com/2012/11/pentingnya-pelatihan-dan-pengembangan.html> diunduh pada tahun 2016)

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai dorongan (*driving force*) yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Mangkunegara (2014), bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah Hierarki Teori Kebutuhan Maslow (*Hierarchical of Needs Theory*) (Robbins & Judge, 2014).



Gambar 1
Hierarki Kebutuhan Maslow

Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil atau tingkat keberhasilan

seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Sagala, 2014).

Cara mengukur variabel kinerja dengan menggunakan 2 faktor, yaitu:

- a. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).
- b. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014).

HIPOTESIS

Hubungan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di studi yang terdahulu terdapat pada tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis yaitu sebagai berikut:

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Leonardo Agusta & Eddy Madiono Sutanto (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya	Menguji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya	Metode sampel jenuh, pendekatan kuantitatif, analisis regresi linear berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Imran (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Terpadu Serambi Mekkah	Meneliti sejauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pesantren Terpadu Serambi Mekkah	Pendekatan kuantitatif, jenis penelitian survei, metode analisis deskriptif	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pesantren Terpadu Serambi Mekkah Padang Panjang

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H1 : Ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung
- H2 : Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung
- H3 : Ada pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung

METODE PENELITIAN

1. Obyek penelitian ini mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dimana Pelatihan sebagai variabel X1 dan Motivasi Kerja sebagai variabel X2 serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel Y. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank bjb kantor cabang Suci Bandung pada bagian Divisi SDM dan Umum yang beralamat di jalan PHH. Mustopa No. 66 Bandung.
2. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung yang berjumlah 51 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2011)
3. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Di mana teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan mengubah keterwakilan (Sugiyono, 2011).
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Jenis penelitiannya adalah survei.
5. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei. Menurut Sugiyono (2012), penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data

- yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.
6. Metode yang digunakan ialah metode verifikatif. Menurut Rochaety (2007) metode verifikatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari data statistik.
 7. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, *Metode of Successive Interval (MSI)*, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi.
 8. Operasionalisasi variabel penelitian variabel X1 dan variabel X2 serta variabel Y akan penulis sajikan dalam bentuk tabel. Berdasarkan variabel dan konsep variabel, indikator dan ukuran skala sebagai berikut:

Tabel 5
Operasionalisasi Variabel X1

Varibel	Sub Variabel	Indikator	S
Pelatihan (X1) Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. (Rivai & Sagala, 2014)	a. Kesesuaian Materi Pelatihan	1. Kesesuaian materi dengan keterampilan kerja 2. Kesesuaian materi dengan tingkat pendidikan 3. Kesesuaian materi dengan penunjang penyelesaian masalah dalam pekerjaan	O R D
	b. Peserta Pelatihan	1. Peningkatan keahlian kerja 2. Pengembangan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	I N
	c. Fasilitas Pelatihan	1. Fasilitas 2. Kelengkapan materi Pelatihan	A
	d. Tenaga Pengajar	1. Kualifikasi instruktur memadai 2. Memotivasi peserta	L
	e. Waktu Pelatihan	1. Kesesuaian waktu pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan	

Tabel 6
Operasionalisasi Variabel X2

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X2) Motivasi adalah	a. Kebutuhan fisiologis	1. Gaji 2. Peralatan kerja	O R
	b. Kebutuhan rasa	1. Tunjangan kesehatan	

suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. (Mangkunegara, 2014)	aman dan keselamatan	2. Dana pensiun 3. Asuransi kecelakaan	D
	c. Kebutuhan social	1. Interaksi dengan rekan kerja 2. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan	I N
	d. Kebutuhan harga diri	1. Promosi jabatan 2. Penghargaan terhadap prestasi kerja 3. Pengakuan dari perusahaan dan rekan kerja	A L
	e. Kebutuhan aktualisasi diri	1. Pengembangan potensi diri 2. Mengemukakan ide/gagasan	

Tabel 7
Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. (Hasibuan, 2014)	a. Kualitas	1. Kemampuan menyelesaikan tugas 2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas 3. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas	O
	b. Kuantitas	1. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas 2. Kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Hasil kerja	R D I
	c. Pengetahuan mengenai pekerjaan	1. Pemahaman terhadap prosedur kerja 2. Penggunaan fasilitas kerja dengan baik 3. Kompetensi	N A
	d. Tanggung jawab	1. Keseriusan dalam bekerja 2. Mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan atasan	L
	e. Disiplin	1. Hadir tepat waktu 2. Ketaatan dalam aturan perusahaan	

HASIL PENELITIAN

Untuk melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Apabila uji asumsi klasik sudah terpenuhi maka selanjutnya dilakukan uji regresi linier berganda, kemudian uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan *output* uji multikolinearitas, nilai VIF yang diperoleh adalah 1,131 dengan *Tolerance* sebesar 0,884. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel independen. Berikut tabel hasil uji multikolinearitas:

Tabel 8
Hasil Pengujian Multikolinearitas

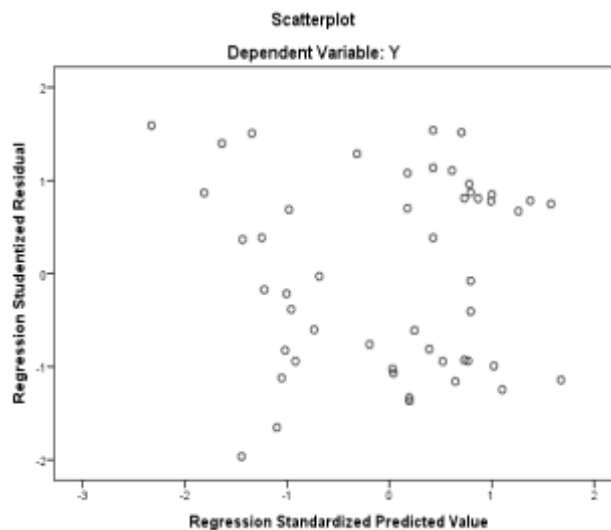
Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics	Tolerance	
		Tolerance	VIF
1	X1	.884	1.131
	X2	.884	1.131

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

b. Uji Heterokedastisitas

Berikut hasil pengolahan data untuk uji Heterokedastisitas:



Gambar 2

Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan Data (2016)

Dari Gambar 2 di atas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas Dengan Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.35871102
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.432
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992

a. Test distribution is Normal.

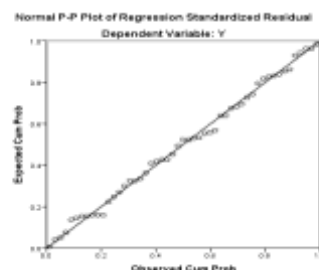
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

Dari Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) sebesar 0,992. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,992 > 0,05$), maka nilai residual tersebut dinyatakan normal.

Berdasarkan Gambar 1 uji normalitas menggunakan normal P-P Plot diatas dapat

disimpulkan model regresi ini terdistribusi normal, dimana titik-titik nilai residual menyebar disekitar garis diagonal atau dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3
Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot
Sumber: Hasil Pengolahan data (2016)

Dari Gambar 2 di atas, dapat diketahui bahwa data tersebut normal, dimana penyebarannya merata dan sebaran data mengikuti garis lurus.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 10
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.194 _a	.038	-.003	5.53304	2.356

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

Dari tabel 6 di atas diperoleh nilai DW = 2,356. Di mana:

Nilai dL = 1,4564

dU = 1,6257

DW = 2,356

4-dU = 4 – 1,6257 = 2,3743

4-dL = 4 – 1,4564 = 2,5436

Dengan demikian, DW berada di antara dU dan 4 – dU, yaitu 1,6257 < 2,356 < 2,3743. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi kinerja (Y) pada karyawan Bank bjb. Regresi antara pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 2,205 + 0,709 \text{ Pelatihan} + 0,388 \text{ Motivasi}$$

Nilai konstanta (a) adalah 2,205, menyatakan bahwa ada kenaikan nilai dari Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2), nilai variabel Kinerja (Y) adalah 2,205.

Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) bernilai positif, yaitu sebesar 0,709, artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai pada variabel Pelatihan (X1) memengaruhi secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05).

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X2) bernilai positif, yaitu sebesar 0,388, artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai pada variabel Motivasi (X2) memengaruhi secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05).

3. Koefisien Korelasi (r) Berikut hasil pengolahan data untuk uji koefisien korelasi

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.631	.616	3.42797	2.398

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,794, artinya terdapat hubungan yang kuat antara pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai koefisien berada pada interval 0,60-0,799.

4. Koefisien Determinasi (r^2)

Berikut hasil pengolahan data untuk uji koefisien determinasi:

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.631	.616	3.42797	2.398

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil *R Square* sebesar 0,631 yang berarti persentase sumbangan pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,1% sedangkan sisanya 0,369 atau 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung. Berdasarkan pengumpulan data dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan tersebut, dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan pada PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung sudah cukup baik. Hal ini dapat di lihat dari rekapitulasi hasil jawaban dari tanggapan responden yang berjumlah 51 orang karyawan mengenai Pelatihan sebesar 64,63%, artinya pelaksanaan Pelatihan belum optimal karena dari segi waktu pelaksanaan pelatihan belum efektif dikarenakan jadwal pelatihan yang sudah ditetapkan sering berubah-ubah.
2. Motivasi pada PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung bagi karyawannya sudah dinilai cukup baik. Hal ini dapat di lihat dari rekapitulasi hasil jawaban dari tanggapan responden yang berjumlah 51 orang karyawan mengenai Motivasi sebesar 67,2%, artinya pemberian Motivasi bagi karyawan kurang optimal dikarenakan karyawan cenderung santai dalam menyelesaikan pekerjaannya akibat kurangnya pemberian motivasi pada diri karyawan.
3. Kinerja karyawan yang telah mengikuti program Pelatihan dan pemberian Motivasi pada PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung dinilai cukup

baik. Hal ini dapat di lihat dari rekapitulasi hasil jawaban dari tanggapan responden yang berjumlah 51 orang karyawan mengenai Motivasi sebesar 68,0%, artinya kinerja karyawan kurang maksimal karena adanya masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan di PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung.

Saran

Saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Pelatihan hendaknya diberikan secara berkesinambungan kepada setiap karyawan, akan lebih baik jika pelatihan diberikan sejak awal penempatan karyawan agar karyawan dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya. Selain itu, pelatihan juga tetap diberikan kepada karyawan lama untuk mencegah terjadinya penurunan kualitas kerja. Sebelum dilaksanakannya program pelatihan, sebaiknya identifikasi terlebih dahulu mengenai kebutuhan pelatihan apa yang diinginkan karyawan sesuai dengan keterampilannya serta waktu pelaksanaan pelatihan yang harus dijadwalkan secara efektif agar tidak terjadi perubahan secara tiba-tiba supaya tidak memengaruhi kesiapan peserta pelatihan.
2. Motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi pada karyawan PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung

belum optimal. Motivasi karyawan perlu ditingkatkan dengan cara mendorong semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya supaya kinerja karyawan dapat lebih baik lagi.

3. Kinerja karyawan pada PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung cukup baik, artinya kinerja karyawan kurang optimal dan sebaiknya perusahaan perlu memperbaiki sistem pelatihan dan meningkatkan kebutuhan motivasi karyawan agar kualitas kinerjanya lebih baik lagi.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel baru yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dengan menemukan pengaruh dari luar selain dari pelatihan dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti kompensasi, prestasi kerja, insentif, promosi jabatan, dan lain sebagainya.

Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.

Imran (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Terpadu Serambi Mekkah*, Vol. XIV, No.2, September, hlm 60-70.

Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. 3. Jakarta: PT Rajawali press

Robbins & Judge (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Ed.16. Jakarta: Salemba Empat.

Rochaety, E. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sugiyono (2011). *Statistik Untuk Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*. Alfabeta : Bandung.

Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<http://satyapradhana.blogspot.com/2012/11/pentingnya-pelatihan-dan-pengembangan.html> diunduh pada tahun 2016)

DAFTAR PUSTAKA

Agusta, L. dan Sutanto, E. M. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*, Vol. 1, No. 3,

Dessler, Gary (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ed. 14. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

