Jurnal Rekaman, Vol. 5, No.2, Juni 2021
e-ISSN: 2598:8107
p-ISSN: 2620-9500

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK GHI DI KEPRI

Brigida Endah Nuraeni[1)], Pilifus Junianto[2)] Imelda Tamba[3)]
[1]Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada, Jl Anggrek Blok II Kelurahan Lubuk Baja Kecamatan Lubuk Baja, Batam
email: brigidaendah@yahoo.com pilifusj@gmail.com pilifusj@gmail.com
[2]Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada, Jl Anggrek Blok II Kelurahan Lubuk Baja Kecamatan Lubuk Baja, Batam
email: pilifusj@gmail.com
[3]Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada, Jl Anggrek Blok II Kelurahan Lubuk Baja Kecamatan Lubuk Baja, Batam
email: imelday36@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank GHI di Kepri. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian dengan menyebarkan kuesioner dan studi kepustakaan. Metode penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 54 responden. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (3,258) > t_{tabel} (2,021). (2) Variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (4,545) > t_{tabel} (2,021). (3) Variabel motivasi dan pelatihan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari F hitung sebesar 49,350 dengan signifikansi 0.000.
Keywords: Motivasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence of motivation and training have on the performance employees of Bank GHI di Kepri. The methods of collecting data in this research are questionnaires and library studies. The method in uses in this study is quantitative research techniques. The population in this study is 54 respondents. The results of the study with a significance level of 5% indicate that: (1) The motivation of variable has a positive and significant effect on performance employees, this can be seen from a significant value of 0,002 smaller than 0,05 and a t count (3,258) > t table (2,021). (2) The variable of training has a positive and significant effect on performance employees, this can be seen from a significant value of 0,000 smaller than 0,05 and t count (4,545) > t table (2,021). (3) The motivational of variables and training together (simultaneous) affect performance employees. It shows that the calculated F value is 49,350 with a significance of 0,000 .
***Keywords**: Motivation, Training, Performance Employees*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, dunia bisnis bergerak pesat yang menyebabkan persaingan semakin ketat dan kompetitif di segala bidang. Setiap perusahaan akan berusaha menjadi lebih baik dari perusahaan lain yang mana adalah sebagai pesaing. Keadaan ini menuntut setiap perusahaan memperoleh sumber daya yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal dan memuaskan. Para karyawan harus bersaing dan beradaptasi atas sistem-sistem yang berlaku di perusahaan dan dikembangkan secara terus-menerus dengan tujuan mempertahankan serta meningkatkan kemampuan diri.

Jurnal Rekaman, Vol. 5, No.2, Juni 2021
e-ISSN: 2598:8107
p-ISSN: 2620-9500

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berperan membantu kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Perusahaan berusaha untuk mengoptimalkan hal ini dengan cara memberi motivasi dan pelatihan kepada karyawan untuk mendukung pembentukan hasil kerja ataupun kinerja yang lebih baik. Harapan atas peningkatan kinerja dan profesionalisme karyawan tidak lepas dari adanya motivasi dan pelatihan Motivasi merupakan suatu hal yang bersifat membangkitkan semangat dan antusias yang dirasakan oleh setiap orang diantaranya karyawan. Motivasi bersumber dari kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat upaya dan tingkat ketegaran pada saat seseorang dihadapkan pada berbagai rintangan. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab karyawan itu sendiri. Untuk karyawan lama, pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan. Sebagian besar perusahaan memasukkan pelatihan sebagai biaya untuk menambah penghasilan dalam jangka panjang. Manfaat lainnya yakni dapat meningkatkan kepuasan pelanggan atas bertambahnya pengetahuan karyawan yang mampu memberikan pengertian dan pelayanan yang lebih baik. Dengan adanya pelatihan, perusahaan mengharapkan adanya peningkatan berupa produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Harapan ini dapat terwujud pada tingkat produktivitas yang lebih baik, tingkat *turnover* dan absensi karyawan yang lebih rendah. Motivasi dan pelatihan terhadap karyawan yang efektif dan efisien menghasilkan peningkatan hasil kerja dan kinerja suatu perusahaan yang merupakan keinginan dari setiap perusahaan. Kurangnya motivasi dan pelatihan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kenyamanan diri dalam bekerja, kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan. Sumber daya yang handal sangat dibutuhkan, tidak terkecuali dalam sektor perbankan. Bank adalah badan usaha yang menyimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk- bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Bank merupakan jasa keuangan yang bersaing secara kompetitif dan berusaha memberikan pelayanan yang prima karena hal tersebut merupakan potensi yang menunjang suatu kepuasan dalam segi pelayanan perusahaan dan memberikan dampak positif terhadap pelanggan dengan menciptakan citra baik di lingkungan masyarakat. Kegiatan usaha bank terus mengalami perubahan dan peningkatan seiring dengan perkembangan teknologi informasi, globalisasi dan integrasi pasar keuangan.

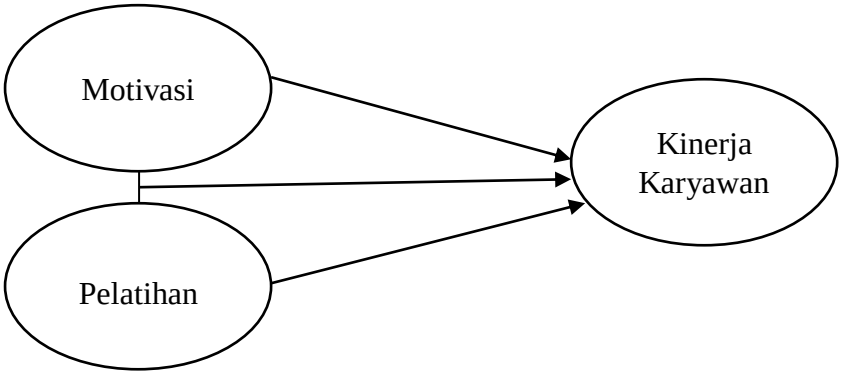
Terkait dengan masalah motivasi, pelatihan serta kinerja karyawan maka peebankan merupakan salah satu sektor yang tepat untuk menginterpretasikan masalah tersebut karena bank merupakan salah satu penggerak perekonomian yang memiliki peran penting dalam membantu membangun dan meningkatkan perekonomian bangsa. PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kepri merupakan perusahaan yang bergerak di sektor perbankan dengan segmen pasar usaha kecil menengah. BPR adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. PT BPR Kepri mempunyai misi menjalankan aktivitas BPR dengan menyalurkan kredit kepada masyarakat golongan mikro dan kecil untuk menunjang peningkatan ekonomi rakyat, memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah melalui *service quality*, membina jaringan kerjasama yang dilandasi rasa saling percaya.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa motivasi kinerja dan pelatihan dikatakan masih rendah dan kurang tepat sasaran. Masalah motivasi dapat tercermin dari karyawan kurang menyelesaikan pekerjaan secara

Jurnal Rekaman, Vol. 5, No.2, Juni 2021
e-ISSN: 2598:8107
p-ISSN: 2620-9500

cepat dan tepat kerena kurangnya semangat dalam diri karyawan. Sedangkan dari segi pelatihan, kemampuan karyawan dalam bekerja masih kurang maksimal. Berdasarkan persoalan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian judul yang dipilih oleh penulis adalah ***Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank GHI di Kepri***.

Kerangka Berpikir



Gambar. 1 Keranga Berpikir

Kerangka berpikir dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi dilihat sebagai variabel bebas yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank GHI di Kepri.
2. Pelatihan dilihat sebagai variabel bebas yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank GHI di Kepri.
3. Kinerja Karyawan dilihat sebagai variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh oleh 2 variabel bebas di atas.
4. Berdasarkan gagasan konsep penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa pengaruh motivasi dan peatihan terhadap kinerja karyawan secara konseptual dapat dijelaskan dengan merujuk kepada dimensi-dimensi kajian yang dikembangkan landasan teori menjadi konsep operasional variabel penelitian.

METODE PENELITIAN

Sumber Data/Subjek/Objek Penelitian

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah lagi dan menghasilkan informasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang akhirnya menunjukkan fakta. Data merupakan kumpulan fakta, angka atau segala sesuatu yang dapat dipercaya kebenarannya dan dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik suatu kesimpulan. Data yang baik adalah akurat, terkini dan relavan.

Sumber data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek atau sumber yang diteliti. Data primer merupakan hasil kuesioner yang diisi oleh responden melalui angket yang disebarkan. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber-sumber yang ada misalnya laporan internal perusahaan serta teori-teori dalam buku. Subjek penelitian yakni seluruh karyawan Bank GHI di Kepri Batam yang berlokasi di Komplek Rafflesia Business Centre Blok G No 01, Kelurahan Teluk Tering, Batam dan Bank GHI di Kepri Bintan yang berlokasi di Jl. Ketapang No.57, Kamboja, Tanjung Pinang Baru dan Jl. D.I Panjaitan KM 9 Ruko

Pinlang Mas No 5-6, Batu IX, Kota Tanjung Pinang, Kepulauan Riau, dengan jumlah karyawan 54 orang (kecuali penulis). Objek Penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Populasi dan Sample

Populasi Penelitian Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank GHI di Kepri dengan jumlah keseluruhan 55 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, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Distribusi frekuensi karakteristik responden terbagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja. Kategori-kategori tersebut bertujuan memberikan gambaran jelas mengenai identitas responden. Berdasarkan hasil data oleh SPSS (lampiran 2 hlm. 50), penelitian yang diperoleh karakteristik responden berdasarkan kategori usia, menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu berusia > 30 tahun 23 responden (42,6%); usia 25 – 30 tahun 21 responden (38,9%); usia < 25 tahun (18,5%) 10 orang responden. Berdasarkan kategori jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden berkelamin laki-laki sebanyak 30 responden (55,6%) dan perempuan sebanyak 24 orang (44,4%). Berdasarkan kategori pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa responden yang paling dominan yaitu responden yang memiliki latar belakang D3 sebanyak 18 responden (33,3%); S1 sebanyak 17 responden (31,5%); SMA/SMK sebanyak 12 responden (22,2%); S2 sebanyak 7 responden (13,0%). Berdasarkan kategori masa kerja, mayoritas memiliki masa kerja 1 – 5 tahun 22 responden (40,7%); > 5-10 tahun 32 responden (59,3%).

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitan

Penulis menyajikan analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yaitu motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan. Kecenderungan dan variasi dari variabel-variabel diketahui berdasarkan distribusi frekuensi yang didasarkan pada hasil output yang telah diolah dengan menggunakan program *SPSS* versi 23.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Penentuan distribusi variabel motivasi pada hasil SPSS (lampiran 3 hlm. 52), diketahui bahwa berdasarkan pilihan jawaban “setuju” smenunjukkan rata-rata 26 orang (48%) dan sangat setuju 13 orang (23%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank GHI di Kepri.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan

Berdasakan distribusi variabel pelatihan pada hasil SPSS (lampiran 3 hlm. 54), diketahui berdasarkan pilihan jawaban ‘setuju’ menunjukkan rata-rata 28 orang (52%) dan sangat setuju 12 orang (23%). Hal ini menunjukkan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Bank GHI di Kepri.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan distribusi variabel kinerja karyawan pada hasil SPSS (lampiran 3 hlm. 57), diketahui berdasarkan pilihan jawaban “setuju” menunjukkan rata-rata 28 orang (53%) dan sangat setuju 15 orang (27%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan Bank GHI di Kepri.

Jurnal Rekaman, Vol. 5, No.2, Juni 2021
e-ISSN: 2598:8107
p-ISSN: 2620-9500

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam suatu penelitan adalah dengan melihat nilai *croanboach alpha.* Suatu variabel dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *croanbach alpha* > 0,60 (lebih besar dari angka 0,60). Berdasarkan hasil olah SPSS (lampiran hlm. 60), diketahui bahwa instrument ketiga variabel *reliable*, karena memiliki nilai *croanbach alpha* > 0,60. Hal ini menunjukkan reliabilitas yang tinggi karena berada di interval 0,61 – 0,80.

Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir pernyataan atau pernyataan yang ada dalam kuesioner. Metode pengujian menggunakan metode korelasi pearson dengan tingkat signifikan 5% diperoleh r_{tabel} (0,279) item tersebut memiliki variabel yang memadai. Hasil output SPSS mengenai validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan untuk variabel bebas motivasi (X_1), pelatihan (X_2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) yang telah dijawab oleh responden dinyatakan valid, karena nilai ketiga variabel lebih besar dari 0,279.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil output SPSS mengenai normalitas data, membantu peneliti mengetahui apakah semua data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas yaitu menggunakan uji normalitas dari *Kolmogrov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi alpha sebesar 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Berdasarkan hasil olah SPSS (lampiran 6 hlm. 65), diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan metode *VIF* dan *tolerance*. Untuk melihat terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dinilai dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan output SPSS (lampiran 6 hlm. 65), menunjukkan bahwa nilai *tolerance* 0,524 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1.909 lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil SPSS dapat diketahui beberapa nilai yaitu: nilai koefisien regresi, t-hitung, nilai signifikansi, nilai f-hitung, nilai R Square atau R2.

Model persamaan regresi linear berganda berdasarkan output SPSS, sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 1{,}809 + 0{,}386X_1 + 0{,}593X_2}$$

Fungsi regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 1.809 mengandung pengertian bahwa jika variabel motivasi dan pelatihan konstan (tidak berubah/tetap atau bernilai 1) maka kinerja karyawan Bank GHI di Kepri masih positif.
b. Jika variabel motivasi berubah maka variabel kinerja karyawan Bank GHI di Kepri akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya hubungan searah. Artinya apabila motivasi naik sebesar 1 poin atau 1% maka kinerja karyawan Bank GHI di Kepri akan naik dengan

Jurnal Rekaman, Vol. 5, No.2, Juni 2021
e-ISSN: 2598:8107
p-ISSN: 2620-9500

koefisien regresi sebesar 0,386. Sebaliknya apabila motivasi menurun maka kinerja karyawan Bank GHI di Kepri akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,386.

c. Jika variabel pelatihan berubah maka produktivitasnya juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah. Artinya apabila pelatihan naik sebesar 1 poin atau 1% maka kinerja karyawan Bank GHI di Kepri akan naik sebesar 0,593. Sebaliknya apabila pelatihan menurun maka kinerja karyawan Bank GHI di Kepri akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,593.

Koefisien Determinasi dan Koefisien Relasi Berganda

Koefisien Determinasi Berganda (R_2)

Hipotesis dalam penelitian ini duji dengan menggunakan rgresi berganda. Berikut hasil pengolahan data dengan SPSS 23:

Tabel 3.1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812[a]	.659	.646	2.51847

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama 65,9% perubahan kinerja karyawan Bank GHI di Kepri dijelaskan oleh variabel motivasi dan pelatihan. Dengan kata lain, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 65,9%. Sedangkan 34,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diketahui.

Korelasi Berganda (R)

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS versi 23 sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel 3.1 diatas bahwa diketahui R adalah yang mengukur arah dan tingkat keeratan motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 81,2% pada karyawan Bank GHI di Kepri. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat tinggi karena berada pada interval 0,81 - 1,00.

Pembuktian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama antar X_1, X_2 terhadap Y. Untuk menguji kebenaran hipotesis maka dilakukan uji t dan uji f untuk menentukan bahwa terdapat hubungan atau tidak dilihat dari *level of significant alpha* = 0,05, jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05 maka H_0 ditolak dan Ha diterima dan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dari alpha maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1. Uji Sendiri-sendiri (Uji-t)
   Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 3.2 (lampiran 7 hlm. 67), sebagai berikut:

Jurnal Rekaman, Vol. 5, No.2, Juni 2021
e-ISSN: 2598:8107
p-ISSN: 2620-9500

Tabel 3.2
Hasil Uji T

Variabel	B	HARGA T	Sig.	Keterangan	
		t hitung	t tabel		
Motivasi	0,386	3,258	2,021	0,002	Positif dan Signifikan
Pelatihan	0,593	4,545	2,021	0,000	Positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel 3.2 terlihat bahwa:

a. Pengujian hipotesis: motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (3,258) > t_{tabel} (2,021). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian hipotesis: pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (4,545) > t_{tabel} (2,021). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Pembuktian hipotesis: motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.3
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	626,022	2	313,011	49,350	.000[b]
	Residual	323,478	51	6,343		
	Total	949,500	53			

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

Berdasarkan tabel diatas variabel motivasi dan pelatihan memiliki nilai F hitung sebesar 49,350 dengan signifikansi 0,000. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu H_0 diterima apabila signifikansi lebih dari taraf kesalahan 5% (0,05). Nilai signifikansi pada variabel motivasi dan pelatihan kurang dari 5% atau 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49,3% dan sisanya 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 54 responden tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Distribusi frekuensi jawaban responden mengenai motivasi menunjukkan sebanyak 38 responden yang mengatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri.
2. Distribusi frekuensi jawaban responden mengenai pelatihan menunjukkan 40 responden yang mengatakan bahwa pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri.
3. Secara parsial motivasi dan pelatihan berpengaruh positf dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi motivasi 0,002 dan pelatihan 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai alpha 0,05 yang memiliki pengertian bahwa secara parsial maupun simultan motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Secara simultan motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keputusan ini didasarkan pada tingkat signifikansi nilai F sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha 0,05.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan kesehatannya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tulisan ini. Selanjutnya ucapan terimakasih disampaikan kepada…,,,yang telah berkenan memberikan izin untuk melakukan penelitian ini. Kepada Bank GHI di Kepri sebagai responden yang telah berkenan mengambil bagian dalam pengisian kuiseoner demi mendukung kelancaran penelitian ini.

Selanjutnya permohonan maaf di sampaikan jika terjadi kekurangan dalam penelitan ini semoga berguna bagi siapa saja yang membacanya dan khususnya bagi perkembangan Bank GHI di Kepri.

DAFTAR PUSTAKA

Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 152.

Danang Sunyoto, SH., SE., MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS 2012), hlm. 137.

Kasmir, S.E., M.M, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 137.

Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 95.

Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012

Boss, Noverdi. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: STIMA IMMI Press, 2011.

Duli, Nikolaus. *Metodologi Penelitian*. Batam: STIE Bentara Persada, 2017.

Ismail, solihin. *Pengantar manajemen.* Jakarta: erlangga, 2009.

Kasmir. *Manajemen perbankan.* Jakarta: pt raja grafindo persada, 2016.

Siswandi. *Manajemen perusahaan*. Jakarta: mitra wacana media, 2011.

Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: alfabeta, 2018.

Sugiyono. *Metode penelitian manajemen*. Bandung: alfabeta, 2013.

Sunyoto, danang. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: caps, 2012.

Yani. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: mitra wacana media, 2012.

JURNAL

Daniel, A. A Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, No. 2. Maret 2013,* hlm. 4.

Leonando, A & Eddy M.S. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Haragon Surabaya. *Manajemen Bisnis, Vol. 1, No. 3. Tahun 2013,* hlm. 7.

Pujiyanti & Isroah. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Jurnal Fakultas Akuntansi, Vol. 2, No. 1. Februari 2014,* hlm. 15 - 17.

.