

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA, TBK KCU MATRAMAN JAKARTA

Agus MD Simamora ¹⁾ dan Arry Dwi Syahputra ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: arrydwisyaputra@gmail.com

***Abstract:** The purpose to determine the effect of motivation and training on employee performance PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The research population amounted to 68 people, the sampling technique used a saturated sample, all members of the population were used as samples totaling 68 employees of PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta. The research method uses partially and simultaneous linear regression analysis. The results of the study indicate that in partially or simultaneous ways, motivation and training have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta*

***Keywords:** Motivation, training, employee performance*

PENDAHULUAN

Di dalam dunia usaha seperti sekarang ini persaingan adalah hal yang tidak bisa dihindarkan. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Pada dasarnya perusahaan memiliki visi dan misi tertentu yang harus di capai, salah satunya adalah untuk memperoleh profit (*profit oriented*). Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, mendorong para manajemen perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut maka karyawan memiliki peran yang strategis di dalam perusahaan, karena karyawan adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam perusahaan. Namun dalam realita sekarang masih banyak sekali perusahaan yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya beberapa fenomena yang terjadi sampai saat ini yaitu masih ada nya berita-berita yang membahas mengenai demo kenaikan gaji baik di media sosial maupun di media elektronik yang mana hal tersebut dapat menimbulkan hal-hal

yang tidak di inginkan perusahaan seperti hal nya ancaman mogok kerja, tuntutan kenaikan gaji, ataupun sebagainya.

Suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja dipengaruhi oleh: 1) Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. 2) Faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja,

Jika motivasi baik dan pelatihan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Pelaksanaan kerja karyawan pada sebuah perusahaan didukung pula oleh kualitas dari perusahaan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari sejauh mana karyawan tersebut sanggup menunjang tujuan perusahaan. Peningkatan *skill*, perubahan sikap dan perilaku, dan koreksi terhadap kekurangan kinerja sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang karyawan ketahui dan kuasai saat ini maupun dimasa mendatang dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Pelatihan diperlukan untuk proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Hubungan pelatihan dan kinerja terbentuk dari hasil pelatihan yang menjadikan karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang diembannya, sehingga pelatihan yang tepat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan baik dimasa kini atau dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, karyawan perlu melakukan pelatihan kerja yang akan berdampak kepada peningkatan keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan, sehingga setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya akan lebih mudah untuk diselesaikan tepat waktu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan berdampak kepada pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Di dalam suatu perusahaan dan organisasi, Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting, dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Kinerja yang disampaikan oleh Siswanto dalam Sandy (2015) merupakan “prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Moeheriono, (2012) kinerja karyawan adalah “merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah “kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Dari beberapa pengertian kinerja tersebut, dapat disimpulkan kalau kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh atau dilakukan oleh seorang individu atau kelompok individu dalam sebuah organisasi demi tercapainya tujuan yang diinginkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi.

Menurut Wirawan (2015) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu: 1) “Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja. 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, yaitu karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi. 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan”.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins, *et, al* (2016) ada 5 indikator yaitu sebagai berikut: 1) “Kualitas; Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas; Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu; Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain. 4) Efektifitas; Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian; Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.”

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah “daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota

organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2010). Motivasi merupakan “hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan” (Mathis dan Jackson, 2010). Menurut Hasibuan (2017) bahwa motivasi kerja adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Berdasarkan pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu. 1) Teori “ERG” Alderfer dalam Siagian (2010) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah: a). Keberadaan. b). Keterikatan. c). Pertumbuhan. Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan. 2) Teori “Tiga Kebutuhan”. Dikemukakan oleh David McClelland dalam Siagian (2010) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu: a). Kebutuhan akan berprestasi. b). Kebutuhan akan kekuasaan. c). Kebutuhan akan afiliasi. 3) Teori dua faktor Herzberg dalam Mangkunegara, (2017); Teori ini dikembangkan oleh Frederic Herzberg, teori ini juga menggunakan teori Maslow sebagai titik acuannya. Herzberg melakukan penelitian dengan cara melakukan wawancara. Masing-masing responden diminta untuk menceritakan sesuatu yang terjadi entah itu yang menyenangkan (memberikan kepuasan) ataupun tidak menyenangkan (yang tidak memberikan kepuasan). Kemudian hasil wawancara itu dianalisis dengan menggunakan analisis isi untuk menentukan mana faktor yang memberikan kepuasan atau yang tidak memberikan kepuasan. Setelah dianalisis maka dapat dikategorikan dalam dua faktor, dalam Siagian (2010), yang dikutip dari Herzberg, teori dua faktor itu yaitu faktor motivasional dan faktor *higine*. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *higine* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Menurut Wukir (2013) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu: 1) “Faktor yang berhubungan dengan keuangan; Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain. 2) Faktor non keuangan: a). Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan. b). Pengakuan/ penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi. c). Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen. d). Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman. e). Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan. f). Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal”.

Indikator motivasi; Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garnifa (2007) terdiri dari: 1) “Kebutuhan fisiologis; Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. 2) Kebutuhan rasa aman; Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. 3) Kebutuhan sosial; Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya. 4) Kebutuhan penghargaan; Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. 5) Kebutuhan aktualisasi diri; Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya”.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Widodo (2015) mendefinisikan pelatihan sebagai “serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan

karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sedarmayanti (2016) lebih jauh mengungkapkan bahwa pelatihan “merupakan bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori”. Yani (2012) menambahkan bahwa “pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, pelatihan diartikan sebagai proses mengajarkan keterampilan bagi karyawan diluar sistem pendidikan yang berlaku dan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat serta lebih banyak praktek langsung dibandingkan dengan teori dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Priansa (2017) mengungkapkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan dan manfaat antara lain: 1) “Produktifitas; Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktifitas organisasi. 2) Kualitas; Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas kerja karyawan, namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat. 3) Perencanaan tenaga kerja; Pelatihan akan memudahkan karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan karyawan dapat dilakukan sebaik-baiknya. 4) Moral; Diharapkan dengan adanya pelatihan, dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah karyawan. Hal tersebut akan meningkatkan moral kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya. 5) Kompensasi tidak langsung; Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atau prestasi yang telah dicapai pada waktu lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut karyawan yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri. 6) Keselamatan dan kesehatan; Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman, dan adanya stabilitas pada sikap mental karyawan. 7) Pencegahan kadaluarsa; Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas karyawan, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah karyawan dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. 8) Perkembangan pribadi; Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya”.

Apabila karyawan sering di rotasi, maka pelatihan bagi karyawan tersebut menjadi penting untuk selalu diberikan. Beberapa metode pelatihan yang sering digunakan dalam pelatihan menurut Priansa (2017): 1) “Praktik kerja langsung (*on the job training*); Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini memberikan tugas dari pimpinan langsung kepada karyawan untuk melatih karyawannya. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan langsung untuk memberikan pelatihan kepada karyawan. 2) *Vestibule*; *Vestibule* merupakan bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan karyawan langsung, melainkan pelatih khusus (*trainer specialist*). Salah satu bentuk *vestibule* adalah simulasi. Simulasi merupakan peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata

sedemikian rupa, sehingga peserta pelatihan dapat merealisasikan dalam keadaan sebenarnya. Dengan demikian, apabila peserta pelatihan kembali ke tempat pekerjaannya, maka ia akan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan. 3) *Apprenticeship*; Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi. Program magang ini bisa mengombinasikan antara *on the job training* dengan pengalaman, serta petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi pekerjaan. 4) Kursus keahlian (*specialist course*); Merupakan bentuk pelatihan karyawan yang lebih mirip pendidikan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat karyawan dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya. Kursus biasanya dibentuk dalam bentuk program pembelajaran, dimana peserta pelatihan dapat belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing – masing”.

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2017), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut: 1). “Instruktur: a). Pendidikan; Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta guna pelatihan. b). Penguasaan materi; Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan. 2) Peserta: a). Semangat mengikuti pelatihan; Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya. b). Seleksi; Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan. 3) Materi: a). Sesuai tujuan; Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. b). Sesuai komponen peserta; Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta. c). Penetapan sasaran; Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya. 4) Metode: a). Sosialisasi tujuan; Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur. b). Memiliki sasaran yang jelas; Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan. 5) Tujuan: Meningkatkan keterampilan Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 68 orang, Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, semua anggota populasi dijadikan

sampel yang berjumlah 68 orang karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butir dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018). Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, skor tiap butir pernyataan dari 68 responden tentang variabel motivasi, dengan jumlah 10 butir pernyataan; variabel pelatihan 10 butir pernyataan dan variabel kinerja karyawan 10 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil bahwa r hitung lebih besar dari r kritis (0.30), dapat disimpulkan semua butir pernyataan variabel motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan hasilnya adalah valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Berdasarkan tabel 1, uji reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu motivasi, pelatihan, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Motivasi	0.689	0.600	Reliabel
Pelatihan	0.640	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.719	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Analisis regresi linear sederhana

Tabel 2: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Motivasi	0,807	0,651	12,571	0,787	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung $>$ t tabel = 11,102 $>$ 1,997

Keterangan: Variabel Kinerja

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 12,571 + 0,787 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.651, artinya motivasi memberikan kontribusi sebesar 65,1% kepada kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 34,9% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,787, artinya jika ada peningkatan motivasi, maka kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta akan meningkat atau sebaliknya.

Tabel 3: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Pelatihan	0,788	0,621	13,173	0,778	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 10,404 > 1,997

Keterangan: Variabel Kinerja

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 13,173 + 0,778 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.621, artinya pelatihan memberikan kontribusi sebesar 62,1% kepada kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 37,9% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,778, artinya jika ada peningkatan pelatihan, maka kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta akan meningkat atau sebaliknya.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 4: Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta

Variabel	Parameter				
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.
Motivasi	0,846	0,716	8,141	0,479	0,000
Pelatihan				0,400	0,000

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 81,818 > 3,138

Keterangan: Variabel Kinerja

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 8,141 + 0,479 (X_1) + 0,400 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai F hitung sebesar 81,818 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,138 yang didapat dari ($DK = n - k - 1 ; = 68 - 2 - 1 = 65$), maka F hitung lebih besar dari F tabel ($81,818 > 3,138$), atau F signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05, artinya motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan PT. PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.716, artinya motivasi dan pelatihan secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 71,6% kepada kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 28,4% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,479, artinya jika ada peningkatan motivasi, maka kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi pelatihan tidak berubah. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,400, artinya jika ada peningkatan pelatihan, maka kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi motivasi tidak berubah.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa gaji yang diterima karyawan sesuai standar yang ditetapkan, dapat untuk memenuhi keperluan keluarga, perusahaan memberikan asuransi kecelakaan kerja buat karyawan, adanya jaminan hari tuanya, perusahaan menyediakan afiliasi dana interaksi buat karyawan, memberikan kesempatan rekreasi bersama bagi karyawan, perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, adanya saling menghormati dan menghargai atas prestasi kerja, karyawan tertarik akan pekerjaan yang menantang dan karyawan akan mengerahkan kemampuan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Theodora, (2015), Amalia dan Fakhri, (2016) dan Meidizar dan Rustono, (2016). yang menyatakan bahwa motivasi mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa instruktur memiliki kualifikasi sebagai pemateri yang berkualitas, menguasai materi yang disampaikan, peserta mempunyai semangat dalam mengikuti program pelatihan, peserta sudah mengikuti proses seleksi sebelum mengikuti pelatihan, isi materi pelatihan sudah tepat untuk mendorong kemampuan dalam bekerja, dan menambah kemampuan para peserta, metode yang digunakan dapat membantu peserta cepat memahami, sasaran pelatihan jelas untuk kebutuhan peserta, hasil pelatihan dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja dan buat karyawan yang baru masuk kerja akan menambah pengetahuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sugiarti, *et al* (2016), Anggraeni, (2017) dan Yusnita, (2015). yang menyatakan bahwa pelatihan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dan pelatihan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Andayani dan Makian, (2016), Darmawan, *et al*, (2017), dan Subroto, (2018) yang menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut: 1) Motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta. 2) Pelatihan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta. 3) Peningkatan motivasi dan pelatihan dapat mendukung meningkatnya kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah: 1) Motivasi mendorong peningkatan kinerja, ada beberapa saran kepada PT. Bank Central Asia, Tbk, KCU Matraman Jakarta untuk lebih memperhatikan prestasi kerja karyawannya, kemudian lebih menjamin keamanan kerja karyawan dan saling menghormati dan menghargai kepada rekan kerja agar mereka lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang baik dan juga perusahaan harus memperhatikan faktor lain dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan. 2) Pelatihan yang ada di PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta sudah termasuk yang cukup baik, namun masih ada yang dirasakan kurang. Oleh sebab itu saran yang dapat diberikan diantara materi yang diberikan pada saat pelatihan harus selalu terbaru dan didukung dengan teknologi, instruktur harus menguasai materi pelatihan agar para peserta dapat dengan mudah menerima apa yang disampaikan sehingga dapat digunakan pada saat melakukan pekerjaan. 3) Kepada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, bahkan bila mungkin dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Syrah dan Fakhri, Mahendra. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Ari Media Cabang Emerald Bintaro". *Jurnal Computech & Bisnis*, Vol. 10 No. 2. Desember 2016, ISSN 2442-4943, hal. 119-127.
- Andayani, Nur Rahmah dan Makian, Priskila. 2016. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. PCI Elektronik International". (Studi Pada Karyawan PT, PCI Eletronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46, p-ISSN: 2337-7887.
- Anggraeni, Ni Wayan Eka Sri. 2017. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng". *e-Journal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2017.

- Darmawan, Yuyun Yuniar., Supartha, Wayan Gede dan Rahyuda, Agoes Ganesha. 2017. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Prama Sanur Beach Bali". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.3 (2017): 1265-1290, ISSN: 2337-3067.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2010. "*Human Resource Management*", alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Meidizar, Gilang dan Rustono, Anthon. 2016. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". (Studi Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk). *Proceeding of Management* : Vol. 3, No. 2, Agustus 2016, ISSN 2355-9357, Hal. 1032 - 1040.
- Moeheriono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "*Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi dan Garnifa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subroto, Setyowati. 2018. "*Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama*". *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 12 No. 1. 2018, Hal. 18-33. ISSN: 1978-2586, EISSN: 2597-4823.
- Sugiarti., Hartti, Tuti dan Amir, Hafniza .2016. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padma Ardyta Aktuaria Jakarta". *Jurnal Epiram*. Vol. 13. No. I April 2016, hal. 13-20.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Theodora, Olivia. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang Surabaya". 2015. *Jurnal Cakrawala*. Vol. 18 No, 2. Hal. 32-44.
- Widodo, Eko Suparno. 2015." *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Cetakan I. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yusnita, Nancy. 2015. "Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor". *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi (JIMFE)*, Volume I No. I Tahun 2015, Hal. 1-5. ISSN : 2502-1400.