

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SULUTGO MANADO**

*EFFECT OF TRAINING AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK
SULUTGO MANADO*

Oleh:

Adliryanta Husain¹

Jantje L. Sepang²

Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1ryantahusain@gmail.com](mailto:ryantahusain@gmail.com)

[2jantjesevang@yahoo.com](mailto:jantjesevang@yahoo.com)

[3yantje_uhing@unsrat.ac.id](mailto:yantje_uhing@unsrat.ac.id)

Abstrak: Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Karena, sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan daya saing, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank SulutGo Manado (Cabang Utama). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling, mengambil sampel sebanyak 50 responden. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract: Human resources are a determining factor in achieving company goals. In every organization it can be said that one of the important resources is human. Without human resources, other resources are meaningless. Because human resources are part of the power of competitiveness, human resources are required to be superior and professional in their work for the advancement and achievement of company goals. The purpose of this study is to determine whether training and motivation have a significant effect on employee performance at PT. Bank SulutGo Manado. The population in this study were all employees of PT. Bank SulutGo Manado (Main Branch). The sampling technique in this research is purposive sampling, taking the entire sample of 50 respondents. The method in this research is using multiple linear regression analysis method. Research results and hypotheses indicate that training and motivation simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank SulutGo Manado.

Keywords: Training, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Persaingan yang terus-menerus berkembang saat ini menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada, serta mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang berkualitas, dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan memberikan program pelatihan dan pemberian motivasi demi tercapainya kinerja yang baik, dan yang harus terus dikembangkan karena akan sangat menentukan berkembangnya dan suksesnya sebuah perusahaan.

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti, 2011:260).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2011:57).

Selain motivasi, salah satu aspek terkait yang mampu mempengaruhi kinerja juga yaitu pelatihan. Pelatihan atau *training* adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur-prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan belajar mengenai pengetahuan teknik dan keahlian untuk tujuan tertentu (Hasibuan, 2008:69).

PT. Bank SulutGo adalah salah satu bank milik pemerintah dan memberikan pelayanan keuangan kepada seluruh masyarakat di Provinsi Sulawesi Utara, Provinsi Gorontalo dan beberapa area di provinsi lain di Indonesia.

Adanya kompetisi dengan bank-bank lain dan lembaga keuangan lainnya di Kota Manado dan sekitarnya dan makin berkembangnya kebutuhan pelayanan keuangan dari masyarakat di kota ini membuat pihak pimpinan dan manajemen dari bank ini memperhatikan bagaimana kinerja dari semua karyawan yang bekerja di PT. Bank SulutGo dan pengaruh dari pelatihan dan motivasi setiap karyawan. Kinerja karyawan dalam hal ini dapat didekati dengan menganalisis pelatihan dan motivasi dari setiap karyawan.

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan dan *stakeholder* (Kasmir, 2016).

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara 2011:44).

Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang melibatkan serangkaian proses perilaku manusia mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan 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 (Wibowo, 2010:378-379).

Kinerja Karyawan

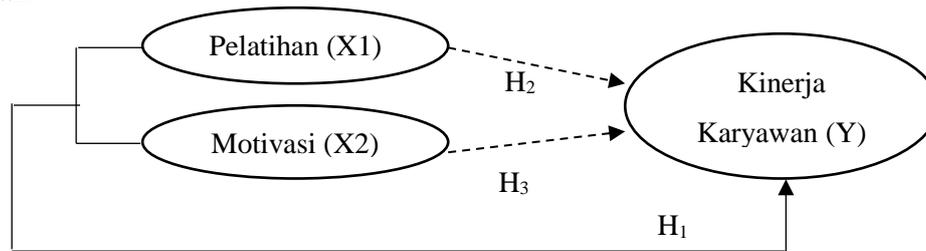
Kinerja adalah sesuatu yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja, tetapi tampilan dari keseluruhan yang dimulai dari kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome* (Amir 2015:5). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67).

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Melinda Susan Rugian, Ivonne Saerang, dan Victor Lengkong dengan judul pengaruh disiplin kerja, pelatihan, kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado). Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik PekerjaanKeluarga terhadap kinerja karyawan pada bank ini. Jenis penelitian 18 dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif dan data dianalisis menggunakan metode analisis Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik PekerjaanKeluarga memberikan pengaruh secara umum terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado dan hanya Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja memberikan pengaruh secara khusus terhadap Kinerja Karyawan di bank ini. Pihak pimpinan dan staf manajemen dari PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado harus mempertahankan dan meningkatkan pemahaman terhadap Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja dari para karyawan di bank pemerintah ini, harus mengurangi pengaruh negatif dari Konflik Pekerjaan-Keluarga dan harus memperhitungkan aspek-aspek lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo, dan Frederik G. Worang dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 44 responden. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Japerdi Wijayanto dan Lucky O. H. Dotulong dengan judul Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 orang dengan metode Kuantitatif. Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpul data Pengujian validitas dan reliabilitas atas indikator-indikator dan konsep variabel. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, kompetensi, dan motivasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Plasa Multi Krindo Manado sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan pelatihan yang telah dilaksanakan setiap tahunnya dan juga memperhatikan Kompetensi karyawan dalam perekrutan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: *Kajian Teori Manajemen (2020)*

Hipotesis Penelitian

- H₁: Pelatihan dan motivasi diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado.
- H₂: Pelatihan diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado.
- H₃: Motivasi diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif-asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:57). Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat, yang terdiri dari *variable independent* (variabel yang mempengaruhi) dan *variable dependent* (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2013:59). Penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado (Cabang Utama) yang berjumlah 139 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini hanya 50 orang responden yang mengembalikan kuesioner (Sugiyono, 2016:80)

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya (Notoatmodjo, 2010).

Definisi Operasional Variabel

1. Pelatihan (X1), adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.
2. Motivasi (X2), adalah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.
3. Kinerja Karyawan (Y), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS. Teknik statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji-F dan uji-t.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05 (Ghozali, 2012:52).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,06 (Ghozali, 2012:47).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak (Ghozali, 2006). Model Regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi adanya normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data atau titik pada diagonal dan grafik. Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode sebagai berikut : uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji normalitas dari Kolmogorov Smirnov.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerans dan lawannya, dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai tolerans lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah (Ghozali, 2009:91).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu metode statistika yang membahas hubungan dua variabel yaitu satu variabel X dan satu variabel Y.

Persamaan atau rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi

b₀ = konstanta

b₁b₂ = koefisien regresi parsial untuk masing-masing variabel X1, X2

e = standar error

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas (Ghozali, 2013:98). Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji – F (Simultan)

Ghozali (2012:98) menyatakan bahwa statistika F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* atau variabel terikat.

Uji – t (Parsial)

Ghozali (2012:98) menyatakan bahwa uji t test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel *dependent* secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

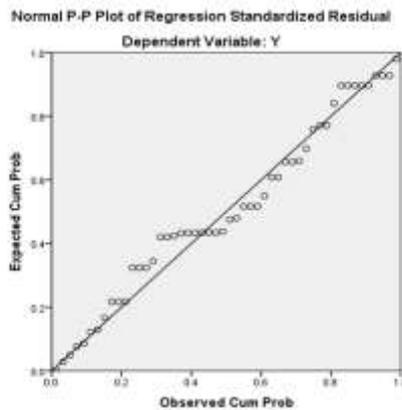
Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi		Koefisien	
		r hitung	Status	Alpha Croncach	Status
Pelatihan (X_1)	$X_{1,1}$	0.565	Valid	0.801	Realibel
	$X_{1,2}$	0.738	Valid		
	$X_{1,3}$	0.799	Valid		
	$X_{1,4}$	0.873	Valid		
	$X_{1,5}$	0.880	Valid		
Motivasi (X_2)	$X_{2,1}$	0.848	Valid	0.818	Realibel
	$X_{2,2}$	0.846	Valid		
	$X_{2,3}$	0.777	Valid		
	$X_{2,4}$	0.779	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{1,1}$	0.788	Valid	0.807	Realibel
	$Y_{1,2}$	0.860	Valid		
	$Y_{1,3}$	0.863	Valid		
	$Y_{1,4}$	0.738	Valid		
	$Y_{1,5}$	0.776	Valid		

Sumber: Hasil Data Olahan (2020)

Tabel 1 menunjukkan uji validitas dan realibilitas yang diuji dengan menggunakan data menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrument memberikan nilai baik pada indikator pada masing-masing variabel. Pelatihan memberikan hasil korelasi terendah pada indikator $X_{1,1}$ dengan nilai sebesar 0.565, Motivasi memberikan hasil korelasi terendah pada indikator $X_{2,3}$ dengan nilai sebesar 0.777, sedangkan Kinerja Karyawan memberikan hasil korelasi terendah pada indikator $Y_{1,4}$ dengan nilai sebesar 0.738.

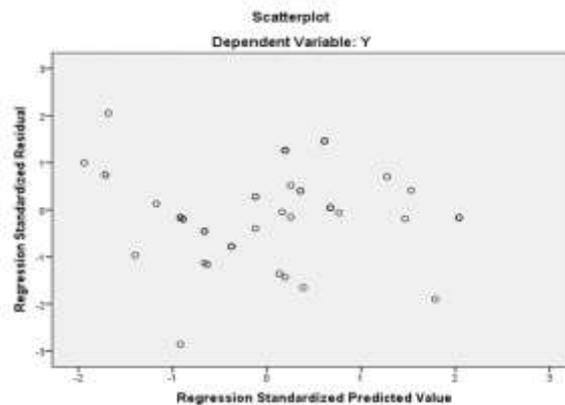
Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Hasil Data Olahan (2020)

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Data Olahan (2020)

Gambar 3 menunjukkan grafik *scatterplot* yang menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	.899	1.112
X2	.899	1.112

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Hasil Olahan (2020)

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Motivasi tidak terjadi Multikolinieritas karena VIF <10 dan *tolerance* lebih dari 0.1 (>0.1).

Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta							
(Constant)	479.853	217.299		2.208	.032					
1 X1	.431	.083	.520	5.185	.000	.650	.603	.493	.899	1.112
X2	.483	.118	.412	4.105	.000	.577	.514	.390	.899	1.112

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Hasil Olahan (2020)

Tabel 4 menunjukkan persamaan Regresi menunjukkan variabel bebas (*independent*) Pelatihan dan Motivasi dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel *Independent* berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependent*) Kinerja Karyawan Y adalah sebesar nilai koefisien (B) dan nilai variabel *independent* tersebut. Nilai koefisien regresi setiap variabel bebas dalam model persamaan regresi linier menunjukkan besar dan arah hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.575	.557	148.471

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Hasil Olahan (2020)

Tabel 5 menunjukkan nilai R adalah 0.759, dan nilai Rsquare (R²) adalah sebesar 0.575. Keduanya dapat memprediksi model, dimana dalam penelitian ini bahwa besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini yaitu X₁ atau Pelatihan dan X₂ atau Motivasi adalah sebesar 0.759 atau 75.9% untuk nilai R dan 0.575 atau 57.5% untuk nilai R². Sedangkan sisanya (untuk nilai R : 100% - 75.9% = 24.1% ; nilai R² : 100% - 57.5% = 42.5%) yaitu sebesar 24.1% untuk nilai R dan 42.5% untuk nilai R² dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya diluar model penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji – F (Simultan)

Tabel 5. Uji – F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	1403950.653	2	701975.326	31.845	.000 ^b	
Residual	1036049.347	47	22043.603			
Total	2440000.000	49				

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Hasil Olahan (2020)

Tabel 6 menunjukkan hasil uji signifikan F (sig. F) yaitu Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan yaitu 0.000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($< 5\%$). Hal ini berarti bahwa variabel-variabel *independent* tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam model penelitian Regresi Linier Berganda.

Hasil Uji – t (Parsial)

Tabel 6. Uji – t (Parsial)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	479.853	217.299		2.208	.032			
1 X1	.431	.083	.520	5.185	.000	.899	1.112	
X2	.483	.118	.412	4.105	.000	.899	1.112	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Hasil Olahan (2020)

Tabel 7 menunjukkan hasil Uji – t (Parsial) sebagai berikut:

1. Hasil Uji signifikan (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel X_1 yaitu Pelatihan, terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0.000 yang berarti Koefisien Regresi X_1 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% (< 0.05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.
2. Hasil Uji signifikan (sig.) secara parsial (uji – t) dari variabel X_2 yaitu Motivasi, terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0.000 yang berarti Koefisien Regresi X_2 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% (< 0.05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Hipotesis dan Analisis Regresi menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Hipotesis dan Analisis Regresi menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado. Hal ini sama dalam penelitian Melinda Susan Rugian, Ivonne Saerang dan Victor Lengkong (2017), variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Hipotesis dan Analisis Regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado. Hal ini sama dalam penelitian Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo dan Frederik G. Worang (2017) variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada PT. Bank SulutGo Manado.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada PT. Bank SulutGo Manado.

3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di PT. Bank SulutGo Manado.

Saran

1. Sebaiknya pihak manajemen PT. Matahari *Department Store* di Mantos 2, perlu meningkatkan nilai kualitas jasa layanan sehingga kepuasan pelanggan dapat meningkat pula terhadap perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan pelayanan yang berkualitas, terutama mengenai masalah kecepatan penanganan keluhan para pelanggan.
2. Pihak PT. Bank SulutGo dapat memperhatikan temuan dari peneliti, yaitu dengan memfokuskan pada variabel-variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada PT. Bank SulutGo Manado antara lain Pelatihan dan Motivasi. Hal ini agar pihak manajemen dapat memiliki informasi dan pengetahuan untuk meningkatkan motivasi agar melakukan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Bank SulutGo Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, F.M. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media
- Wijayanto, J., dan Dotulong, H.O.L. (2017). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*. Vol.5 No.2 Hal.3048-3057. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17350>. Diakses pada tanggal 07 Agustus 2020
- Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ke 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rugian, S.M., Saerang, I., dan Lengkong V. (2017). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*. Vol.5 No.2 Hal.487-498. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15713>. Diakses pada tanggal 07 Agustus 2020
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Tuhumena, B.M.F, Kojo, C., dan Worang, G.F. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*. Vol.5 No.2 Hal.2124-2133. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16499>. Diakses pada tanggal 07 Agustus 2020
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers