

The Effect Of Training And Work Motivation On The Performance Of Employees At PT. Proasia Broker Insurance And Consultants Of Bengkulu Branch

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Proasia Broker Insurance Dan Consultants Cabang Bengkulu

Indah Mardiana^{1*}, Suswati Nasution² Rinto Noviantoro³

^{1)Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu²⁾}

Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu Email: ¹⁾

Indahmardiana2203@gmail.com¹ suswatinasution@unived.ac.id² rintonoviantoro@yahoo.co.id³

How to Cite :

Mardiana. I., Nasution S., Noviantoro R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Proasia Broker Insurance Dan Consultants Cabang Bengkulu. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i1>

ARTICLE HISTORY

Received [19 Desember 2022]

Revised [12 Januari 2023]

Accepted [25 Januari 2023]

KEYWORDS

Training, Work

Motivation, Employee

Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Nilai penting dari pelatihan karyawan adalah untuk mengembangkan kemampuan karyawan agar lebih mampu dalam bekerja. Kemudian juga berguna untuk menambah pengetahuannya dalam bidang yang lain. Disamping itu juga berguna untuk meningkatkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultants Cabang Bengkulu, baik secara persial maupun secara silmutan. Metode analisis data yang digunakan berupa uji kualitas data (uji validitas, uji reliabilitas), regresi liner berganda, uji koefisien determinasi (R2) dan uji hipotesis (uji t dan uji f) dengan bantuan program SPSS (statistical package for social science) versi 25.0. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultants Cabang Bengkulu. Dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,200, nilai thitung > ttabel (2,542 > 2,033) dan nilai signifikan 0,016 < 0,05. (b) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultants Cabang Bengkulu. Dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,382, nilai thitung > ttabel (3,161 > 2,032) dan nilai signifikan 0,003 < 0,05.

ABSTRACT

The important value of employee training is to develop the ability of employees to be more capable at work. It is also useful to increase their knowledge in other fields. Besides that, it is also useful for increasing work motivation in improving employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of training and work motivation on the performance of employees at PT. Proasia Broker Insurance and Consultants of Bengkulu Branch, both partially and simultaneously. Data analysis method used were in the form of data quality tests (validity test, reliability test), multiple linear regression, coefficient of determination test (R2) and hypothesis testing (t test and f test) with the help of SPSS (statistical package for social science) version 25.0. The sample in this study totaled 37 respondents. The results of the study show that (a) training has a significant effect on the performance of employees at PT. Proasia Broker Insurance and

Consultants Bengkulu Branch. Evidenced by a regression coefficient of 0.200, $t_{count} > t_{table}$ (2.542 > 2.033) and a significant value of 0.016 $t_{count} > t_{table}$ (3.161 > 2.032) and a significant value of 0.003 < 0.05

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik dan sesuai dengan standar. Sehingga secara otomatis akan berpengaruh terhadap keuntungan yang diperoleh perusahaan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan harus dianalisa dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Kebutuhan perusahaan yang telah diidentifikasi juga akan terpenuhi yang nantinya akan menguntungkan antara dua pihak yaitu perusahaan dan karyawan. Hasil dari pengelolaan sumber daya manusia melalui program pelatihan dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan membentuk kinerja karyawan yang baik, berdampak pada efektifitas kinerja di dalam perusahaan secara keseluruhan. Hal tersebut dapat ditunjang dengan pemberian motivasi kerja kepada karyawan sebagai perangsang bagi karyawan agar bekerja lebih baik.

Motivasi merupakan daya penggerak yang dapat memicu gairah kerja seseorang sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Silaen, dkk; 2021:37). Dengan demikian karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, dorongan atau gairah untuk menyelesaikan pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang semakin optimal sesuai dengan output yang dikehendaki oleh perusahaan dimana mereka bekerja. PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang asuransi dan jasa konsultan, tidak dapat terhindar dari kemungkinan perubahan bisnis yang semakin memungkinkan untuk persaingan secara terbuka dalam berbagai sektor. Semakin besarnya persaingan yang datang dari perusahaan- perusahaan lain khususnya bergerak dibidang asuransi dan jasa konsultan selalu mengikuti perubahan dan kebutuhan masyarakat, melakukan pendekatan yang humanis, produk yang beragam dan didukung penggunaan teknologi dalam kegiatannya, membuat perusahaan ini diminati oleh masyarakat. Tentunya memberikan dampak yang sangat serius bagi PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu dalam kelangsungan operasi perusahaannya.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu tidak lepas dari peran serta karyawan petugas lapangan atau agen asuransi. Agen asuransi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya mendongkrak penjualan produk asuransi. Agen asuransi merupakan posisi yang berhadapan langsung kepada calon nasabahnya, serta mampu menciptakan kepuasan calon nasabah melalui produk dan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan, keinginan dan harapan calon nasabah. Oleh karena itu, setiap agen asuransi dituntut untuk menguasai produk-produk asuransi yang baru maupun yang lama, seperti memiliki pengetahuan tentang asuransi dan dapat menyesuaikan dirinya dengan setiap klain yang ditemui sehingga agen dapat mengetahui produk asuransi apa yang sesuai dengan calon nasabahnya. Para karyawan yang berkerja sebagai agen asuransi inilah menjadi tujung tombak PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu dalam mencapai target dan profit perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu mengelola dan memiliki sumber daya manusia profesional, memiliki pengetahuan, kemampuan, motivasi dan kinerja yang tinggi melalui pelatihan kerja dan memberikan motivasi yang baik kepada karyawan. Dengan pelatihan dan motivasi kerja yang baik diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas belajar non- formal yang dilakukan dengan sengaja baik dengan kebijakan organisasi maupun dengan inisiatif sendiri dalam rentang waktu yang

relatif singkat guna mempelajari pengetahuan dan keterampilan tenis dan tujuan terbatas, Hasmin dan Nurung (2021:25). Pelatihan merupakan proses yang terstruktur untuk merubah perilaku karyawan menggapai tujuan perusahaan atau organisasi, yang berhubungan dengan keterampilan dan keahlian karyawan untuk menjalankan pekerjaan saat ini. Dessler dalam Hermawati (2021:322) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses mengejar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya berupa pengetahuan atau sikap yang lebih baik untuk menunjang pekerjaan sehingga dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sinambela (2017:169) mengatakan pelatihan merupakan proses pengkajian yang menguatkan karyawan atau pegawai melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya, Widodo (2015:82). Sedangkan Rivai dalam Hermawati (2021:322) mengatakan pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Invancevich dalam Dewi dan Harjoyo (2019:44) pelatihan merupakan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan sekarang atau dalam pekerjaan yang lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan serta keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya, Dewi dan Harjoyo (2019:46).

Menurut Kasmir (2017:126) mengatakan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Artinya menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya.

Adapun indikator yang mempengaruhi pelatihan menurut Dewi dan Harjoyo (2019:54) sebagai berikut: Peserta pelatihan, Instruktur/pelatih, Materi, Lokasi pelatihan, dan waktu pelatihan.

Motivasi

Motivasi Kerja, Winardi (2016:6) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Menurut Widodo (2015:187) motivasi merupakan besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau memperoleh tujuan atau sasaran menunjukkan sejauh mana tingkat motivasinya. Motivasi merupakan faktor yang membawa seseorang untuk menjalankan suatu kegiatan tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong tingkah laku seseorang, Gitosudarmo dan Sudinata (2015:109). Menurut Hasibuan (2017:141) mengatakan bahwa motivasi berasal dari Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Sementara Hamalik dalam Hermawati (2021:322) mengatakan motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk

mencapai tujuan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan seseorang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta mungkin limpahan materi. Motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Azwar dalam Hermawati (2021:322).

Motivasi kerja karyawan dapat terbentuk karena setidaknya dua faktor, faktor pertama adalah *organizational tenure* yaitu masa jabatan karyawan bekerja di organisasi tersebut yang tentunya memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi dan rekan kerja yang ada di dalamnya. Kemudian memunculkan komitmen dan motivasi berprestasi pegawai dalam pelayanan publik. Yang kedua yaitu pengembangan karir, berupa kesempatan yang diberikan organisasi kepada setiap pegawai untuk meningkatkan karir dalam organisasi tersebut. Peningkatan karir biasanya diikuti oleh peningkatan jumlah gaji, inilah yang mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, Hasmin dan Nurung (2021:63). Fungsi motivasi kerja menurut Pramadhika dalam Silaen, dkk (2021:95) adalah: Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perubahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau tercapainya tujuan tertentu. Menurut Hasibuan dalam Silaen, dkk (2021:96). Indikator Motivasi Kerja, Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Maslow dalam Dewi dan Harjoyo (2019:103) sebagai berikut: 1. Kebutuhan fisiologis, 2. Kebutuhan rasa aman, 3. Kebutuhan social, 4. Kebutuhan penghargaan dan 5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja

Kinerja. Menurut Sutrisno (2016:151) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Hendri dan Yunita (2019:2) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nawawi dalam Widodo (2015:131) mengatakan kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atau tugas tertentu yang dilaksanakan. Sementara menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Wibowo (2017:95) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan akan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan, Bangun dalam Hermawati (2021:321).

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) mengatakan bahwa kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja

adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau satu profesi dalam waktu tertentu. Sementara Simanjuntak dalam Wibowo (2017:95) mengatakan bahwa kinerja sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robbins (2016:121) sebagai berikut: Iklim organisasi, Kepemimpinan, Kualitas pekerjaan, kemampuan kerja, Inisiatif, Motivasi, daya tahan/kehandalan, kuantitas pekerjaan, disiplin kerja, dan Pengawasan. Indikator Kinerja.

Indikator kinerja menurut Bangun dalam Asnawi (2019:14), terdiri dari: Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, dan Kemampuan kerjasama.

Penelitian sejenis dilakukan oleh Rerra (2013), Universitas Dehasen Bengkulu dalam skripsinya yang berjudul "Hubungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bengkulu". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, motifasi kerja, kinerja pegawai dan mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Metode analisis metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi rank spearman dengan hasil korelasi 0,415. Nilai t hitung = 2,997 > t tabel = 2,660. Maka H_0 di tolak artinya bahwa diantara lingkungan kerja dan motivasi dengan kinerja mempunyai pengaruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Tedi Irlanda (2018). Universitas Dehasen Bengkulu dalam skripsinya yang berjudul "Hubungan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan pelatihan dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi rank spearman dan uji hipotesis. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 22 responden. Berdasarkan hasil perhitungan rank spearman diketahui bahwa pelatihan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah dengan nilai korelasi sebesar 0,888199. Artinya dengan semakin bagus pelatihan yang terdapat pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah maka akan semakin bagus pula kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($8,64527 > 2,086$). Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pelatihan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah. Korelasi rank spearman untuk lingkungan kerja memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah dengan nilai korelasi sebesar 0,523998. Artinya terdapat hubungan yang sedang antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($2,751364 > 2,086$). Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Herawati (2021) Universitas Pamulang, Banten. Dengan judul penelitian "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Di Cabang Balaraja Banten". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Di Cabang Balaraja Banten baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah bahwa pelatihan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,500 + 0.563X_1$, koefisien korelasi 0,659 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi 43,4% dan Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,587 > 1.985)$ Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,802 + 0,607X_2$. Koefisien korelasinya sebesar 0,607 artinya keduanya memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 36,8% dan uji hipotesis yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,482 > 1,985)$. Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,164 + 0,394X_1 + 0,366X_2$. Nilai koefisien korelasinya yang diperoleh sebesar 0,713 artinya variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 50,8% sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F > F_{tabel}$ atau $(49,032 > 2,700)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Balaraja Banten.

Hipotesis merupakan gagasan atau penjelasan tentang sesuatu yang didasarkan pada fakta yang diketahui tetapi belum terbukti (Saputra, dkk; 2022). Hipotesis dalam penelitian ini adalah: diduga pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis kuantitatif. Sugiyono (2020:65) menyatakan bahwa metode deskriptif analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan deskriptif sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu gambaran mengenai masalah yang ada. Dalam penelitian ini masalah yang dianalisis adalah pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultants Cabang Bengkulu (Y). Dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: Kuesioner/angket yaitu teknik pengumpulan data dengan bantuan suatu daftar pertanyaan kepada responden yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban. Hasil jawaban responden terhadap kuisisioner diberikan skor jawaban, kuisisioner ini menggunakan scoring dengan skala Likert, Sugiyono (2020:146), sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Jawaban Responden

No	Kriteria iiteriaiteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020:147)

Metode analisis data yang digunakan berupa uji kualitas data (uji validitas, uji reliabilitas), regresi liner berganda, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis (uji t dan uji f) dengan bantuan program SPSS (statistical package for social science) versi 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Pelatihan				
1	Saya selalu bersemangat mengikuti pelatihan.	0,752	0,324	Valid
2	Saya senang menjadi peserta pelatihan dari perusahaan tempat saya bekerja.	0,842	0,324	Valid
3	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	0,646	0,324	Valid
4	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.	0,672	0,324	Valid
5	Materi yang diberikan jelas, lengkap dan mudah dipahami.	0,781	0,324	Valid
6	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang saya dalam bekerja.	0,669	0,324	Valid
7	Lokasi pelaksanaan program pelatihan yang saya ikuti nyaman dan bersih.	0,656	0,324	Valid
4	Kondisi ruang kerja sangat aman.	0,619	0,324	Valid
5	Semua peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan saya dapat menyesuaikan diri dengan baik.	0,633	0,324	Valid
8	Saya dapat melaksanakan pelatihan yang saya ikuti dengan baik.	0,720	0,324	Valid
9	Hubungan karyawan dengan atasan di tempat saya bekerja telah ditetapkan dan tepat waktu.	0,561	0,324	Valid
6	Hubungan karyawan dengan atasan di tempat saya bekerja telah ditetapkan dan tepat waktu.	0,669	0,324	Valid
10	Lamanya pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan tujuan.	0,693	0,324	Valid
7	Peraturan perusahaan yang dapat diterapkan bagi karyawan agar sesuai dengan kebutuhan.	0,580	0,324	Valid
Motivasi				
1	Instansi karyawan selalu prima dengan gaji.	0,697	0,324	Valid
9	Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	0,700	0,324	Valid
2	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.	0,669	0,324	Valid
3	Gaji yang saya terima telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya.	0,720	0,324	Valid
3	Keamanan dan kenyamanan saya dalam bekerja sepenuhnya.			
10	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.	0,619	0,324	Valid
4	Kondisi ruang kerja sangat aman.	0,580	0,324	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan perusahaan.	0,561	0,324	Valid
26	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan etas di tempat perusahaan.	0,472	0,324	Valid
26	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan etas di tempat perusahaan.	0,488	0,324	Valid
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat, rapi dan teliti.	0,509	0,324	Valid
37	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.	0,794	0,324	Valid
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan pimpinan.	0,580	0,324	Valid
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan pimpinan.	0,697	0,324	Valid
9	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.	0,720	0,324	Valid
5	Saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan.	0,746	0,324	Valid
10	Saya disiplin waktu dalam bekerja.	0,464	0,324	Valid
7	Saya disiplin waktu dalam bekerja.	0,580	0,324	Valid
Kinerja Karyawan				
81	Saya tidak melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan.	0,472	0,324	Valid
2	Saya mampu mencapai target yang ditentukan oleh pimpinan.	0,488	0,324	Valid
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat, rapi dan teliti.	0,794	0,324	Valid

4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan pimpinan.	0,343	0,324	Valid
5	Saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan.	0,746	0,324	Valid
6	Saya disiplin waktu dalam bekerja.	0,464	0,324	Valid
7	Saya hadir tepat pada waktu yang telah ditentukan.	0,779	0,324	Valid
8	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan.	0,492	0,324	Valid
9	Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja untuk mempermudah pekerjaan dalam pekerjaan tertentu.	0,491	0,324	Valid
10	Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan.	0,512	0,324	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa r hitung untuk seluruh item pernyataan variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan lebih besar dari r tabel (0,324), artinya bahwa seluruh item pernyataan yang membentuk variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
1	Pelatihan	0,884	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,829	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,763	Reliabel

Sumber : Hasil Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapat seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 yaitu 0,884 untuk variabel pelatihan, 0,829 untuk variabel motivasi kerja dan 0,763 untuk variabel kinerja karyawan. Sehingga seluruh item pernyataan untuk variabel pelatihan, motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,269	3,765		4,056	,000
	Pelatihan	,200	,079	,367	2,542	,016
	Motivasi Kerja	,382	,121	,456	3,161	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh model persamaan regresi linier berganda untuk pengaruh variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu, yaitu: $Y = 15,269 + 0,200 X_1 + 0,382 X_2 + 3,765$. Dimana setiap peningkatan satu satuan variabel pelatihan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,200 satuan. Setiap peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,382 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,515	1,913

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

Sumber : Hasil Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai adjusted R² = 0,542, yang berarti besarnya nilai koefisien determinasi adalah adjusted R² x 100% = 0,542 x 100% = 54,2%, hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel pelatihan dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu sebesar 54,2%, sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,269	3,765		4,056	,000
	Pelatihan	,200	,079	,367	2,542	,016
	Motivasi Kerja	,382	,121	,456	3,161	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh nilai thitung dan signifikansi untuk setiap variabel, yaitu seluruh nilai thitung tersebut lebih besar dari ttabel (2,032 dengan df = n-k-1 = 37-2-1 = 34, α = 0,05) atau thitung > ttabel serta nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0,05 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh variabel engagement, pengawasan dan disiplin kerja. terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu, dengan rincian sebagai berikut:

1. Untuk variabel pelatihan nilai thitung sebesar 2,542 nilai dengan signifikan 0,016, nilai thitung > ttabel (2,032) serta signifikansi < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu.
2. Untuk variabel motivasi kerja nilai thitung sebesar 3,161 dengan nilai signifikan 0,003, nilai thitung > ttabel (2,032) serta signifikansi < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,133	2	73,567	20,101	,000 ^b
	Residual	124,434	34	3,660		
	Total	271,568	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 nilai F hitung dan signifikansi sebesar yaitu 20,101 dan 0,000. Nilai F hitung tersebut bila dibandingkan dengan nilai F tabel ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 2$, $df_2 = n - k - 1 = 37 - 2 - 1 = 34$, $\alpha = 0,05$) sebesar 2,892 menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ serta nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0,05 yang berarti secara simultan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultants Cabang Bengkulu.

Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig	Keterangan
Persamaan $Y = 15,269 + 0,200 X_1 + 0,382 X_2 + 3,765$					
Pelatihan	0,200	0,079		0,016	Signifikan
Motivasi Kerja	0,382	0,121		0,003	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,542		54,2%

Sumber: Analisis Output SPSS Versi 25.0, 2022

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultants Cabang Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk pelatihan diperoleh nilai thitung sebesar 2,542 dan ttabel sebesar 2,032 dengan tingkat signifikan $0,016 < 0,05$. Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,542 > 2,032$), signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0,200; sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultants Cabang Bengkulu". Invancevich dalam Dewi dan Harjoyo (2019:44) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan sekarang atau dalam pekerjaan yang lain yang akan dijabatnya segera. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Herawati (2021) Universitas Pamulang, Banten. Dengan judul penelitian "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Di Cabang Balaraja Banten", hasil penelitian menunjukkan baik secara persial maupun secara simultan, bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Demikian halnya penelitian yang dilakukan oleh Tedi Irlanda (2018). Universitas Dehasen Bengkulu dalam skripsinya yang berjudul "Hubungan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah", Berdasarkan hasil perhitungan rank spearman diketahui bahwa pelatihan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah dengan nilai korelasi sebesar 0,888199.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk pengawasan diperoleh nilai thitung sebesar 3,161 dan ttabel sebesar 2,032 dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Karena thitung $>$ ttabel ($3,161 > 2,032$), signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0,382; sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu”. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rerra (2013), Universitas Dehasen Bengkulu dalam skripsinya yang berjudul “Hubungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bengkulu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bengkulu. Serta hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Herawati (2021) Universitas Pamulang, Banten. Dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Di Cabang Balaraja Banten”, hasil penelitian menunjukkan baik secara persial maupun secara simultan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama pelatihan (X1) dan motivasi (X2) dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 20,101 dan F tabel sebesar 2,892 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena F hitung $>$ F tabel ($20,101 > 2,892$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu. Dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,200, nilai thitung $>$ ttabel ($2,542 > 2,033$) dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu. Dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,382, nilai thitung $>$ ttabel ($3,161 > 2,032$) dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Hasil regresi linier berganda untuk pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Proasia Broker Insurance dan Consultans Cabang Bengkulu, yaitu $Y = 15,269 + 0,200 X1 + 0,382 X2 + 3,765$.

Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya menggunakan 2 variabel dependen yang di jadikan bahan uji. Jika digali lagi masih banyak variabel lain yang bisa di teliti misalnya dari segi pendidikan, kesehatan, sarana dan prasarana kerja, jaminan sosial dan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bisa dikembangkan untuk penelitian selanjutnya ditempat yang sama ataupun ditempat lain yang relevan untuk dijadikan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing. Riau.
- Asnawi, Angriani, Melan. 2019. Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan. Athra Samudra. Gorontalo.
- Careca, Rerra. 2013. Hubungan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bengkulu. Universitas Dehasen Bengkulu. Skripsi. Tidak Dipublikasikan.
- Dewi, Purnama, Desillia dan Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Unpam Press. Banten.

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gitosudarmo, I dan Sudinata, I.N. 2015. Perilaku Keorganisasian. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. T. 2016. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasmin Dan Nurung, Jumiatty. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Cetakan Pertama. Mitra Cendekia Media. Sumatra Barat.
- Hermawati, Rahmi. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Di Cabang Balaraja Banten. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 4. No. 3. ISSN: 2598-9502.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Rajawali Persada. Depok.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2016. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Saputra, Nur, Dani, dkk. 2022. Buku Ajar Metode Penelitian. Cetakan Pertama. Feniks Muda Sejahtera. Sulawesi Tengah.
- Silaen, Ruth, Novia, dkk. 2021. Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Sinambela, Poltak, Lijan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Cetakan Kedua. Alfabet. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widodo, Suparno, Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Rineka Cipta. Jakarta.