

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KREDIT
PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PADANG (BPR)
KELOMPOK BANK NAGARI WILAYAH BUKITTINGGI AGAM**

Sabri

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: 1) Pengaruh pelatihan terhadap motivasi berprestasi karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam. 2) Pengaruh pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam.

Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian kredit karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam yang meliputi lima (5) BPR. Penarikan sampel penelitian ini adalah dengan cara proporsional stratifiet Cluster Random Sampling, dengan menggunakan rumus Chochran 1997 dengan jumlah sampel adalah sebanyak 80 orang.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pelatihan berpegaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan selain itu juga pelatihan dan motivasi berprestasi mempunyai penaruh yang signifikan juga terhadap kinerja karyawan karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam.

Abstract

This study aims to reveal: 1) The effect of achievement motivation training of employees of the credit PT. Rural Banks (BPR) Nagari Bank Group Regional Bukittinggi and Agam. 2) Effect of training and achievement motivation on employee performance of credit PT. Rural Banks (BPR) Nagari Bank Group Regional Bukittinggi and Agam.

The study population was employee of the credit department employees of the credit PT. Rural Banks (BPR) Group Bank Nagari Bukittinggi and Agam region that includes five (5) RB. Sampling of this study is to stratifiet proportional cluster random sampling, by using the formula Chochran 1997 with the number of samples is 80 people.

From this research it is known that an alias training significantly to achievement motivation of employees while also training and achievement motivation have significant penaruh also on the performance of the employee credit department employees of PT. Rural Banks (BPR) Nagari Bank Group Regional Bukittinggi and Agam.

Kata Kunci : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan Kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian Kinerja karyawan yang obyektif.

Masalah kinerja sangat berpengaruh pada pelayanan terhadap nasabah, sehingga kalau tidak dikelola dengan baik akan mengganggu proses produksi (aktifitas) di sebuah lembaga. Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam kemampuan karyawan bagian kredit akan menjadi acuan dalam menilai seberapa besar kontribusi yang diberikannya pada perusahaan untuk melakukan proses kredit sampai pencairan kredit kepada nasabah. Jika proses pelayanan terhadap permohonan kredit lambat maka proses berikutnya tidak akan berjalan sebagai mana mestinya. Selama ini pemahaman akan pekerjaan pada setiap individu karyawan bagian kredit sangat berbeda. Hal ini disebabkan oleh perbedaan background pendidikan serta pelatihan dan juga motivasi berprestasi yang belum mengadopsi kebutuhan internal pegawai.

Dalam kenyataannya upaya meningkatkan kinerja tentunya harus mempertimbangkan banyak variabel baik secara langsung maupun tidak. Oleh sebab itu penelitian ini perlu dilakukan. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah kinerja mereka harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain berdampak terhadap kinerja perusahaan, kinerja karyawan juga akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu dirasa perlu untuk mengupas lebih lanjut dalam suatu penelitian tentang "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam."

Perumusan Masalah

Mengingat penelitian ini hanya melihat pengaruh pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam, maka perumusan masalah penelitian yang akan dilihat adalah:

1. Sejauh mana pelatihan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam.
2. Sejauh mana pelatihan dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini antara lain untuk menganalisis:

1. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi berprestasi karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam
2. Pengaruh pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau performance dapat dimaknai sebagai gambaran tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. Menurut Hasibuan (2001:94) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Potter dalam Handoko (2001:75) tingkat sejauhmana keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dinamakan dengan *level of performance*. Sehingga harus dibedakan antara kinerja (*performance*) dalam arti luas, dengan kinerja dalam arti yang sempit (*job performance*) yang sering juga disebut dengan prestasi kerja.

Selanjutnya Handoko (2001:75) kinerja adalah gambaran tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. Prawirosentono (1999:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Lebih lanjut Mangkunegara (2000:67) istilah kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Gibson (1997:355) kinerja (*performance*) adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lainnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Bateman dan Timpe (2000:32) ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja yaitu: perilaku, sikap, tindakan rekan-rekan kerja baik pimpinan maupun bawahan, kendala dan keadaan ekonomi. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan

(*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut pendapat Soedjadi (2001:17) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, pelatihan, disiplin kerja, kepemimpinan, imbalan yang diterima. Soedjadi berpendapat bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan

Dessler (2006: 280) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru atau yang ada saat ini untuk melakukan pekerjaannya. Di samping itu dalam manajemen pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan memiliki dampak dalam hal mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan serta prestasi kerja.

Nitisemito (1982:86) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan/organisasi yang bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawannya/pegawainya sesuai dengan keinginan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Rivai Veitzal (2002:206) menyatakan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Motivasi Berprestasi

Menurut Robbins (2003:213), motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran, hal ini berarti ada tiga elemen yang ditentukan oleh motivasi menurut Robbins, yaitu intensitas, arah dan ketekunan. Sedangkan menurut Rivai (2004:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Selanjutnya Timpe (2000:146), berpendapat motivasi merupakan proses mengendalikan pilihan, dibuat oleh orang atau organisasi dimana ia berkepentingan dengan 1) arah perilaku atau apakah yang dipilih yang akan dilakukan seseorang bila dihadapkan pada sejumlah alternatif yang mungkin, 2) besar atau kekuatan dari usaha, dan 3) kegiatan perilaku. Ia juga menyatakan bahwa untuk meningkatkan motivasi, pimpinan perlu memperhatikan 1) faktor intrinsik, seperti pengakuan, pencapaian kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju, pekerjaan itu sendiri, 2) faktor ekstrinsik, .. seperti gaji, bubungan kerja, pelatihan yang diikuti, kebijakan administrasi, kondisi kerja, kehidupan pribadi, status dan kepastian pekerjaan. Dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dengan adanya arahan, pengakuan dan penghargaan dari pimpinan serta imbalan atau kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Karyawan Bagian Kredit pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Melalui uji signifikansi pengaruh antara variabel penyebab terhadap variabel akibat. Serta mempelajari permasalahan dan mencari solusi pemecahannya guna meningkatkan Kinerja karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam.

Jenis penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*, artinya penulis meneliti peristiwa-peristiwa yang telah terjadi di Bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam dan kemudian merunut kebelakang melalui data empiris untuk menentukan faktor-faktor yang

mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin terjadi atas peristiwa yang diteliti. Dalam hal ini variabel yang diuji adalah pelatihan dan motivasi berprestasi sebagai variabel eksogen (X1 dan X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel endogen (Y)

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan individu yang akan dipelajari karakteristiknya dan menjadi objek penelitian. Selanjutnya populasi ini menjadi dasar dalam penentuan besar sampel yang diteliti. Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam yang meliputi 5 Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang tersebar diwilayah Bukittinggi dan Agam. Populasi merupakan himpunan dari keseluruhan unit-unit penelitian dan juga populasi merupakan objek penelitian dimana nanti kesimpulan yang akan diambil berkenaan dengan populasi ini. Jumlah keseluruhan populasi 100 orang yang berasal dari 5 PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam. Hasil perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Cochran adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Hasil perhitungan sampel

N _o	Klasifikasi	P	Q	n ₀	n
1	Pendidikan	0,28	0,72	335,602	77,044 (78)
2	BPR	0,44	0,56	378,628	79,112 (80)

Sumber: Data diolah

Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini, data yang diperlukan adalah ;

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari semua karyawan bagian kredit PT. BPR Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang akan disebarakan kepada karyawan bagian kredit di PT. BPR

kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Data skunder, yaitu data yang dikumpulkan dari referensi, buku atau dokumen-dokumen yang terkait dengan kinerja, pelatihan dan motivasi berprestasi karyawan bagian kredit. Teknik pengumpulannya dengan menggunakan observasi dan dokumentasi

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui angket secara tertulis kepada semua karyawan bagian kredit sebagai responden penelitian. Angket ini terdiri dari kuisioner-kuisioner untuk mengukur variable kinerja, pelatihan dan motivasi berprestasi

Defenisi Operasional

Kinerja (Y)

Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja dan keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan job description yang dimilikinya.

Selanjutnya Handoko (2001:75) kinerja adalah gambaran tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. Prawirosentono (1999:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Lebih lanjut Mangkunegara (2000:67) istilah kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Gibson (1997:355) kinerja (performance) adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lainnya

Pelatihan

Pelatihan yang sudah terprogram sesuai dengan kebutuhan perusahaan khususnya dibagian kredit yang diikuti oleh seluruh karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja serta perubahan sikap dan perilaku dalam

melakukan pekerjaan secara lebih baik, efektif dan ekonomis.

Nitisemito (1982:86) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan/organisasi yang bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawannya/pegawainya sesuai dengan keinginan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Rivai Veitzal (2002:206) menyatakan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Motivasi Berprestasi

Dalam setiap organisasi yang memiliki berbagai aktivitas didalamnya memerlukan dorongan dan keinginan yang besar dari setiap individu dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi tentunya tidak begitu saja muncul tanpa adanya imbal balik dari setiap aktivitas yang dilakukan. Motivasi ini menjadi penentu keberhasilan kegiatan dalam organisasi, karena setiap anggota organisasi berupaya mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Robbins (2003:213), motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran, hal ini berarti ada tiga elemen yang ditentukan oleh motivasi menurut Robbins, yaitu intensitas, arah dan ketekunan.

Sedangkan menurut Rivai (2004:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dipaparkan karakteristik karyawan bagian kredit PT.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam yang terpilih menjadi responden penelitian. Karakteristik responden penelitian akan dijabarkan berdasarkan pangkat/golongan, umur, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Adapun penjabaran dari karakteristik karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam yang terpilih menjadi responden penelitian adalah sebanyak 53 orang (66,25%) responden penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki, ada sebanyak 27 orang (33,75%) responden penelitian adalah berjenis kelamin perempuan. Jadi, terlihat bahwa pada umumnya responden penelitian ini adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki bagian kredit pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam.

Selain itu, sebanyak 5 orang (6,25%) responden penelitian adalah berumur di bawah 5 tahun, ada sebanyak 10 orang (12,50%) responden penelitian adalah berumur antara 26 - 30 tahun, ada sebanyak 30 orang (37,50%) responden penelitian adalah berumur antara 31 - 35 tahun, ada sebanyak 25 orang (31,25%) responden penelitian adalah berumur antara 36 - 40 tahun, ada sebanyak 10 orang (12,50%) responden penelitian adalah berumur lebih 40 tahun. Jadi, terlihat bahwa pada umumnya responden penelitian ini adalah karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam yang beraneka ragam dan didominasi oleh umur 31-35 tahun yaitu 37,50%.

Jika dilihat dari masa kerja ada sebanyak 9 orang (11,25%) responden penelitian mempunyai masa kerja 0 -1 tahun, ada sebanyak 12 orang (15,00%) responden penelitian mempunyai masa kerja antara 1-3 tahun, ada sebanyak 25 orang (31,25%) responden penelitian mempunyai masa kerja antara 3-5 tahun, ada sebanyak 20 orang (25,00%) responden penelitian mempunyai masa kerja antara 5-7 tahun, ada sebanyak 14 orang (17,50%) responden penelitian mempunyai masa kerja di atas 7 tahun. Jadi, terlihat bahwa pada umumnya responden penelitian ini adalah karyawan bagian kredit

yang mempunyai masa kerja antara 3-5 tahun. Selain itu, sebanyak 29 orang (36,25%) responden penelitian pendidikan terakhirnya adalah SMA, ada sebanyak 18 orang (22,50%) responden penelitian pendidikan terakhirnya adalah Diploma, ada sebanyak 27 orang (33,75%) responden penelitian pendidikan terakhirnya adalah sarjana, ada sebanyak 6 orang (7,50%) responden penelitian pendidikan terakhirnya adalah pasca sarjana,. Jadi, terlihat bahwa pada umumnya responden penelitian ini adalah karyawan bagian kredit yang pendidikan terakhirnya SMA

Analisis Data Hasil Penelitian

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah terdistribusi normal atau tidak. Menurut Santoso (2000:43) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu :

- a) Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) < 0,05 (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah tidak normal.
- b) Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) > 0,05 (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah normal
- c) Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Asymp. Sig	Alpha	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,540	0,05	Normal
2	Pelatihan (X1)	0,448	0,05	Normal
3	Motivasi berprestasi (X2)	0,338	0,05	Normal

Sumber : Pengolahan data primer

Dari Tabel 4.1 diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel pelatihan (X1) sebesar 0,448, variabel motivasi berprestasi (X2) sebesar 0,338, dan variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,5404. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan ($\alpha = 0,05$) maka terlihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada

penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua data hasil penelitian ini telah berdistribusi normal, dengan demikian analisis jalur dapat dilaksanakan karena data untuk semua variabel telah berdistribusi secara normal.

2) Uji Homogenitas

Syarat yang kedua yang harus dipenuhi dari analisis jalur adalah varians masing-masing data harus homogen. Untuk melihat homogen atau tidaknya varians data masing-masing variabel tersebut perlu dilakukan uji homogenitas. Uji homogenitas pada penelitian ini digunakan metode Levene statistic dengan $\alpha = 0,05$. Adapun hasil uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pelatihan	1.160	18	47	.178
Motivasi Berprestasi	1.033	18	47	.149

Sumber: Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel X_1 terhadap Y sebesar 0,178 dan untuk variabel X_2 terhadap Y sebesar 0,149. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian adalah ini homogen, dengan demikian dapat diartikan bahwa varians data juga homogen. Dengan demikian uji homogenitas telah terpenuhi maka data dapat dilakukan dilanjutkan dengan analisis jalur.

3) Analisis Jalur

jalur digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel bebas lainnya dan mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel terhadap variabel lain. Setelah melakukan uji normalitas dan homogenitas, maka penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan analisis jalur.

Analisis jalur pada penelitian ini dikelompokkan menjadi dua sub struktur analisis jalur. Pada analisis sub struktur pertama akan dilihat pengaruh pelatihan terhadap motivasi berprestasi karyawan bagian kredit di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam. Pada analisis sub struktur kedua akan dilihat pengaruh pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan bagian kredit pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam. Adapun hasil analisis data untuk masing-masing sub struktur jalur adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Bagian Kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam

Pada analisis sub struktur pertama akan dilihat pengaruh pelatihan terhadap motivasi berprestasi di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam. Dari struktur analisis jalur akan dilakukan analisis untuk mengetahui tingkat signifikansi dan koefisien jalur dari variabel bebas terhadap variabel akibat baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Dengan bantuan software SPSS V.13.00 dalam melakukan pengolahan data untuk sub struktur 1 dari analisis jalur ini dapat diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Secara Parsial

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial dari variabel pelatihan terhadap variabel motivasi berprestasi di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam. Adapun hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 1

No	Model	Koefisien Jalur	t hitung	Sig.
1	Pelatihan	0,849	14,197	0,000

Sumber : Pengolahan data primer.

Berdasarkan analisis data pada struktur pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh

pelatihan terhadap motivasi berprestasi di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam adalah maka diketahui koefisien jalur dari pengaruh pelatihan terhadap motivasi berprestasi adalah $P_{x2x1} = 0,849$, dengan thitung sebesar 14,197 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikannya ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap motivasi berprestasi di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam.

b. Pengaruh pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam

Pada analisis sub struktur kedua akan dilihat pengaruh dari variabel pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan bagian kredit pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam. Dari hasil analisis jalur pada sub struktur kedua ini akan diketahui koefisien jalur dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel akibat baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan hasil analisis data untuk sub struktur 2 dari analisis jalur ini dapat diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

1) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependent. Dengan bantuan program SPSS V.13.00 diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7950.889	2	3975.444	53.665	.000 ^b
	Residual	5704.099	77	74.079		
	Total	13654.988	79			

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

Sumber : Pengolahan data primer.

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 53,665 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikannya ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti pelatihan dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kredit pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam

Karena uji F telah terpenuhi dan kesimpulannya variabel pelatihan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja maka dapat analisis jalur untuk pengujian secara individual.

2) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara sendiri-sendiri dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada penelitian ini akan dilihat pengaruh pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam. Adapun hasil analisis data untuk pengujian secara parsial ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 2

No	Model	Koefisien Jalur	t hitung	Sig.
1	Pelatihan	0,416	2,985	0,004
2	Motivasi Berprestasi	0,377	2,706	0,008

Sumber : Pengolahan data primer,

Berdasarkan data yang terlihat pada Tabel 4.5 dapat dilakukan uji secara parsial masing-masing variabel penyebab terhadap variabel akibat sebagai berikut:

- a. Koefisien jalur dari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah $P_{YX_1} = 0,416$, dengan $t_{hitung} 2,985$ dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikannya ($0,004 < 0,05$). Dengan demikian dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kredit pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam
- b. Koefisien jalur dari pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan adalah $P_{YX_2} = 0,377$, dengan $t_{hitung} 2,706$ dan nilai signifikansi sebesar 0,008. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikannya ($0,008 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kredit di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam.

Jadi, terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel lebih kecil dari tingkat signifikannya, hal ini berarti pelatihan dan motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam. Dengan demikian tidak ada variabel yang dikeluarkan dari sub struktur karena semuanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uraian hasil pengolahan data dapat penulis ringkas seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Rekapitulasi Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

No	Keterangan	%	%
1	Besarnya pengaruh X_1 (Pelatihan) terhadap Y (Kinerja) secara langsung	17,30	
2	Besarnya pengaruh X_1 (Pelatihan) terhadap Y (Kinerja) melalui (Motivasi Berprestasi) X_2	32,00	
3	Total pengaruh X_1 (Pelatihan) terhadap Y (Kinerja)		49,30
4	Besarnya pengaruh X_2 (Motivasi Berprestasi) terhadap Y (Kinerja) secara langsung	14,20	
5	Total pengaruh X_2 (Motivasi berprestasi) terhadap Y (Kinerja)		14,20
6	Total pengaruh variabel (X_1 dan X_2) endogen terhadap eksogen (Kinerja)	63,50	63,50
7	Besarnya pengaruh variabel lain (e)	36,50	36,50
	Total	100	100

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama maka diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam. Dengan seringnya pelatihan yang diikuti oleh karyawan tentunya akan dapat meningkatkan motivasi berprestasi pada diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua maka diketahui bahwa Pelatihan dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam. Dengan demikian dapat diartikan bahwa dengan adanya pelatihan yang cukup serta adanya motivasi berprestasi yang tinggi pada diri karyawan tentunya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok

Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam.

Saran

Saran-saran yang ingin penulis sampaikan diakhir penulisan tesis ini adalah :

1. Disarankan kepada pihak PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam untuk dapat melakukan pelatihan seefektif mungkin karena dengan adanya pelatihan yang cukup akan meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawan dalam bertugas
2. Disarankan kepada pihak PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam untuk melakukan berbagai upaya yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawan karena dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi tentunya akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut
3. Kepada karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam disarankan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari terutama dalam hal ketangguhan kerja karena temuan penelitian ini membuktikan bahwa kinerja karyawan masih masuk dalam kategori cukup
4. Kepada karyawan bagian kredit PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kelompok Bank Nagari Wilayah Bukittinggi dan Agam disarankan untuk dapat mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada dalam rangka meningkatkan perubahan sikap dan perilaku dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- Ariyanti, Maya, Manajemen Perkreditan Bank, Teori, Masalah dan Kebijakan dan Analisis Kredit, Alfa Beta, Bandung, 2003
- Armstrong. M , Performance Management. Clays, Ltd. St. Ives pie, England, 1998
- Agung., AML. Human Capital Competencies, Sketsa-sketsa Praktik Human Capital Berbasis Kompetensi. Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta, 2007
- Arikunto, Suharsimi, Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek, edisi revisi 5 Rineka Cipta, Jakarta, 2002
- Bacal R, Performance Management. Edisi Bahasa Indonesia. Sun. Jakarta, 2001
- Davis, K., Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour, New Delhi, Mc Graw Hill, 1985
- Handoko, Hani. T. Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPF, 2001
- Istijanto., Riset Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka Tama, Jakarta, 2005.
- Kartikawangi D, Karakteristik Sumber Daya Manusia yang Dibutuhkan Dunia Industri Organisasi Dalam Menghadapi Globalisasi ,Atma Nan Jaya, Jakarta, 2002
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu., Dr., drs., M.Si., Psi. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung, 2006
- Mc. Clelland, Human Resources Management Practice, Penguin Press, New York, 2001
- Notoatmojo, Soekidjo., Prof., Dr.
- Nawawi, Hadary. Manajemen Sumber Daya Manusia : BPF UGM, Yogyakarta, 1998
- Nitisemito, Alex, Manajemen Personalia : Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982
- Sitepu, Nirwana SK. (1994). Analisis Jalur. Penerbit Alfabeta, Bandung, 1994
- Saydam, Gouzali., Bc.TT. Built In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006
- Simanjuntak, Payaman. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : LPFE UI. Jakarta, 1986
- Siagian, Sondang,. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta, 1995
- Sugiono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta : Bandung, 2005
- Umar Husein, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Rajawali Pers, Jakarta, 2007
- Wahjosumidjo. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, Sinar Harapan, Jakarta, 1994
- Wibowo, Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- Zainun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Utama: Jakarta, 2005