



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PADA PERUMDA BPR SUKABUMI**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Indriasari Ayu Tri Santoso

0211 18 209

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

JULI 2022



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PADA PERUMDA BPR SUKABUMI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PADA PERUMDA BPR SUKABUMI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Jumat, tanggal 20 Juli 2022

Indriasari Ayu Tri Santoso
0211 18 209

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Nancy Yusnita, SE, MM.)



Ketua Komisi Bimbingan
(Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon)



Anggota Komisi Bimbingan
(Dewi Taurusyanti, S.E., M.M)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indriasari Ayu Tri Santoso
NPM : 021118209
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Pada Perumda BPR
Sukabumi

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 25 Juli 2022



Indriasari Ayu Tri Santoso
0211 18 209

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Indriasari Ayu Tri Santoso. 021118209. Manajemen Sumberdaya Manusia, Pengaruh Pelatihan karyawan Terhadap Motivasi kerja Karyawan pada Perumda BPR Sukabumi. Ketua Komisi pembimbing H. Rajab Tampubolon dan Anggota Komisi Pembimbing Dewi Taurusyanti 2022 .

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan guna meningkatkan keahlian karyawan yang berdampak pada motivasi kerja karyawan. Tujuan penelitian ini ditunjukkan untuk (1) Untuk mengetahui bagaimana pelatihan di Perumda BPR Sukabumi. (2) Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di Perumda BPR Sukabumi. (3) Untuk Mengetahui bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi kerja Karyawan pada Perumda BPR Sukabumi.

Penelitian ini dilakukan pada Perumda BPR Sukabumi yang bergerak di bidang perbankan. Sampel yang di gunakan pada penelitian ini sebanyak 116 orang. Sampel dipilih menggunakan jenis *Simple Random Sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang berfungsi sebagai penganalisis data yang dikumpulkan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data diuji dengan menggunakan spss versi 25 dengan menggunakan uji regresi liner sederhana dan uji hipotesis.

Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $\hat{Y} = 2.769 + 0,937X$. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan jika karyawan pada perusahaan tidak mengikuti pelatihan maka kinerja yang dihasilkan sebesar 2.276, tetapi jika karyawan mengikuti pelatihan maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat sebesar 0.937. Untuk koefisien regresi maka diperoleh angka $r = 0.734$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pelatihan dengan kinerja lemah. Hasil uji hipotesis koefisien regresi diperoleh angka $t_{hitung} 11.523$ dimana angka tersebut lebih besar dari angka t_{tabel} dengan signifikan 5% dan $df-2$ yaitu 1.980. Karena $t_{hitung} (11.529) > (1.980) t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh nyata dan positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: *Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan*

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Karyawan Pada Perumda BPR Sukabumi**” tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat kelulusan mata kuliah Skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Pakuan.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil sehingga penyusunan Skripsi ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta yang telah memberikan do'a, dorongan dan semangat selama penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., C.A. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
5. Bapak Dr. Ir. H. Rajab. Tampubolon selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah mendidik dan memberikan bimbingan
6. Ibu Dewi Taurusyanti, S.E., M.M. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah mendidik dan memberikan bimbingan
7. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE, MM. dan Bapak Towaf Totok Irawan, SE, ME. Selaku dosen penilai.
8. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah membantu dan membimbing dalam penyelesaian skripsi ini memalu tugas dan kewengannya masing-masing.
9. Pimpinan Perumda BPR Sukabumi dan seluruh staf perusahaan atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penyelesaian skripsi ini.
10. Kakak-kakak tercinta serta keluarga besar yang selalu memberikan dukungan dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-temanku satu bimbingan penyusunan Skripsi yang telah berjuang bersama-sama penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabatku tercinta yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Pacarku tersayang yang selalu memberikan semangat, dorongan motivasi dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan Skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga penyusunan Skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Terimakasih.

Bogor, 25 Juli 2022

Indriasari Ayu Tri Santoso

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISINDANGKAN	iii
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
HAK CIPTA	v
ASBTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
1.4.1. Kegunaan Praktis	7
1.4.2. Kegunaan Akademis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2. Pelatihan	11
2.2.1. Pengertian Pelatihan.....	11
2.2.2. Tujuan Pelatihan	11
2.2.3. Manfaat Pelatihan	12
2.2.4. Metode Pelatihan	13
2.2.5. Indikator-indikator Pelatihan	13
2.3. Motivasi Kerja	14
2.3.1. Pengertian Motivasi	14
2.3.2. Tujuan Motivasi	15
2.3.3. Jenis-jenis Motivasi	15

2.3.4.	Proses Motivasi	15
2.3.5.	Prinsip-prinsip Motivasi Kerja.....	16
2.3.6.	Indikator-indikator Motivasi Kerja	16
2.4.	Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran	17
2.4.1	Penelitian Terdahulu	17
2.4.2.	Kerangka Pemikiran.....	20
2.5.	Hipotesis Penelitian	21
 BAB III METODE PENELITIAN		
3.1.	Jenis Penelitian.....	22
3.2.	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	22
3.2.1.	Objek Penelitian	22
3.2.2.	Unit Analisis	22
3.2.3.	Lokasi Penelitian.....	22
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	22
3.3.1.	Jenis Data Penelitian	22
3.3.2.	Sumber Data Penelitian.....	23
3.4.	Operasionalisasi Variabel	23
3.5.	Metode Penarikan Sampel	24
3.5.1.	Populasi dan Sampel	24
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	25
3.7.	Analisis Data.....	27
3.7.1.	Analisis Deskriptif	27
3.7.2.	Uji Validitas	27
3.7.3.	Uji Reliabilitas	28
3.7.4.	Uji Asumsi Klasik	29
3.7.5.	Uji Hipotesis	29
3.7.6.	Analisis Regresi Linier Sederhana	29
3.7.7.	Koefisien Regresi	30
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	31
4.1.1.	Sejarah Perusahaan	31
4.1.2.	Lokasi Perusahaan	31
4.1.3.	Visi dan Misi Perusahaan.....	32
4.2.	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	34
4.2.1.	Struktur Organisasi	34
4.2.2.	Uraian Tugas	35
4.3.	Profil Responden.....	36
4.3.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	36
4.3.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	
4.3.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	

4.2.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	
4.3.	Analisis Data	
4.3.1.	Uji Validitas	
4.3.2.	Uji Reliabilitas	
4.4.	Analisis Hasil	
4.4.1	Pelatihan pada Perumda BPR Sukabumi	
4.4.2.	Motivasi Kerja Perumda BPR Sukabumi	
4.4.3.	Interpretasi Hasil Penelitian	
4.5.	Pembahasan	68
4.5.1.	Analisis Deskriptif	68
4.5.2.	Analisis Statistik	69
4.5.3.	Penelitian Terdahulu	70
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	72
5.2.	Saran	72
	DAFTAR PUSTAKA	
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1	Operasional Variabel	24
Tabel 3.2	Distribusi Sample Penelitian	25
Tabel 3.3	Pengukuran Skala Likert Sikap	26
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	37
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	38
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Pelatihan	39
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	40
Tabel 4.7	Hasil Uji Realibilitas Variabel Pelatihan (X)	41
Tabel 4.8	Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (Y).....	41
Tabel 4.9	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat menguasai materi yang diajarkan	42
Tabel 4.10	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat berinteraksi dengan baik kepada saya dan peserta lainnya	42
Tabel 4.11	Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti.....	43
Tabel 4.12	Saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian golongan.....	44
Tabel 4.13	Saya sangat antusias dan semangat saat mengikuti pelatihan	44
Tabel 4.14	Saya merasa program pelatihan ini sebagai pengalaman pembelajaran untuk membantu pekerjaan menjadi lebih baik	45
Tabel 4.15	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja	45
Tabel 4.16	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tujuan pelatihan	46
Tabel 4.17	Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya	47
Tabel 4.18	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas	47
Tabel 4.19	Semua peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan saat pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti tersedia lengkap	48
Tabel 4.20	Metode yang digunakan mempermudah memahami materi yang diberikan	49
Tabel 4.21	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk mengerjakan tugas yang akan diberikan	49
Tabel 4.22	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	50
Tabel 4.23	Perusahaan dapat mengembangkan kinerja karyawan untuk naik pada level tertentu	51
Tabel 4.24	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Pelatihan	51

Tabel 4.25 Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya.....	53
Tabel 4.26 Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	54
Tabel 4.27 Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya ...	54
Tabel 4.28 Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman	55
Tabel 4.29 Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik	55
Tabel 4.30 Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan	56
Tabel 4.31 Anda dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan	57
Tabel 4.32 Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik ...	57
Tabel 4.33 Anda mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	58
Tabel 4.34 Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	59
Tabel 4.35 Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja	59
Tabel 4.36 Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	60
Tabel 4.37 Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	61
Tabel 4.38 Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik	61
Tabel 4.39 Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang Pendidikan yang saya miliki	62
Tabel 4.40 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Pelatihan	63
Tabel 4.41 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-smirnov</i>	64
Tabel 4.42 Regresi Linear Sederhana.....	65
Tabel 4.43 Koefisien Regresi	66
Tabel 4.44 Nilai Interval Koefisien Regresi	66
Tabel 4.45 Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.46 Hipotesis T	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Jumlah Pelatihan Tahun 2018 s/d 2020	3
Gambar 1.2	Persentase Skor Tanggapan Responden Atas Pelatihan	4
Gambar 1.3	Persentase Skor Tanggapan Responden Atas Motivasi.....	5
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	21
Gambar 3.1	Garis Kontinum	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	34
Gambar 4.2	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Gambar 4.3	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
Gambar 4.4	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Gambar 4.5	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	38
Gambar 4.6	Grafik Sactter Plot	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Tabulasi Variabel X
- Lampiran 2 Data Tabulasi Variabel Y
- Lampiran 3 Data Pelatihan Perumda BPR Sukabumi 2018
- Lampiran 4 Data Pelatihan Perumda BPR Sukabumi 2019
- Lampiran 5 Data Pelatihan Perumda BPR Sukabumi 2020
- Lampiran 6 Surat Persetujuan Untuk Riset
- Lampiran 7 Surat Keterangan Sudah Melaksanakan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Di era globalisasi sekarang ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan yaitu menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional.

Sumber daya manusia merupakan *asset* terpenting yang memang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien agar terwujud karyawan yang memiliki dorongan untuk bekerja lebih optimal agar mencapai tujuan perusahaan. Sebagai pemimpin perlu sekali untuk memperhatikan kebutuhan apa saja yang ada pada sumber daya manusia terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan dari perusahaan. Pemimpin juga perlu memperhatikan bagaimana cara untuk memberikan pelatihan yang tepat agar dapat menambah motivasi kerja dari petugas lainnya agar dapat bekerja lebih produktif, efektif, dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia pula yang mengatur tenaga kerja yang ada dalam suatu perusahaan agar tujuan perusahaan yang telah diharapkan dapat terwujud. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bersinergi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Khususnya pada perkembangan globalisasi seperti sekarang ini perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta memiliki potensi untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Salah satu penyebab turunnya motivasi karyawan dalam suatu organisasi adalah kurangnya dorongan motivasi kerja dan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pelatihan yang sesuai bagi karyawannya.

Salah satu cara untuk mengembangkan motivasi yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang

diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Sutrisno (2016), Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Pelatihan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan akan berjalan secara maksimal jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Gullu (2016) yang menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan pelatihan dan pengembangan dengan baik akan menambah motivasi karyawan dalam belajar. Pelatihan kerja dapat berjalan dengan lancar jika didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan perusahaan.

Karyawan yang sedang melakukan pelatihan di lingkungan kerja yang kondusif akan termotivasi untuk meningkatkan motivasi mereka. Menurut Jayaweera (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja melalui motivasi karyawan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

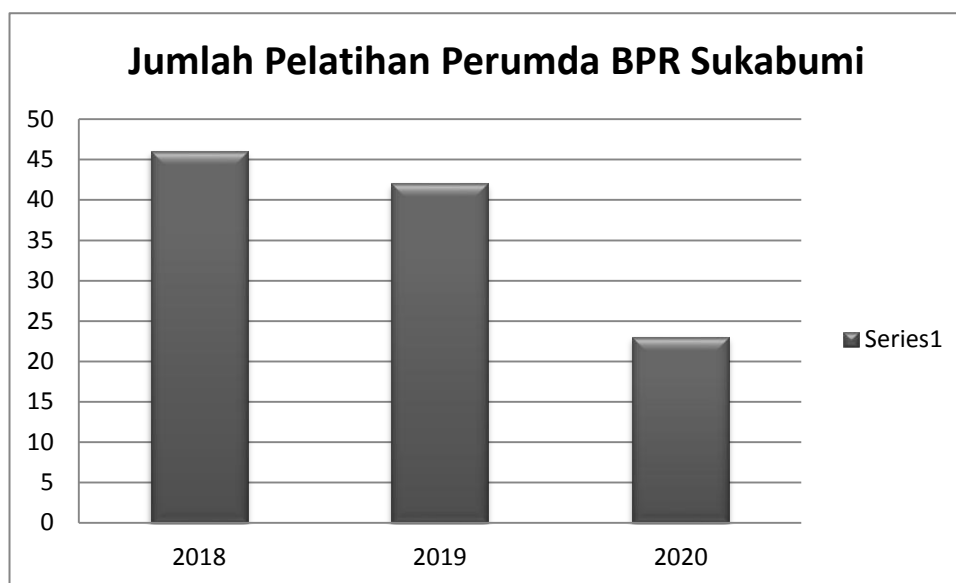
Sesuai dengan Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pelatihan kerja adalah kegiatan yang diadakan untuk memperoleh, memberi, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkatan keterampilan dan keahlian tertentu sesuai jenjang dan kualifikasi jabatan pekerjaan. Pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan jenjang karir dan jabatan para karyawan akan menumbuhkan dorongan dalam diri setiap individu karyawan untuk terus berkembang dan tentunya bekerja lebih baik lagi dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dorongan dari dalam diri tersebut yang biasa dikenal dengan istilah motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang nantinya dapat menentukan motivasi karyawan, karena dengan adanya motivasi seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya serta mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Hamali (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya serta mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Dapat disimpulkan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang

mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Perumda BPR Sukabumi adalah milik PEMDA Kabupaten Sukabumi. Perumda BPR Sukabumi diatur dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Sekarang telah dikenal oleh masyarakat sukabumi dan sekitarnya dengan Call Name ‘BPR SUKABUMI’. Perusahaan ini bergerak dalam bidang perbankan. Pasti memerlukan sumber daya manusia yang handal dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Demi menjaga kepercayaan Perumda BPR Sukabumi maka diperlukan adanya pelatihan yang akan ditujukan kepada karyawan tersebut untuk selalu melakukan pekerjaan yang terbaik, sesuai standar yang sudah ditentukan. Adanya sebuah pelatihan yang akan mendorong motivasi dan menambah kemampuan karyawan Perumda BPR Sukabumi serta menambah semangat yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam bekerja. Motivasi yang tercipta dari pelatihan memberi efek kepercayaan diri karena sikap profesional karyawan akan di perlihatkan kepada Perumda BPR Sukabumi tanpa mengeluh dan akan bekerja lebih maksimal dan melebihi dari harapan Perumda BPR Sukabumi.

Berikut dibawah ini, data grafik jumlah pelatihan yang diikuti oleh karyawan Perumda BPR Sukabumi periode tahun 2018 sampai dengan 2020 yang diperbaharui pada tahun 2021.



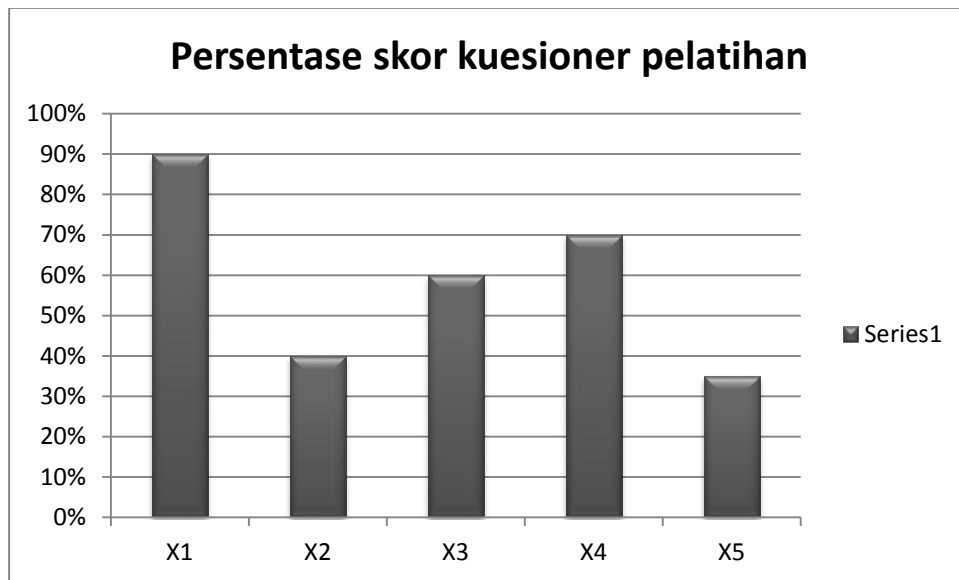
Gambar 1.1 Jumlah Pelatihan Tahun 2018 s/d 2020

Sumber : Data Pelatihan Perumda BPR Sukabumi (2021)

Dalam gambar grafik di atas terlihat penurunan jumlah data karyawan pada Perumda BPR Sukabumi dalam mengikuti pelatihan. Pada tahun 2018 jumlah data mengikuti pelatihan sebanyak 46 pelatihan. Pada tahun 2019 mengalami penurunan kegiatan pelatihan yaitu 42 pelatihan. Pada tahun 2020 penurunan jumlah data pelatihan sangat menurun drastis, dikarenakan dalam tahun 2020 kita sedang

mengalami keadaan yang sangat tidak memungkinkan yaitu kondisi COVID-19 yang berdampak besar bagi dunia usaha termasuk Perumda BPR Sukabumi. Di tahun 2020 jumlah data pelatihan sebanyak 23 pelatihan. Hal ini terlihat penurunan secara drastis dalam tahun 2018 hingga tahun 2020 jumlah data karyawan pada Perumda BPR Sukabumi dalam mengikuti pelatihan.

Untuk mendapatkan pelatihan yang baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, maka ada beberapa indikator pelatihan yang harus dilihat. Menurut Mangkunegara (2016) indikator pelatihan diantaranya yaitu instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan. Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan kemampuan seseorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Berikut dibawah ini, adalah data grafik yang merupakan hasil kuesioner pelatihan dari tanggapan responden/karyawan.



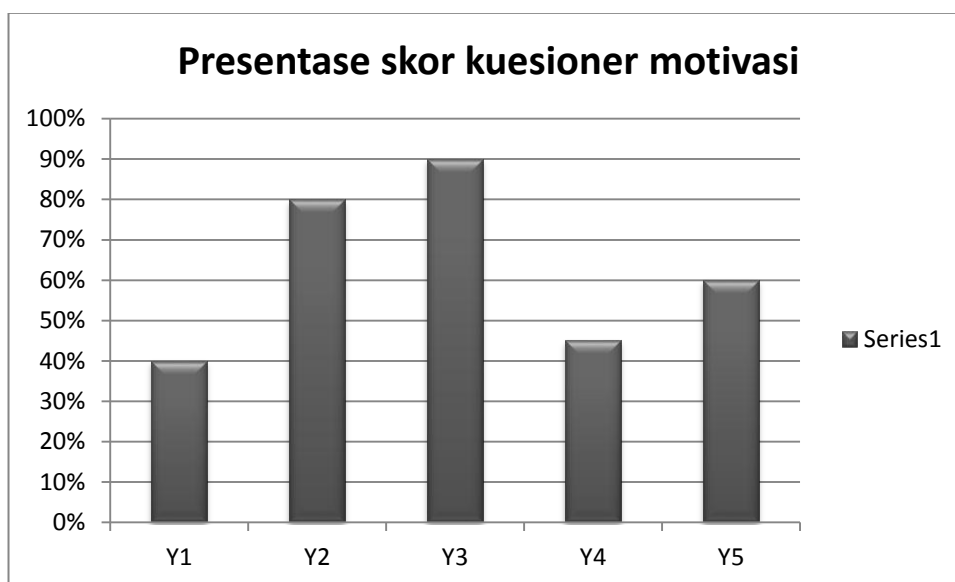
Gambar 1.2 Persentase Skor Tanggapan Responden Atas Pelatihan

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden kuesioner di atas tentang pelatihan bahwa 90% responden/karyawan menyetujui adanya instruktur yang baik dan mampu menguasai materi dalam pelatihan. Hal ini berarti para peserta yang mengikuti pelatihan dapat cepat mengerti dengan materi yang diberikan oleh instruktur pelatihan. Pada 40% responden/karyawan yang menyetujui bahwa peserta dalam mengikuti pelatihan merasa antusias dan sesuai dengan golongan dan juga jabatannya. Hal ini juga berarti para peserta merasa pelatihan yang diikuti memberikan penyegeran pikiran yang jenuh akibat dari tugas-tugas yang tidak diketahui. Terlihat 60% responden/karyawan menyetujui adanya materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan dapat memahami materi pada program pelatihan. Hal ini membuat pelatihan yang diikuti memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaannya. Terlihat juga 70% responden/karyawan menyetujui metode yang digunakan dalam pelatihan harus

dengan semaksimal mungkin agar mempermudah dalam pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan dan 35% yang menyetujui tujuan dalam mengikuti pelatihan, mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih mudah dan cepat dan juga membuat peserta bisa mengembangkan kinerjanya untuk naik pada level tertentu.

Manfaat pelatihan tersebut adalah untuk menambah motivasi karyawan agar lebih berkembang secara maksimal. Untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan dapat dilihat dari hasil tanggapan responden kuesioner tentang motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (dalam teori Abraham Maslow) (2017) indikator motivasi adalah (1)Kebutuhan fisiologis. (2)Kebutuhan rasa aman. (3)Kebutuhan untuk merasa memiliki. (4)Kebutuhan akan harga diri. Dan (5)Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Berikut dibawah ini adalah data grafik yang merupakan hasil kuesioner motivasi kerja dari tanggapan responden/karyawan.



Gambar 1.3 Presentase Skor Tanggapan Responden Atas Motivasi

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden kuesioner di atas tentang motivasi bahwa 40% responden/karyawan menyetujui adanya kebutuhan fisiologis di perusahaan agar perusahaan lebih peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya. Pada 80% responden/karyawan yang menyetujui adanya kebutuhan rasa aman di perusahaan tersebut agar kondisi ataupun keamanan di lingkungan perusahaan dikelola dengan sebaik mungkin. Terlihat 90% responden/karyawan menyetujui akan kebutuhan untuk merasa memiliki hubungan kerja sesama rekan kerja atau antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku. Terlihat juga 45% responden/karyawan yang menyetujui kebutuhan akan harga diri dengan adanya rasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan atas kelebihan dan hal-hal positif yang dilakukan di lingkungan kerja. Dan 60% yang menyetujui kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri terhadap keterampilan kemampuan yang dimiliki karyawan dengan baik. Terlihat tanggapan responden yang paling terendah terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis, hal ini

menunjukkan bahwa menurunnya motivasi karyawan pada kebutuhan yang paling mendasar. Dan terlihat tanggapan responden yang paling tertinggi yaitu terdapat pada indikator kebutuhan untuk merasa memiliki, hal ini menunjukkan bahwa perkembangan motivasi karyawan pada kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

Dengan demikian, hasil tanggapan responden/karyawan pada kuesioner tersebut bahwa dilakukannya pelatihan, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan karyawan menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Dan juga adanya motivasi kerja, karyawan akan memberikan yang terbaik, bekerja lebih produktif, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Karena motivasi kerja karyawan yang merupakan aspek pokok yang harus dimiliki agar karyawan bisa berkontribusi lebih untuk peningkatan kinerja bisnis dan perusahaan. Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang memiliki pribadi produktif. Memiliki karyawan yang memiliki pribadi produktif memungkinkan perusahaan mencapai hasil yang lebih tinggi. Jika karyawan tidak bersemangat dalam bekerja dan hanya menghabiskan waktu untuk kepentingan pribadi, perusahaan yang di pimpin dapat berada dalam posisi yang sangat berisiko, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan dari latar belakang yang penulis uraikan tersebut di atas, maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja pada Perumda BPR Sukabumi”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian adalah :

1. Turunnya motivasi karyawan
2. Kurangnya kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan di perusahaan
3. Adanya penurunan jumlah data karyawan pada Perumda BPR Sukabumi dalam mengikuti pelatihan
4. Pemberian pelatihan yang tepat agar dapat menambah motivasi kerja
5. Kurangnya manajemen sumber daya manusia yang mengatur tenaga kerja yang ada dalam suatu perusahaan
6. Kurangnya dorongan motivasi kerja dan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan,

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah adalah :

1. Bagaimana pelatihan karyawan di Perumda BPR Sukabumi ?
2. Bagaimana motivasi karyawan di Perumda BPR Sukabumi ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan pada Perumda BPR Sukabumi ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan antara kondisi dengan teori standar mengenai suatu variabel penelitian pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja, menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dengan memilih penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penerapan pelatihan karyawan di Perumda BPR Sukabumi
2. Untuk mengetahui motivasi karyawan di Perumda BPR Sukabumi
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pada perumda BPR sukabumi

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis
Bagi penulis kegunaan penelitian ini tentu untuk meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya hal-hal terkait pengaruh pemberian pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan serta melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis.
2. Bagi Perumda BPR Sukabumi
Hasil penelitian ini dapat sedikit membantu perusahaan untuk meningkatkan kualitas organisasi, mempertahankan yang sudah berjalan dan membenahi yang belum berjalan dengan baik.
3. Bagi Universitas Pakuan Bogor
Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh pemberian pelatihan terhadap motivasi kerja.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia. Dan juga sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi tentang pelatihan terhadap motivasi kerja kaitannya dengan persepsi lingkungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai factor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Widodo (2015) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada”. Menurut Marwansyah (2016) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Yusuf (2015) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Sementara menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa terdapat dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Fungsi manajerial MSDM
 - a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.
 - b. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan, SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.
 - c. Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.
2. Fungsi operasional MSDM
 - a. Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerjaan/tanggung jawab divisi SDM. Pengadaan SDM meliputi perencanaan SDM, penarikan SDM, mengadakan seleksi SDM, penempatan, dan orientasi.
 - b. Pengembangan

SDM Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, di mana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.
 - c. Pemberian kompensasi/balas jasa

Fungsi balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.
 - d. Pengintegrasian pegawai

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

- e. **Pemeliharaan pegawai**
Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya.
- f. **Pemutusan hubungan kerja**
Fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena pegawai akan meninggalkan perusahaan walupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun.

2.2 Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pemberian pelatihan pada dasarnya diberikan pada karyawan sesuai dengan jenjang karir dan jabatannya. Umumnya, dengan pelatihan, perusahaan memperoleh masukan yang baik dalam menghadapi berbagai macam tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki sumber daya manusia yang mampu memecahkan permasalahan yang ada. Secara bersamaan, bagi setiap individu karyawan, pemberian pelatihan merupakan sarana pengembangan diri demi mencapai tujuan bersama. Menurut Mangkunegara (2016) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Sutrisno (2016), Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

2.2.2. Tujuan Pelatihan

Sedarmayanti (2016) berpendapat mengenai beberapa nilai dari tujuan pelatihan yang penting, yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas dalam jumlah maupun mutu;
2. Mengurangi kecelakaan;
3. Mengurangi pengawasan;
4. Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi;
5. Mempertinggi moral.

2.2.3. Manfaat Pelatihan

Menurut Suparyadi (2015) manfaat pelatihan yaitu:

1. Meningkatkan kemandirian
Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.
2. Meningkatkan motivasi
Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal itu di sebabkan oleh dua hal, yaitu, pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakannya dengan baik. Kedua, pelatih memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi, sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.
3. Menumbuhkan rasa memiliki
Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.
4. Mengurangi keluarnya karyawan
Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan dalam bekerja disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan.
5. Meningkatkan laba perusahaan
Karyawan yang telah terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang dan atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal dan akan melakukan pembelian kembali bahkan merekomendasikan orang lain untuk mengkonsumsi atau menggunakan barang atau jasa seperti mereka. Dengan demikian sangat mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan dapat meningkat

Sedangkan menurut Hartatik (2014), pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.

4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

2.2.4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Hartatik (2016) adalah pelaksanaan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pelatihan perusahaan.

1. *On The Job Training* atau pelatihan kerja
Metode latihan ini banyak digunakan perusahaan. Dalam metode ini, yang diberi tugas untuk melatih karyawan adalah atasan langsung dari karyawan tersebut. Keunggulan dari sistem ini adalah hemat, karena tidak memerlukan fasilitas khusus untuk latihan.
2. *Vestibule Training* atau simulasi aktual
Pada metode vestibule training, latihan tidak diberikan oleh atasan langsung, melainkan oleh pelatihan khusus (*staff specialist*). Cara ini menghindari agar atasan langsung tidak mendapat tugas tambahan yang terlalu memberatkan. Pelatihan diberikan oleh pelatih yang ahli di bidangnya.
3. Magang atau *Apprenticeship*
Metode ini bisa digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan formal dan relative memerlukan sistem serta prosedur yang lebih rinci. Program magang bisa dikombinasikan dengan on the job training, dengan memanfaatkan pengalaman peserta sendiri. Mereka kemudian diberi petunjuk cara-cara mengambil manfaat dari pengalaman mereka itu.
4. Kursus dan Pelatihan Khusus
Kursus dan pelatihan khusus merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada pelatihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat karyawan di bidang pengetahuan tertentu, seperti kursus bahasa asing, manajemen, kepemimpinan, dan sebagainya.

2.2.5. Indikator-indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Mangkunegara (2016) sebagai berikut:

1. Instuktur
Mengingatnkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten. Indikatornya meliputi :

- a. menguasai materi
- b. pendidikan
2. Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, indikatornya meliputi semangat mengikuti pelatihan
3. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Indikatornya meliputi :
 - a. Sesuai dengan kebutuhan peserta
 - b. Penetapan sasaran
4. Metode
Metode pelatihan akan lebih baik menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Indikatornya meliputi pensosialisasian tujuan.
5. Tujuan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Indikatornya meliputi pelatihan memiliki sasaran yang jelas.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Hamali (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Usman Effendi (2015) mengemukakan bahwa motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan sebuah perkiraan bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya. Dapat disimpulkan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan

individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

2.3.2. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan;
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.3.3. Jenis-jenis Motivasi

Hasibuan (2017), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)
Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)
Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.4. Proses Motivasi

Hasibuan (2017), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut

1. Tujuan
Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.
2. Mengetahui kepentingan
Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif
Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.
4. Integrasi tujuan
Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.
5. Fasilitas
Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.
6. Team Work
Manajer harus membentuk Team work yang terkoordinasi baik yang bias mencapai tujuan perusahaan. Team Work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

2.3.5. Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayandi (2017) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

1. Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
 - a. Standard untuk kerjanya dapat dicapai
 - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada
3. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
4. Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
5. Prilaku tertentu lebih "*reinforced*" apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
7. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

2.3.6. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual.
2. Kebutuhan rasa aman
yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki
yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri
yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri
yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.4. Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama, Judul, Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Maya Fitri Lestari 1* Sofia Ulfa Eka Hadiyanti 2, 2019 pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan di PT Harmoni Mitra Utama	Meneliti pelatihan jenis penelitian kuantitatif	Penelitian dilakukan pada PT Harmoni Mitra Utama	Berdasarkan hasil analisa yang sudah diteliti maka pelatihan mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang rekomendasikan yaitu diharapkan kepada Pimpinan PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda untuk memperbanyak pelatihan yang sudah diberlakukan sebelumnya agar motivasi kerja karyawan lebih meningkat dan memiliki skill yang lebih baik agar memajukan kepercayaan perusahaan terhadap konsumen sehingga perusahaan dapat meningkatkan laba dan tetap eksis di persaingan bisnis.
Gilang Christian Elvin K., dan Ari Pradhanawati, 2018 Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada	Meneliti pelatihan	Meneliti kompensasi Penelitian dilakukan pada CV.Laksana Karoseri Semarang	Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa secara signifikan pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan nilai hasil koefisien determinasi yang cukup tinggi sehingga dapat dikatakan pelatihan

Nama, Judul, Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
karyawan CV.Laksana Karoseri Semarang			<p>memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan penelitian dapat diketahui secara signifikan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai hasil koefisien determinasi yang cukup tinggi sehingga variabel kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan.</p> <p>Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dan kompensasi bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan hasil koefisien determinasi yang cukup tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan.</p>
Yasir Arafat, 2011 pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada CV. Timi Bersaudara di Palembang	Meneliti pelatihan	Penelitian dilakukan pada CV. Timi Bersaudara di Palembang	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diperoleh $\hat{Y} = 3,36 + 0,24 X + e$ yang menunjukkan bahwa jika tidak ada pelatihan maka skor motivasi kerja pegawai CV. Timi bersaudara adalah 3,36. Juga menyatakan bahwa setiap penambahan seratus persentase pelatihan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai CV. Timi bersaudara sebesar 0,24 kali. 2. Diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,05 > 2,02$ yang menunjukkan ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai CV. Timi bersaudara di Palembang.
Gustiansyah Surya Wahyu Pamungkas*,Padmono Wibowo, 2021 pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja petugas di Lapas Kelas IIB Mojokerto	Meneliti pelatihan Jenis penelitian kuantitatif	Penelitian dilakukan pada Lapas Kelas IIB Mojokerto	<p>Hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan dan telah diuji oleh penulis pada bab terdahulu, maka dapat diambil suatu kesimpulan dengan menggunakan beberapa sampel dari petugas menyatakan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Petugas khususnya di Lapas Kelas IIB Mojokerto. Responden setuju dengan adanya pemberian</p>

Nama, Judul, Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
			<p>pelatihan pada petugas karena dinilai dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dari petugas. Hal ini dikarenakan petugas merasa lebih dapat menguasai atau mendapatkan skill serta pengetahuan yang nantinya dapat menunjukkan efektifitas, produktivitas, dan kualitas dari petugas dalam menjalankan tugas – tugasnya sebagai petugas pemasyarakatan yang berguna untuk mencapai tujuan dari organisasi.</p>
<p>Citra Neza & Harif Amali Rivai, 2020</p> <p>pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan PT. X.</p>	<p>Meneliti pelatihan</p>	<p>Penelitian dilakukan pada PT. X</p>	<p>Berdasarkan studi ini, ditemukan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X. Ketika kualitas pelatihan ditingkatkan, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja; 2. Pelatihan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. X. Setiap peningkatan persepsi responden tentang pelatihan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat; 3. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X. Jika motivasi kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan meningkat; 4. Motivasi kerja terbukti memiliki peran mediasi secara parsial terhadap hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan PT. X. Semakin baik kualitas pelatihan dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada dalam penelitian inidengan penelitian terdahulu. Berikut persamaan dan perbedaan tersebut :

1. Maya Fitri Lestari dan Sofia Ulfa Eka Hadiyanti (2019) : dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam variable yaitu pelatihan dan jenis penelitiannya kuantitatif. Dan memiliki perbedaan dalam melakukan penelitian pada instansi yang berbeda yaitu pada PT Harmoni Mitra Utama

2. Gilang Christian Elvin K., dan Ari Pradhanawati (2018) : dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam variable yaitu pelatihan dan memiliki perbedaan pada penelitian variable kompensasi dan instansi yang berbeda yaitu pada CV.Laksana Karoseri Semarang
3. Yasir Arafat (2011) : dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam variable yaitu pelatihan. Dan memiliki perbedaan dalam melakukan penelitian pada instansi yang berbeda yaitu pada CV. Timi Bersaudara di Palembang
4. Gustiansyah Surya Wahyu Pamungkas dan Padmono Wibowo (2021) : dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam variable yaitu pelatihan dan jenis penelitiannya kuantitatif. Dan memiliki perbedaan dalam melakukan penelitian pada instansi yang berbeda yaitu pada Lapas Kelas IIB Mojokerto
5. Citra Neza dan Harif Amali Rivai (2020) : dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam variable yaitu pelatihan. Dan memiliki perbedaan dalam melakukan penelitian pada instansi yang berbeda yaitu pada PT. X

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Sebuah perusahaan untuk dapat berjalan, maju dan berkembang, maka perusahaan tersebut harus melakukan berbagai cara untuk mencapai hasil yang memuaskan. Salah satu cara perusahaan dapat berjalan dan berkembang dengan baik, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan para karyawannya. Hal ini bertujuan agar para karyawan lebih meningkatkan semangat dan kinerja sebagai kontribusi bagi perusahaan.

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian menurut Mangkunegara (2016) sebagai berikut:

1. Instuktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

Selain pemberian pelatihan, dorongan motivasi kerja juga sangat diperlukan agar karyawan mampu menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya serta mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik.

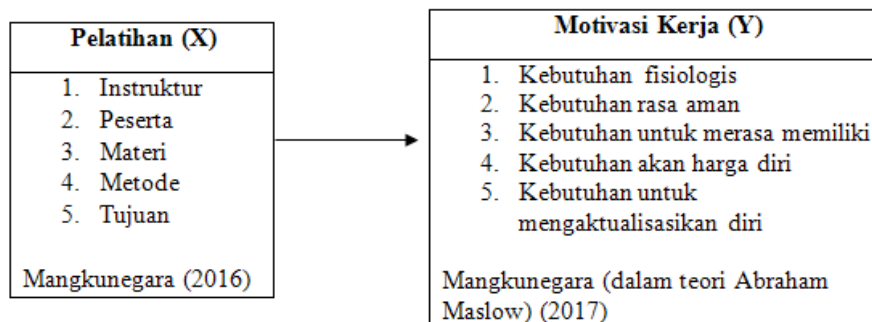
Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga

hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Adapun Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (dalam teori Abraham Maslow) (2017) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X) dan Motivasi Kerja (Y). Berikut adalah kerangka pikir dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) Hipotesis adalah suatu persyaratan mengenai konsep-konsep yang dapat di nilai benar atau salah untuk diajukan secara empiris.

Dengan memberikan pelatihan pada karyawan maka mereka akan memiliki kemampuan dan ketrampilan yang lebih mendalam. Hal itu akan menumbuhkan dorongan dalam diri setiap karyawan untuk mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien yang pada akhirnya mereka mampu bersinergi dengan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Jadi pelatihan dan motivasi mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk membangkitkan motivasi kerja yang lebih baik, salah satunya dipengaruhi oleh pemberian pelatihan. Maka berdasarkan asumsi yang dikemukakan, hipotesis yang diajukan bahwa diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Perumda BPR Sukabumi

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih dengan alasan informasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka, data-data, melalui angket, documenter juga interview.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian dari penelitian ini terdapat dua variable yaitu variable “X” adalah pelatihan dan variable “Y” adalah motivasi kerja.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perumda BPR Sukabumi.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja Perumda BPR Sukabumi yang berlokasi di Jalan Surya Kencana No. 51 Kelurahan Selabatu, Kecamatan Sukabumi, Kota Sukabumi, Jawa Barat 35226

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut berupa angka atau skor yang diperoleh dari hasil pengisian kuisisioner oleh responden.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer dan kuesioner yang diberikan kepada karyawan Perumda BPR Sukabumi.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah perpustakaan, buku, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2015), Pengertian definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Salah satu kunci keberhasilan penelitian, selain perencanaan yang matang, adalah penggunaan definisi operasional dalam mengukur konsep dan variabel penelitian yang dipelajari atau istilah yang digunakan dalam dokumen penelitian. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variable independen (X)

Menurut Sugiyono (2015) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah Pelatihan (X)

2. Variable dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2015) variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah Motivasi kerja (Y).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu Pelatihan (X) sebagai variabel bebas dan Motivasi kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan dalam table mengenai konsep dan indikator variabel penelitian.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala
Variabel X (Pelatihan)	1. Instruktur	1. Penguasaan materi 2. Penguasaan teknik berkomunikasi 3. Penguasaan bahasa/penyampaian	Rasio
	2. Peserta	1. Kesesuaian golongan 2. Semangat mengikuti pelatihan 3. Keinginan untuk memahami	Rasio
	3. Materi	1. Kejelasan penentuan sasaran pelatihan 2. Kesesuaian komposisi materi yang diberikan 3. Kesesuaian atau manfaat praktik materi	Rasio
	4. Metode	1. Ketepatan metode yang digunakan 2. Ketepatan alat bantu 3. Kesesuaian metode dengan materi	Rasio
	5. Tujuan	1. Meningkatkan keterampilan 2. Meningkatkan kemampuan penyelesaian tugas 3. Mengembangkan kinerja	Rasio
Variabel Y (Motivasi kerja)	1. Kebutuhan fisiologis	1. Kesejahteraan karyawan 2. Penghasilan yang sesuai 3. Pemberian penghasilan yang tepat waktu	Rasio
	2. Kebutuhan rasa aman	1. Kondisi lingkungan kerja 2. Keamanan lingkungan kerja 3. Perlengkapan keselamatan dan kesehatan yang tepat	Rasio
	3. Kebutuhan untuk merasa memiliki	1. Bersosialisasi dengan baik 2. Hubungan kerja sama sesama rekan atau atasan 3. Pengakuan dan penghargaan	Rasio
	4. Kebutuhan akan harga diri	1. Penghargaan prestasi karyawan 2. Perasaan dihormati sesama rekan dan atasan 3. Pengakuan hasil kerja	Rasio
	5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri	1. Pemberian kesempatan jabatan 2. Keterampilan dan kemampuan diri 3. Kesesuaian pekerjaan	Rasio

3.5 Metode Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Perumda BPR Sukabumi yang berjumlah 162 orang.

2. Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Dalam penelitian ini, Peneliti memutuskan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = kesalahan yang masih ditoleransi

(tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 5%)

Berdasarkan rumus diatas, dengan jumlah populasi 162 orang maka dapat dihitung ukuran sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{162}{1 + 162 \cdot 0.05^2}$$

$$n = \frac{162}{1 + (162 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{162}{1 + 0.405}$$

$$n = \frac{162}{1.405} = 115.3024 \text{ dibulatkan menjadi } 116 \text{ responden}$$

Maka dapat disimpulkan, sampel dalam penelitian ini menggunakan 116 orang responden.

3. Metode penarikan sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis *Simple Random Sampling*. Adapun definisi *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Berikut dibawah ini adalah table distribusi sample penelitian.

Tabel 3.2 Distribusi Sample Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah Populasi	Jumlah Sample	Sisa
1	Divisi Umum	9	7	2
2	Divisi SDM	8	6	2
3	Divisi EDP	8	6	2
4	Divisi SKAI	5	3	2
5	Divisi Pemasaran	10	7	3
6	Cabang	122	87	35
Jumlah		162	116	46

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) definisi dari teknik pengumpulan data adalah Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena

tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono, (2018) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan karyawan pada Perumda BPR Sukabumi untuk mendapatkan informasi dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan pada responden.

2. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan kuesioner. Data tersebut didapatkan dengan memberikan angket/ kuesioner pada sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara bertemu langsung maupun melalui link *google form* kepada responden yaitu karyawan Perumda BPR Sukabumi.

Pernyataan-pernyataan yang disajikan didalam kuesioner akan disertai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden dan diukur menggunakan skala likert. Untuk keperluan penelitian ini, jawaban pada kuesioner akan diberi nilai yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Pengukuran Skala

Pernyataan Kuesioner	Bobot Nilai Kuesioner
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Data yang diambil penulis dalam metode kepustakaan ini berasal dari jurnal-jurnal yang berkaitan dengan judul yang diteliti oleh penulis, buku-buku literatur, dan penelitian sejenisnya.

4. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada. Tetapi tidak semua dokumen memilih tingkat kredibilitas yang

tinggi. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian adalah dokumen yang dimiliki Divisi SDM pada Perumda BPR Sukabumi

3.7 Analisis Data

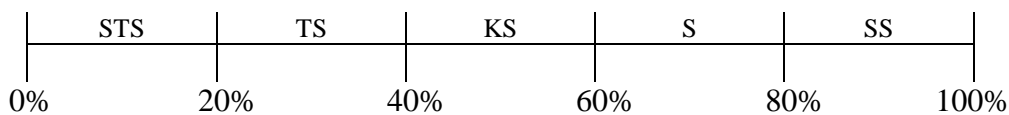
Analisis data menurut Sugiyono (2018) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) pengertian metode/analisis deskriptif adalah sebagai berikut: Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Tahap analisis dilakukan sampai pada *scoring* dan indeks, dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 5) frekuensi.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Garis Kontinum

3.7.2 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2017) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sedangkan menurut Sugiyono (2018) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY (\sum X) (\sum Y)}{N \{X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefesien r product moment
 r : Koefesien validitas item yang dicari
 x : Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item
 y : Skor total instrument
 n : Jumlah responden dalam uji instrumen
 Σx : Jumlah hasil pengamatan variabel X
 Σy : Jumlah hasil pengamatan variabel Y
 Σxy : Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y
 Σx^2 : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
 Σy^2 : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *Corrected Item-Total Corellation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0.3 .

3.7.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2017) Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Menurut Sugiyono (2018) Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. Uji reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistic *cronbach alpha* untuk menguji tingkat reliable suatu valiabel. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan *koefisien Alpha Cronbach* berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliable. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS dengan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sigma^2_b}{\sigma^2_t} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrument
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\Sigma\sigma^2_b$ = jumlah varian butir
 $\Sigma\sigma^2_t$ = varian total

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik.

2. Uji Heteroskedistisitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

3.7.5 Uji Hipotesis

1. Uji T

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji t digunakan untuk menguji tingkat signfikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas.

2. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R_2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2016) Koefisien determinasi (R^2) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar pengaruh konstribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan.

3.7.6 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Ghozali (2018) dinyatakan bahwa regresi linier sederhana didasarkan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono (2016) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = nilai yang diprediksikan
- a = konstanta atau bila harga $X = 0$
- b = koefisien regresi
- x = nilai variabel independen

3.7.7 Koefisien Regresi

Menurut Imam Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dihitung dengan koefisien korelasi.

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY(\sum X)(\sum Y)}{n \sqrt{X^2 - (\sum X)^2} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien Regresi
- X = Variabel Independen
- Y = Variabel Dependen
- n = Banyaknya sampel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

BPR Sukabumi adalah milik PEMDA Kabupaten Sukabumi. BPR Sukabumi diatur dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Sekarang telah dikenal oleh masyarakat sukabumi dan sekitarnya dengan Call Name 'BPR SUKABUMI', Pada dekade tahun 1968 lahir sebuah lembaga Keuangan yang diberi nama BKPD (Bank Karya Peroduksi Desa) dengan surat keputusan Gubernur Jawa Barat No 79/BV/PEM/SK/68 pada tanggal 19 Maret 1968 yang tersebar di 21 Kecamatan di Kabupaten Sukabumi. Lembaga keuangan diatas dibentuk dalam rangka membantu pemerintah untuk meningkatkan produksi hasil pertanian masyarakat pedesaan pada saat itu, Sejalan dengan perkembanganya serta atas tuntutan peraturan pemerintah khususnya bidang perbankan,maka pada tahun 1992 terbit peraturan Pemerintah Nomor 71 dan keputusan menteri Keuangan Nomor 184 s/d 196/KM/17/1998, dari BKPD sejumlah sisa 13 dari saat awal berdiri berjumlah 21 tersebut terjadi perubahan nama menjadi Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dengan badan hukum Perusahaan Daerah(PD) dari pergantian nama sebagaimana tersebut diatas sehingga nama panggilan (call name) yang dikenal tersebut oleh masyarakat saat ini adalah "BPR SUKABUMI"

Saat Ini BPR Sukabumi Memiliki 13 Kantor Cabang dan 14 Kantor Kas yang tersebar di seluruh wilayah Kota dan Kabupaten Sukabumi. Dengan memiliki kantor cabang sebanyak itu, BPR Sukabumi tentu saja berpedoman pada Surat Keputusan Deputi Gubernur Bank Indonesia No. 16/16/KEP.DpG/2004 tanggal 12 Oktober 2014 tentang Pemberian Izin Penggabungan Usaha serta Surat Izin Usaha No. 6/28A DPBPR/P3BPR tentang pemberian Izin Merger PD BPR Sukabumi. Tujuan utama dari banyaknya kantor cabang serta kantor Kas BPR Sukabumi tentu saja untuk kemudahan dalam menjangkau customer yang berada di seluruh cakupan wilayah Sukabumi baik kota maupun kabupaten.

4.1.2. Lokasi Perusahaan

Kantor Pusat Perumda BPR Sukabumi sekaligus kantor cabang utama berada di Jl. Suryakencana No. 51 Kota Sukabumi. Berikut ini adalah data kantor pusat dan kantor cabang BPR Sukabumi resmi yang tersebar di seluruh wilayah kota dan kabupaten :

1. Kantor Cabang Sukaraja, Jl. Raya Sukaraja No. 120 Kabupaten Sukabumi
2. Kantor Cabang Baros, Jl. Raya Baros Km. 5 No. 302, Baros Kota Sukabumi.
3. Kantor Cabang Cisaat, Komplek Pasar Baru Cisaat Blok 0 No. 11 Kabupaten Sukabumi.

4. Kantor Cabang Cibadak, Jl. Siliwangi No. 10 B Komplek Kewedanaan Kabupaten Sukabumi
5. Kantor Cabang Cicurug, Jl. Siliwangi Komplek Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi
6. Kantor Cabang Cisolok, Jl. Raya Cisolok Palabuhanratu, Kabupaten Sukabumi
7. Kantor Cabang Sagaranten, Jl. Raya Baros Sagaranten Kabupaten Sukabumi
8. Kantor Cabang Nyalindung, Komplek Kantor Kecamatan Nyalindung, Kabupaten Sukabumi
9. Kantor Cabang Jampangkulon, Jl. Raya Jampangkulon Kabupaten Sukabumi
10. Kantor Cabang Kalapanunggal, Komplek Kantor Kecamatan Parakansalak, Kabupaten Sukabumi
11. Kantor Cabang Cikembar, Jl. Pelabuhan 11Km. 18 Kabupaten Sukabumi
12. Kantor Cabang Parungkuda, Jl. Raya Siliwangi No.32 Parungkuda, Kabupaten Sukabumi

Untuk Kantor Kas berjumlah 13, yaitu :

1. Kantor Kas Sukalarang, Jl. Raya Sukalarang – Cianjur Km. 14 Ds. Titisan Kecamatan Sukalarang, Kabupaten Sukabumi.
2. Kantor Kas Cidahu Kp. Bojongpari Desa Jaya Bakti Kec. Cidahu, Kabupaten Sukabumi.
3. Kantor Kas Gegerbitung Terminal Geger Bitung Kabupaten Sukabumi.
4. Kantor Kas Purabaya Kp. Babakan Rt 02/07 Kec Purabaya Kabupaten Sukabumi. Terminal Pabuaran Kp. Puncaktugu Rt 03/01 Kabupaten Sukabumi.
5. Kantor Kas Curugkembar, Kp. Simpangsari Kec. Curugkembar, Kabupaten Sukabumi
6. Kantor Kas Palabuhanratu, Jl. Siliawangi Komplek Rumah Makan Baraya Rt 03/13 Kel Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.
7. Kantor Kas Surade Jl. Raya Pasar Surade No. B19 Rt 07/01 Kabupaten Sukabumi.
8. Kantor Kas Kalibunder Kp. Panyaguan Desa Kalibunder Kab Sukabumi
9. Kantor Kas Pelita, Jl. Stasiun Timur Blok B No. 2 Kota Sukabumi.
10. Kantor Kas Degung Jl. Benteng Kecamatan Warudoyong Kota Sukabumi.
11. Kantor Kas Selabintana Jl. Selabintana No.24 Kecamatan Sukabumi, Kota Sukabumi.
12. Kantor Kas Jampangtengah Jl. Bojonglopang No. 19 Kabupaten Sukabumi.
13. Kantor Kas Caringin Komplek Terminal Caringin Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi BPR Sukabumi adalah Tumbuh dan Berkembang sebagai Mitra Usaha Andalan Kepercayaan Masyarakat

Misi BPR Sukabumi

1. Memberikan pelayanan yang prima untuk mendorong sektor UMKM
2. Meningkatkan pertumbuhan perekonomian di daerah
3. Penyerapan tenaga kerja
4. Memberikan kontribusi PAD yang optimal bagi Pemda Kabupaten Sukabumi

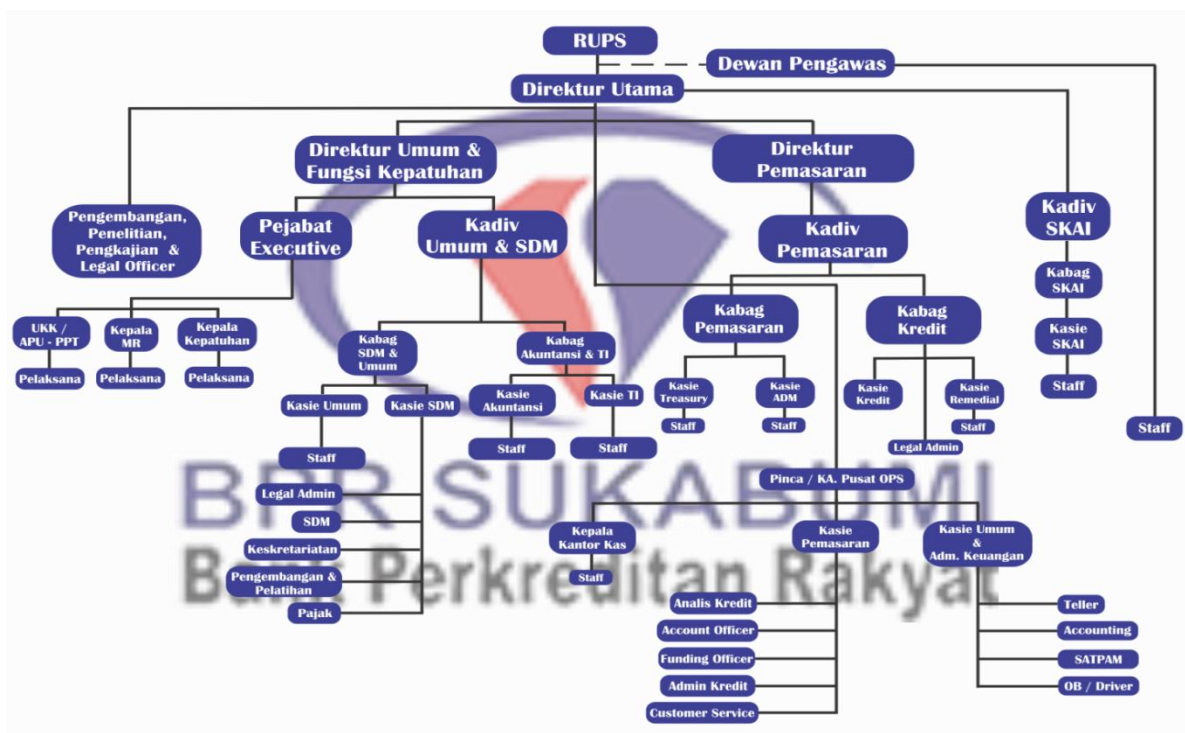
4.1.4 Produk Perusahaan

1. Simpanan
 - a. Tabungan Sibarokah (Simpanan Sukabumi Mubarakah) Sibarokah adalah simpanan yang ditawarkan kepada masyarakat dengan suku bunga menarik (rate maksimum yang dijamin LPS) yang dihitung berdasarkan saldo terendah bulanan
 - b. Tabungan Siwajar (Simpanan Wajib Belajar) Siwajar adalah simpanan dengan tujuan untuk mempersiapkan biaya pendidikan, tabungan ini secara rutin setiap bulan harus disetor dan dicairkan berikut bunganya sesuai jangka waktu paket yang dipilih, dan apabila dicairkan sebelum waktunya hanya dibayar sejumlah uang yang disetor.
 - c. Tabungan BANGKIT. BANGKIT adalah tabungan wajib yang diterbitkan pada saat debitur memiliki fasilitas pinjaman ke BPR, manfaat dari tabungan ini adalah untuk mencicil jumlah angsuran kredit sehingga pada saat angsuran jatuh tempo debitur tidak merasa berat.
 - d. TAHARA (Tabungan Hari Raya) Tabungan hari raya adalah tabungan yang ditawarkan kepada masyarakat yang disetor setiap bulan sesuai paket yang dipilih dan dicairkan berikut bunganya 20 hari sebelum hari raya idul fitri
 - e. Tabunganku. Produk ini adalah merupakan produk nasional dari Bank Indonesia yang diwajibkan seluruh bank , baik bank umum maupun BPR wajib mensosialisasikan produk tersebut dengan tujuan agar masyarakat gemar menabung.
 - f. TAPAK (Tabungan Pajak Kendaraan). Tabungan pajak kendaraan atau disingkat dengan panggilan “TAPAK” adalah produk yang ditawarkan kepada masyarakat dalam memfasilitasi pemenuhan pembayaran atas kepemilikan kendaraan bermotor atau penguasaan kepemilikan kendaraan bermotor.
2. Kredit
 - a. Kredit MITRA (Sukabumi Tambah Sejahtera) Merupakan singkatan yang kepanjangannya adalah Kredit Sukabumi Tambah Sejahtera adalah kredit yang ditawarkan oleh PD. BPR Sukabumi kepada masyarakat usaha mikro, kecil dan menengah yang potensial untuk pembiayaan jenis kredit modal kerja dan investasi bagi masyarakat yang memiliki KTP wilayah Kota dan Kabupaten Sukabumi dan atau berdomisili di wilayah Kota dan Kabupaten Sukabumi.

- b. Kredit Investasi. Kredit Investasi adalah kredit jangka menengah/panjang yang diberikan kepada (calon) debitur untuk membiayai barang-barang modal dalam rangka rehabilitasi, modernisasi, perluasan ataupun pendirian proyek baru, misalnya untuk pembelian mesin-mesin, bangunan dan tanah untuk pabrik.
- c. Kredit MANTAP (Masyarakat Berpenghasilan Tetap). Kredit MANTAP merupakan singkatan yang kepanjangannya adalah Kredit Masyarakat Penghasilan Tetap adalah produk kredit yang ditawarkan oleh PD BPR Sukabumi kepada masyarakat yang mempunyai penghasilan tetap yaitu kepada Pegawai Negeri Sipil, Perangkat Desa, Pegawai Swasta dan Perangkat Lembaga Legislatif
- d. KREASI (Kredit Jasa Kontruksi) Kredit Jasa Konstruksi adalah fasilitas kredit yang diberikan untuk pembiayaan pekerjaan yang berhubungan dengan penyelesaian suatu proyek baik pengadaan barang maupun penyelesaian fisik pekerjaan proyek.
- e. Sahabat Mikro. Sahabat Mikro adalah nama produk pemberian fasilitas kredit bagi pelaku usaha mikro baik perorangan maupun Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Kabupaten Sukabumi guna mengurangi ketergantungan pinjaman kepada rentenir atau lintah darat dan mendorong pertumbuhan perekonomian di daerah

4.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

4.2.1 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.2.2. Uraian Tugas

1. Dewan Pengawas. Dewan Pengawas bertanggung jawab mengawasi Direksi dalam menjalankan tugasnya dengan secara teratur memantau efektivitas pelaksanaan kebijakan dan proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Direksi, termasuk pelaksanaan strategi untuk mencapai target yang diharapkan.
2. Direktur Utama. Implementasi dan Mengorganisir Visi dan Misi Perusahaan, Menyusun Strategi Bisnis untuk Perusahaan, Melakukan Evaluasi Perusahaan, Melakukan Rapat Rutin, Mengawasi Situasi Bisnis
3. Direktur Umum. Merumuskan program kegiatan Umum berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku agar terlaksananya proses kegiatan tugas pokok Direktur Utama berjalan dengan lancar. Dan menyelenggarakan pelaksanaan kegiatan lingkup Umum untuk meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang diharapkan.
4. Direktur Pemasaran. direktur pemasaran bertanggung jawab pada operasi pemasaran secara keseluruhan perusahaan seperti merencanakan, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran perusahaan.
5. Pejabat Executive. bertanggung jawab langsung kepada Direksi atau mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan dan/atau operasional Bank, antara lain kepala divisi, kepala kantor wilayah, kepala kantor cabang, kepala kantor fungsional yang kedudukannya paling kurang setara dengan kepala kantor cabang, kepala satuan kerja manajemen risiko, kepala satuan kerja kepatuhan, dan kepala satuan kerja audit intern dan/atau pejabat lain yang setara.
6. Kadiv Umum & SDM. Mengkoordinasikan perumusan perencanaan dan pemberdayaan pegawai (man power planning), sesuai kebutuhan Perusahaan, Menyelenggarakan Sistem Informasi SDM dalam suatu data base Kepegawaian, Mengkoordinasikan perumusan Kebijakan perencanaan, pengorganisasian dan administrasi program Pendidikan dan Latihan (Diklat).
7. Kadiv Pemasaran. Menyusun, mengatur, menganalisis, mengimplementasi dan mengevaluasi manajemen pemasaran, penjualan dan promosi, Melakukan pengawasan dan pengendalian atas seluruh kinerja manajemen pemasaran, penjualan dan promosi.
8. Kadiv SKAI. bertanggung jawab secara struktural kepada Direktur Utama. Untuk menjaga independensi dan menjamin kelancaran tugas dan tanggung jawab audit serta wewenang dalam memantau tindak lanjut atas temuan SKAI, maka kepala SKAI bertanggung jawab secara fungsional kepada Dewan Komisaris melalui Komite Audit.
9. Kabag SDM & Umum. Bertanggung jawab untuk menentukan Peraturan Pelaksanaan kegiatan di Bidang SDM, Membuat perencanaan sarana pendukung operasional dalam ruanglingkup SDM, memimpin pelaksanaan kegiatan teknis dalam bidang SDM sesuai dengan kebijakan Direktur.
10. Kabag Pemasaran. Bertanggung jawab untuk menyusun dan mengevaluasi kebijakan dibidang pemasaran, Menyusun program kegiatan dan kebutuhan

anggaran di Bagian Pemasaran, Melaksanakan analisa pasar, promosi, dan survey kebutuhankepuasan pelanggan secara periodik.

4.3. Profil Responden

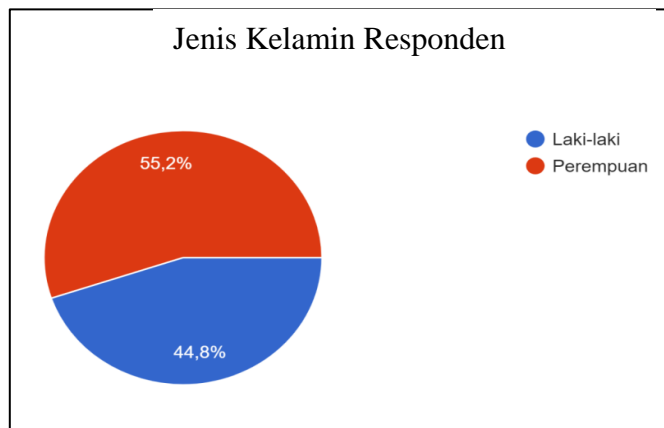
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Perumda BPR Sukabumi yang terbagi menjadi beberapa karakteristik, yaitu karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

4.3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden		
Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Presentase
Laki-Laki	52	44,8%
Perempuan	64	55,2%
Jumlah	116	100%

Sumber : Data Primer yang diolah,2022



Gambar 4.1 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

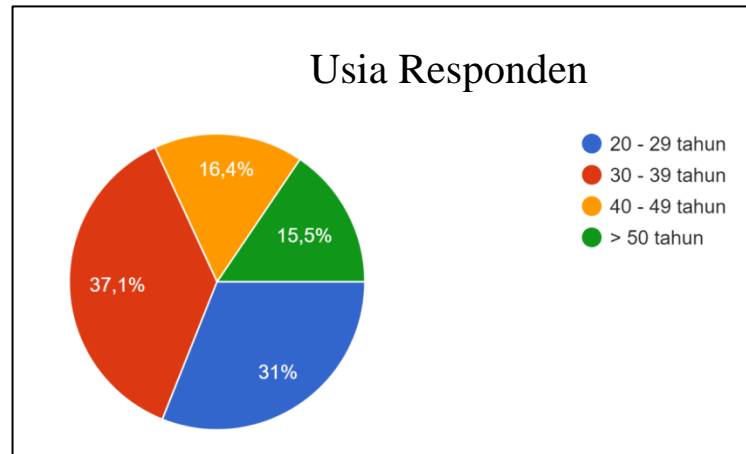
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang (44,8%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 64 orang (55,2%). Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan di Perumda BPR Sukabumi pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden		
Kriteria Usia	Jumlah Karyawan	Presentase
20 – 29 tahun	36	31%
30 – 39 tahun	43	37,1%
40 – 49 tahun	19	16,4%
>50 tahun	18	15,5%
Jumlah	116	100%

Sumber : Data Primer yang diolah,2022



Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

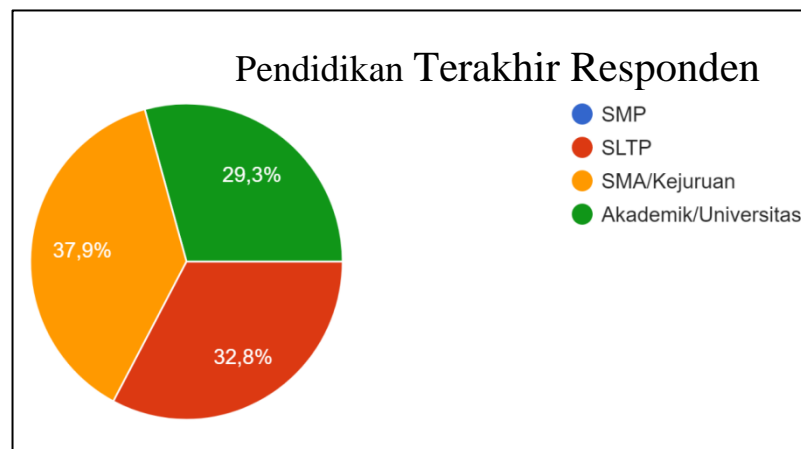
Berdasarkan data diatas, dilihat bahwa responden yang berusia 20 – 29 tahun sebanyak 36 orang (31%), untuk responden yang berusia 30 – 39 tahun sebanyak 43 orang (37,1%), kemudian untuk responden yang berusia 40 – 49 tahun sebanyak 19 orang (16,4%), sedangkan untuk responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 18 orang (15,5%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan di Perumda BPR Sukabumi pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang berusia 30 – 39 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir Responden		
Kriteria Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMP	0	0%
SLTP	38	32,8%
SMA/Kejuruan	44	37,9%
Akademik/Universitas	34	29,3%
Jumlah	116	100%

Sumber : Data Primer yang diolah,2022



Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

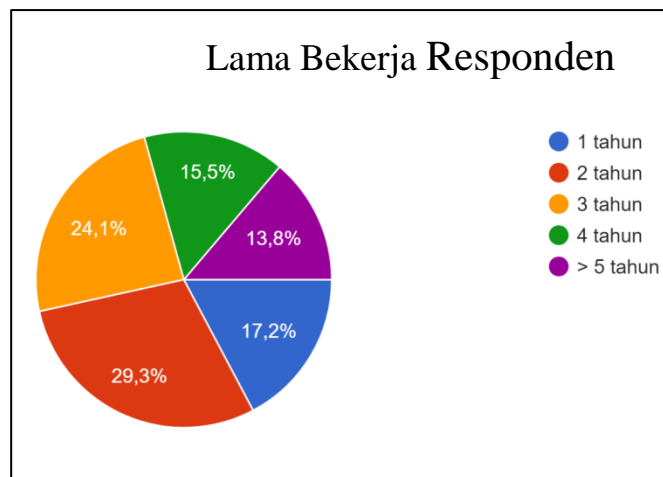
Berdasarkan data diatas, dilihat bahwa responden yang pendidikan terakhir SMP sebanyak 0 orang (0%), untuk responden yang pendidikan terakhir SLTP sebanyak 38 orang (32,8%), kemudian untuk responden yang pendidikan terakhir SMA/Kejuruan sebanyak 44 orang (37,9%), sedangkan responden yang pendidikan terakhir Akademik/Universitas sebanyak 34 orang (29,3%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan di Perumda BPR Sukabumi pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang pendidikan terakhir SMA/Kejuruan.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja Responden		
Kriteria Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1 tahun	20	17,2%
2 tahun	34	29,3%
3 tahun	28	24,1%
4 tahun	18	15,5%
>5 tahun	16	13,8%
Jumlah	116	100%

Sumber : Data Primer yang diolah,2022



Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data diatas, dilihat bahwa responden yang lama bekerja 1 tahun sebanyak 20 orang (17,2%), untuk responden yang lama bekerja 2 tahun sebanyak 34 orang (29,3%), untuk responden yang lama bekerja 3 tahun sebanyak 28 orang (24,1%), kemudian untuk responden yang lama bekerja 4 tahun sebanyak 18 orang (15,5%), sedangkan untuk responden yang lama bekerja >5 tahun sebanyak 16 orang (13,8%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan di Perumda BPR Sukabumi pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang lama bekerja 2 tahun.

4.4 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas ini terhadap instrument penelitian baik terhadap variable pelatihan (X) maupun variable motivasi kerja (Y), penulis menggunakan

korelasi product moment (dapat dilihat pada halaman 36 pada metodologi penelitian ini) dengan bantuan aplikasi SPSS 25 untuk menghitung koefisien (r hitung). Sedangkan untuk menghitung r tabel digunakan rumus $df=n-2$ dengan $n=30$, tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$). Jadi $df=30-2$, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Kemudian nilai r hitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel untuk mengetahui apakah butir pertanyaan dinyatakan valid atau tidak valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5 dan 4.6 berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pelatihan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Instruktur					
1	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat menguasai materi yang diajarkan	0,848	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat berinteraksi dengan baik kepada saya dan peserta lainnya	0,704	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan 39ahasa yang mudah dimengerti	0,837	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Peserta					
4	Saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian golongan.	0,774	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Saya sangat antusias dan semangat saat mengikuti pelatihan.	0,574	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Saya merasa program pelatihan ini sebagai pengalaman pembelajaran untuk membantu pekerjaan menjadi lebih baik	0,776	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Materi					
7	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja	0,824	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tujuan pelatihan	0,906	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya	0,789	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Metode					
10	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas	0,830	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Semua peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan saat pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti tersedia lengkap	0,844	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Metode yang digunakan mempermudah memahami materi yang diberikan	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tujuan					
13	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk mengerjakan tugas yang akan diberikan	0,730	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	0,846	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Perusahaan dapat mengembangkan kinerja karyawan untuk naik pada level tertentu	0,894	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Berdasarkan pada tabel 4.5 hasil uji validitas variabel pelatihan (X) di atas, bahwa dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa 15 pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena dalam uji validitas penelitian ini dalam 15 pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kebutuhan fisiologis					
1	Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya	0,943	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,925	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya	0,933	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan rasa aman					
4	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman.	0,930	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik	0,905	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan	0,939	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan untuk merasa memiliki					
7	Anda dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan	0,950	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Hubungan kerja sesama atasan dan rekan kerja di perusahaan ini cukup baik	0,916	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Anda mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	0,962	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan akan harga diri					
10	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	0,903	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja	0,943	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	0,894	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri					
13	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	0,950	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik	0,891	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang Pendidikan yang saya miliki	0,952	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Berdasarkan pada tabel 4.6 hasil uji validitas variabel motivasi kerja (Y) di atas, bahwa dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa 15 pernyataan tersebut

dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena dalam uji validitas penelitian ini dalam 15 pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten, sehingga pernyataan kuesioner dapat dikatakan handal. Pernyataan kuesioner dinyatakan memiliki realibilitas baik apabila koefisien Alpha Croanbach 0,8 – 1,0 (Sugiyono, 2014). Dari hasil pengujian, diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan memiliki realibilitas baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.7 dan 4.8 berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Variabel Pelatihan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	15

Sumber : Olahan SPSS,2022

Hasil uji realibilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel pelatihan sebesar 0,957 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dinyatakan memiliki reliabel baik karena memiliki nilai *Alpha Croanbach* 0,8 – 1,0

Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.988	15

Sumber : Olahan SPSS,2022

Hasil uji realibilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dinyatakan memiliki reliabel baik karena memiliki nilai *Alpha Croanbach* 0,8 – 1,0

4.4 Analisis Hasil

4.4.1 Pelatihan pada Perumda BPR Sukabumi

Pelatihan pada Perumda BPR Sukabumi diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan selalu, sering, jarang, pernah, dan tidak pernah. Berdasarkan tanggapan tersebut dilakukan analisis destritif guna menjelaskan pelatihan pada Perumda BPR Sukabumi.

Tanggapan terhadap variable pelatihan terdiri dari 15 pernyataan yang berasal 5 indikator pelatihan, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam table sebagai berikut:

1. Instruktur

Tabel 4.9 “Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat menguasai materi yang diajarkan”

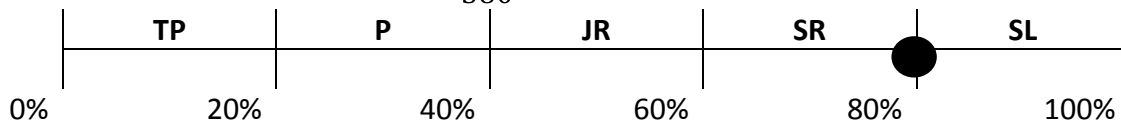
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	29	145	25,00%
Setuju	4	57	228	49,14%
Kurang Setuju	3	30	90	25,86%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	463	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{463}{580} \times 100\% = 80\%$$



Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat menguasai materi yang diajarkan” yaitu sebanyak 29 responden (25,00%), Setuju sebanyak 57 responden (49,14%), Kurang Setuju sebanyak 30 responden (25,86%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 80% yang berada pada kategori Baik.

Tabel 4.10 “Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat berinteraksi dengan baik kepada saya dan peserta lainnya”

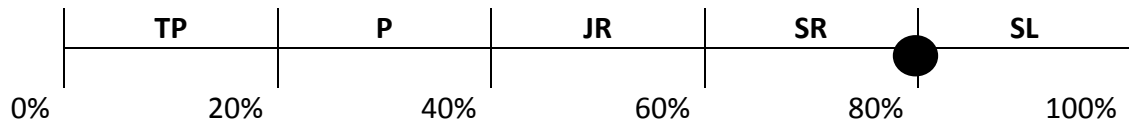
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	18	90	15,52%
Setuju	4	62	248	53,45%
Kurang Setuju	3	36	108	31,03%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	446	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{466}{580} \times 100\% = 80\%$$



Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat berinteraksi dengan baik kepada saya dan peserta lainnya” yaitu sebanyak 18 responden (15,52%), Setuju sebanyak 62 responden (53,45%), Kurang Setuju sebanyak 36 responden (31,03%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 80% yang berada pada kategori Baik.

Tabel 4.11 “Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti”

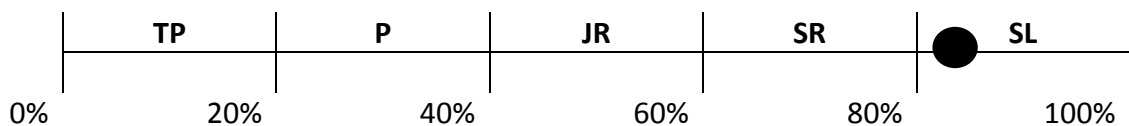
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	26	130	22,41%
Setuju	4	76	304	65,52%
Kurang Setuju	3	14	42	12,07%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	476	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{476}{580} \times 100\% = 82\%$$



Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti” yaitu sebanyak 26 responden (22,41%), Setuju sebanyak 76 responden (65,52%), Kurang Setuju sebanyak 14 responden (12,07%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 82% yang berada pada kategori Baik.

2. Peserta

Tabel 4.12 “Saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian golongan”

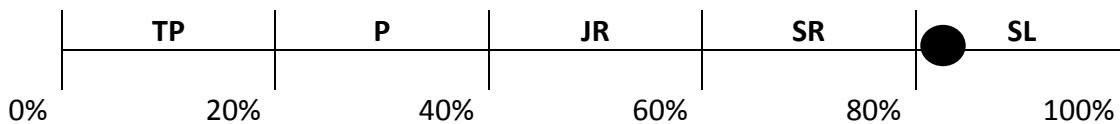
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	22	110	18,97%
Setuju	4	78	312	67,24%
Kurang Setuju	3	16	48	13,79%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	470	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{470}{580} \times 100\% = 81\%$$



Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian golongan” yaitu sebanyak 22 responden (18,97%), Setuju sebanyak 78 responden (67,24%), Kurang Setuju sebanyak 16 responden (13,79%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 81% yang berada pada kategori Baik.

Tabel 4.13 “Saya sangat antusias dan semangat saat mengikuti pelatihan”

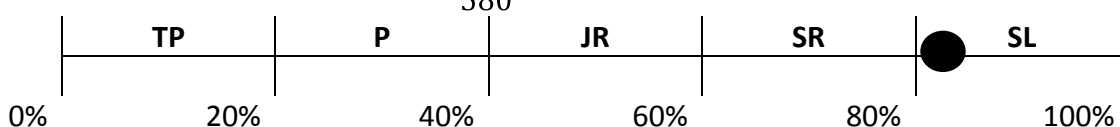
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	22	110	18,97%
Setuju	4	75	300	64,66%
Kurang Setuju	3	19	57	16,38%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	467	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{467}{580} \times 100\% = 81\%$$



Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Saya sangat antusias dan semangat saat mengikuti pelatihan” yaitu sebanyak 22 responden (18,97%), Setuju sebanyak 75 responden (64,66%), Kurang Setuju sebanyak 19 responden (16,38%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 81% yang berada pada kategori Baik.

Tabel 4.14 “Saya merasa program pelatihan ini sebagai pengalaman pembelajaran untuk membantu pekerjaan menjadi lebih baik”

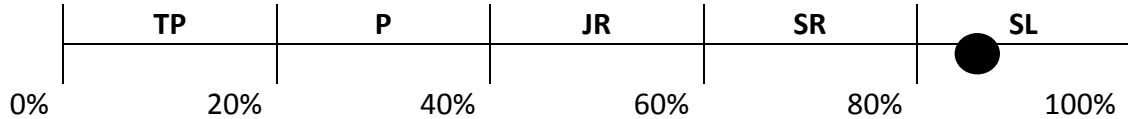
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	36	180	31,03%
Setuju	4	62	248	53,45%
Kurang Setuju	3	18	54	15,52%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	482	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{482}{580} \times 100\% = 83\%$$



Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Saya merasa program pelatihan ini sebagai pengalaman pembelajaran untuk membantu pekerjaan menjadi lebih baik” yaitu sebanyak 36 responden (31,03%), Setuju sebanyak 62 responden (53,45%), Kurang Setuju sebanyak 18 responden (15,52%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 83% yang berada pada kategori Baik.

3. Materi

Tabel 4.15 “Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja”

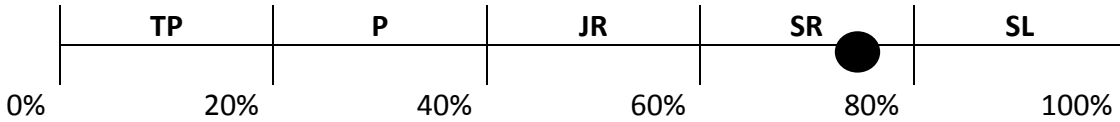
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	17	85	14,66%
Setuju	4	70	280	60,34%
Kurang Setuju	3	29	87	25,00%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	452	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{452}{580} \times 100\% = 78\%$$



Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja” yaitu sebanyak 17 responden (14,66%), Setuju sebanyak 70 responden (60,34%), Kurang Setuju sebanyak 29 responden (25,00%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 78% yang berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 4.16 “Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tujuan pelatihan”

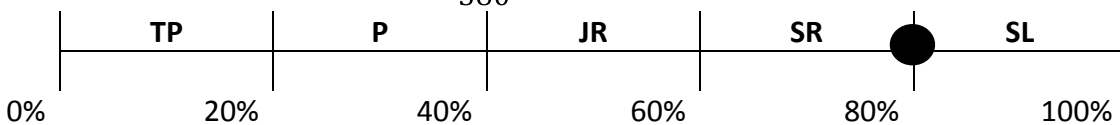
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	31	155	26,72%
Setuju	4	61	244	52,59%
Kurang Setuju	3	24	72	20,69%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	471	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{471}{580} \times 100\% = 80\%$$



Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tujuan pelatihan” yaitu sebanyak 31 responden (26,72%), Setuju sebanyak 61 responden (52,59%), Kurang Setuju sebanyak 24 responden (20,69%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 80% yang berada pada kategori Baik.

Tabel 4.17 “Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya”

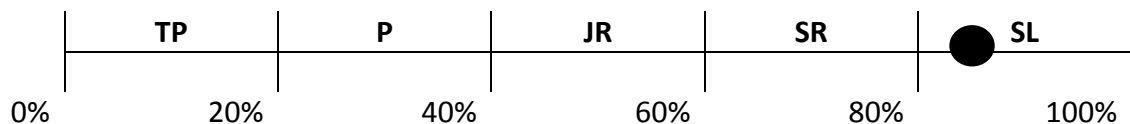
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	26	130	22,41%
Setuju	4	80	320	68,97%
Kurang Setuju	3	10	30	8,62%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	480	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{480}{580} \times 100\% = 83\%$$



Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya” yaitu sebanyak 26 responden (22,41%), Setuju sebanyak 80 responden (68,97%), Kurang Setuju sebanyak 10 responden (8,62%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 83% yang berada pada kategori Baik.

4. Metode

Tabel 4.18 “Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas”

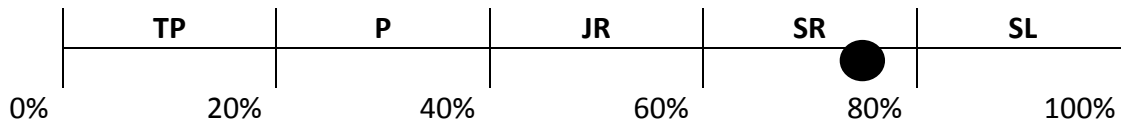
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	30	150	25,86%
Setuju	4	43	172	37,07%
Kurang Setuju	3	43	129	37,07%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	451	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{451}{580} \times 100\% = 78\%$$



Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas” yaitu sebanyak 30 responden (25,86%), Setuju sebanyak 43 responden (37,07%), Kurang Setuju sebanyak 43 responden (37,07%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 78% yang berada pada kategori Cukup Baik

Tabel 4.19 “Semua peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan saat pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti tersedia lengkap”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	25	125	21,55%
Setuju	4	64	256	55,17%
Kurang Setuju	3	27	81	23,28%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	462	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{462}{580} \times 100\% = 80\%$$



Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Semua peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan saat pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti tersedia lengkap” yaitu sebanyak 25 responden (21,55%), Setuju sebanyak 64 responden (55,17%), Kurang Setuju sebanyak 27 responden (23,28%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 80% yang berada pada kategori Baik

Tabel 4.20 “Metode yang digunakan mempermudah memahami materi yang diberikan”

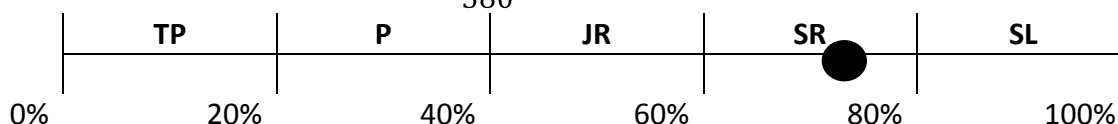
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	13	65	11,21%
Setuju	4	74	296	63,79%
Kurang Setuju	3	29	87	25,00%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	448	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{448}{580} \times 100\% = 77\%$$



Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Metode yang digunakan mempermudah memahami materi yang diberikan” yaitu sebanyak 13 responden (11,21%), Setuju sebanyak 74 responden (63,79%), Kurang Setuju sebanyak 29 responden (25,00%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 77% yang berada pada kategori Cukup Baik

5. Tujuan

Tabel 4.21 “Setelah mengikuti pelatihan, Anda mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk mengerjakan tugas yang akan diberikan”

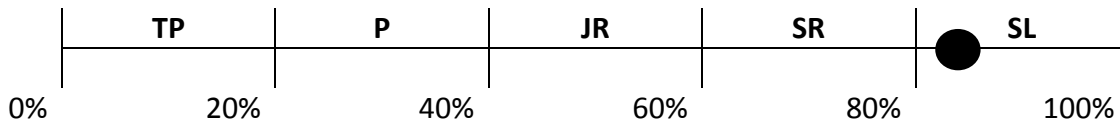
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	29	145	25,00%
Setuju	4	73	292	62,93%
Kurang Setuju	3	14	42	12,07%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	479	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{479}{580} \times 100\% = 82\%$$



Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Setelah mengikuti pelatihan, Anda mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk mengerjakan tugas yang akan diberikan” yaitu sebanyak 29 responden (25,00%), Setuju sebanyak 73 responden (62,93%), Kurang Setuju sebanyak 14 responden (12,07%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 82% yang berada pada kategori Baik.

Tabel 4.22 “Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat”

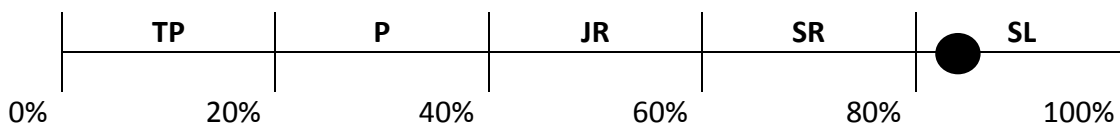
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	29	145	25,00%
Setuju	4	72	288	62,07%
Kurang Setuju	3	15	45	12,93%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	478	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{478}{580} \times 100\% = 82\%$$



Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat” yaitu sebanyak 29 responden (25,00%), Setuju sebanyak 72 responden (62,07%), Kurang Setuju sebanyak 15 responden (12,93%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 82% yang berada pada kategori Baik.

Tabel 4.23 “Perusahaan dapat mengembangkan kinerja karyawan untuk naik pada level tertentu”

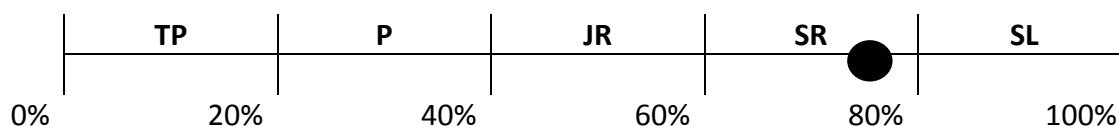
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	28	140	24,14%
Setuju	4	51	204	43,97%
Kurang Setuju	3	37	111	31,90%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	455	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{455}{580} \times 100\% = 78\%$$



Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Perusahaan dapat mengembangkan kinerja karyawan untuk naik pada level tertentu” yaitu sebanyak 28 responden (24,14%), Setuju sebanyak 51 responden (43,97%), Kurang Setuju sebanyak 37 responden (31,90%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 78% yang berada pada kategori Baik.

Tabel 4.24 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Pelatihan

Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata per Indikator
Instruktur		
Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat menguasai materi yang diajarkan	80%	80,7%
Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat berinteraksi dengan baik kepada saya dan peserta lainnya	80%	
Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti	82%	
Peserta		
Saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian golongan.	81%	81,7%
Saya sangat antusias dan semangat saat mengikuti pelatihan.	81%	
Saya merasa program pelatihan ini sebagai pengalaman pembelajaran untuk membantu pekerjaan menjadi lebih baik	83%	
Materi		
Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja	78%	80,4%
Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tujuan pelatihan	80%	
Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya	83%	
Metode		

Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata per Indikator
Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas	78%	78,4%
Semua peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan saat pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti tersedia lengkap	80%	
Metode yang digunakan mempermudah memahami materi yang diberikan	77%	
Tujuan		
Setelah mengikuti pelatihan, Anda mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk mengerjakan tugas yang akan diberikan	82%	80,7%
Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	82%	
Perusahaan dapat mengembangkan kinerja karyawan untuk naik pada level tertentu	78%	
Jumlah		80,4%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai pelatihan diperoleh rata-rata total skor keseluruhan sebesar 80,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan termasuk dalam kategori baik. Variabel pelatihan memiliki 5 indikator yaitu indikator instruktur dengan rata-rata skor sebesar 80,7%, indikator peserta dengan rata-rata skor sebesar 81,7%, indikator materi dengan rata-rata skor sebesar 80,4%, indikator metode dengan rata-rata sebesar 78,4%, dan indikator tujuan dengan rata-rata sebesar 80,7%. Demikian dapat disimpulkan rata-rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator peserta yaitu 81,7%. Sedangkan nilai rata-rata skor total paling terkecil adalah indikator metode yaitu 78,4%.

Untuk mendapatkan nilai empirik digunakan rumus :

$$\text{Nilai Empirik} = \frac{\text{skor total rata-rata indikator}}{\text{jumlah indikator}} \times 100\%$$

$$\text{Nilai Empirik} = \frac{401,9}{5} \times 100 \% = 80,4 \%$$

Untuk mengetahui bagaimana pelatihan yang berada di Perumda BPR Sukabumi, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data digunakan hasil rata-rata nilai empirik dengan rata-rata nilai teoritik. Untuk mendapatkan nilai teoritik digunakan rumus :

$$\text{Nilai Teoritik} = \frac{\text{skor terendah } \Sigma \text{ item pernyataan} + \text{skor tertinggi } (\Sigma \text{ item pernyataan})}{2}$$

$$\text{Nilai Teoritik} = \frac{1 \ 15 + 5(15)}{2} = 45\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai empirik sebesar 80,4% dan nilai teoritik sebesar 45%. Dengan demikian nilai empirik > nilai teoritik. Hal ini berarti pelatihan yang dilaksanakan di Perumda BPR Sukabumi telah berjalan dengan baik.

4.4.2 Motivasi Kerja Perumda BPR Sukabumi

Motivasi Kerja pada Perumda BPR Sukabumi juga diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan pelatihan pada Perumda BPR Sukabumi.

Tanggapan terhadap variable pelatihan terdiri dari 15 pernyataan yang berasal 5 indikator pelatihan, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam table sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Tabel 4.25 “Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya”

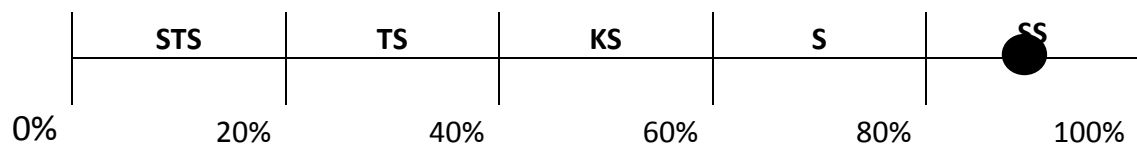
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	53	265	45,69%
Setuju	4	51	204	43,97%
Kurang Setuju	3	12	36	10,34%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	505	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{505}{580} \times 100\% = 87\%$$



Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya” yaitu sebanyak 53 responden (45,69%), Setuju sebanyak 51 responden (43,97%), Kurang Setuju sebanyak 12 responden (10,34%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 87% yang berada pada kategori Baik.

Tabel 4.26 “Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”

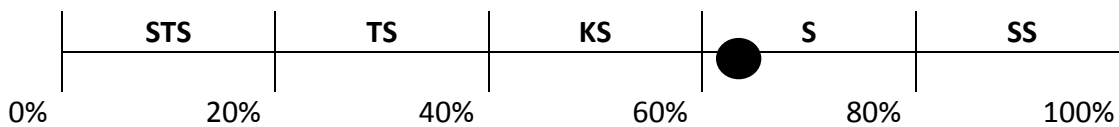
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	14	70	12,07%
Setuju	4	60	240	51,72%
Kurang Setuju	3	34	102	29,31%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	412	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{412}{580} \times 100\% = 71\%$$



Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” yaitu sebanyak 14 responden (12,07%), Setuju sebanyak 60 responden (51,72%), Kurang Setuju sebanyak 34 responden (29,31%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 71% yang berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 4.27 “Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya”

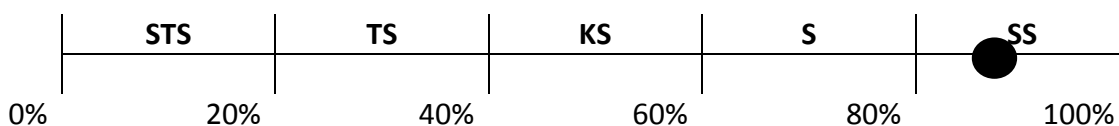
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	40	200	34,48%
Setuju	4	60	240	51,72%
Kurang Setuju	3	16	48	13,79%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	488	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{488}{580} \times 100\% = 84\%$$



Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya” yaitu sebanyak 40 responden (34,48%), Setuju sebanyak 60 responden (51,72%), Kurang Setuju sebanyak 16 responden (13,79%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 84% yang berada pada kategori Baik.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 4.28 “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman.”

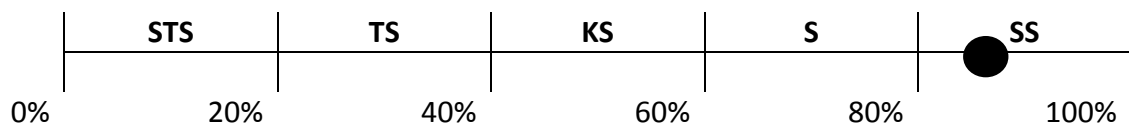
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	39	195	33,62%
Setuju	4	57	228	49,14%
Kurang Setuju	3	20	60	17,24%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	483	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{483}{580} \times 100\% = 83\%$$



Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman” yaitu sebanyak 39 responden (33,62%), Setuju sebanyak 57 responden (49,14%), Kurang Setuju sebanyak 20 responden (17,24%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 83% yang berada pada kategori Baik.

Tabel 4.29 “Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik”

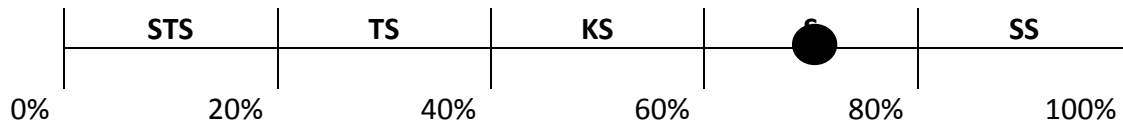
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	18	90	15,52%
Setuju	4	64	256	55,17%
Kurang Setuju	3	29	87	25,00%
Tidak Setuju	2	5	10	4,31%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	443	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{443}{580} \times 100\% = 76\%$$



Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik” yaitu sebanyak 18 responden (15,52%), Setuju sebanyak 64 responden (55,17%), Kurang Setuju sebanyak 29 responden (25,00%), Tidak Setuju sebanyak 5 responden (4,31%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 76% yang berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 4.30 “Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	62	310	53,45%
Setuju	4	44	176	37,93%
Kurang Setuju	3	10	30	8,62%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	516	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{516}{580} \times 100\% = 90\%$$



Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan” yaitu sebanyak 62 responden (53,45%), Setuju sebanyak 44 responden (37,93%), Kurang Setuju sebanyak 10 responden (8,62%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 90% yang berada pada kategori Sangat Setuju

3. Kebutuhan untuk merasa memiliki

Tabel 4.31 “Anda dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan”

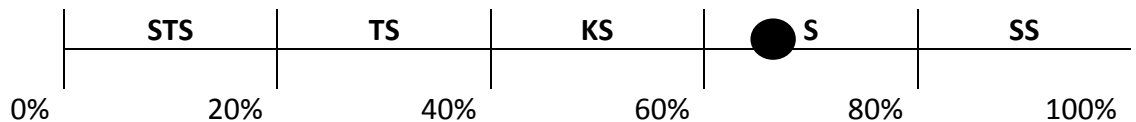
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	8,62%
Setuju	4	43	172	37,07%
Kurang Setuju	3	45	135	38,79%
Tidak Setuju	2	18	36	15,52%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	393	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{393}{580} \times 100\% = 68\%$$



Berdasarkan tabel 4.31 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Anda dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan” yaitu sebanyak 10 responden (8,62%), Setuju sebanyak 43 responden (37,07%), Kurang Setuju sebanyak 45 responden (38,79%), Tidak Setuju sebanyak 18 responden (15,52%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 68% yang berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 4.32 “Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik”

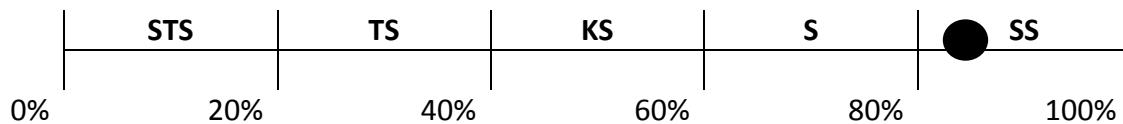
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	34	170	29,31%
Setuju	4	60	240	51,72%
Kurang Setuju	3	22	66	18,97%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	476	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{476}{580} \times 100\% = 82\%$$



Berdasarkan tabel 4.32 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik” yaitu sebanyak 34 responden (29,31%), Setuju sebanyak 60 responden (51,72%), Kurang Setuju sebanyak 22 responden (18,97%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 82% yang berada pada kategori Baik.

Tabel 4.33 “Anda mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik”

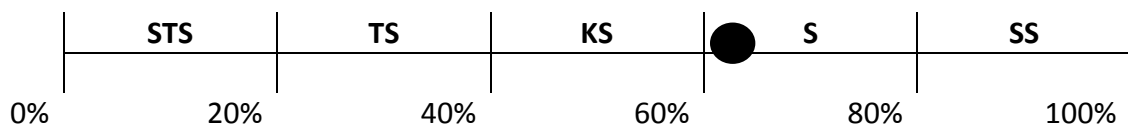
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	8,62%
Setuju	4	56	224	48,28%
Kurang Setuju	3	38	54	32,76%
Tidak Setuju	2	12	24	10,34%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	352	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{352}{580} \times 100\% = 61\%$$



Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Anda mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik” yaitu sebanyak 10 responden (8,62%), Setuju sebanyak 56 responden (48,28%), Kurang Setuju sebanyak 38 responden (32,76%), Pernah sebanyak 12 responden (10,34%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 61% yang berada pada kategori Cukup Baik.

4. Kebutuhan akan harga diri

Tabel 4.34 “Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu”

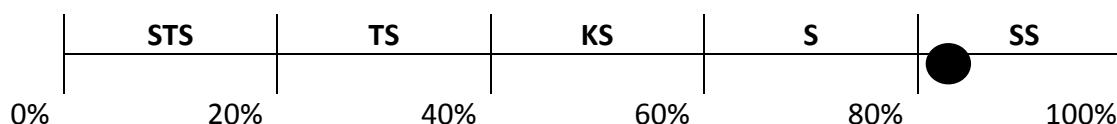
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	30	150	25,86%
Setuju	4	62	248	53,45%
Kurang Setuju	3	24	72	20,69%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	470	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{470}{580} \times 100\% = 81\%$$



Berdasarkan tabel 4.34 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu” yaitu sebanyak 30 responden (25,86%), Setuju sebanyak 62 responden (53,45%), Kurang Setuju sebanyak 24 responden (20,69%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 81% yang berada pada kategori Baik.

Tabel 4.35 “Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja”

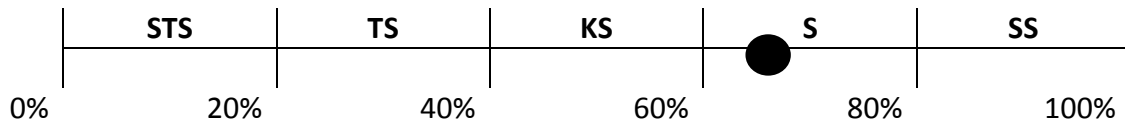
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	13	65	11,21%
Setuju	4	61	244	52,59%
Kurang Setuju	3	32	96	27,59%
Tidak Setuju	2	10	20	8,62%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	425	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{425}{580} \times 100\% = 73\%$$



Berdasarkan tabel 4.35 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja” yaitu sebanyak 13 responden (11,21%), Setuju sebanyak 61 responden (52,59%), Kurang Setuju sebanyak 32 responden (27,59%), Tidak Setuju sebanyak 10 responden (8,62%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 73% yang berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 4.36 “Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	27	135	23,28%
Setuju	4	62	256	53,45%
Kurang Setuju	3	27	81	23,28%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	472	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{472}{580} \times 100\% = 81\%$$



Berdasarkan tabel 4.36 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya” yaitu sebanyak 27 responden (23,28%), Setuju sebanyak 62 responden (53,45%), Kurang Setuju sebanyak 27 responden (23,28%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 81% yang berada pada kategori Baik.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Tabel 4.37 “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi”

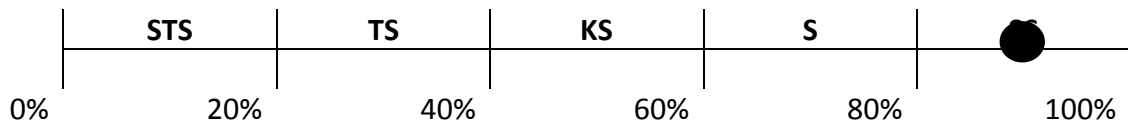
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	46	230	39,66%
Setuju	4	56	224	48,28%
Kurang Setuju	3	14	42	12,07%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	496	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{496}{580} \times 100\% = 86\%$$



Berdasarkan tabel 4.36 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi” yaitu sebanyak 46 responden (39,66%), Setuju sebanyak 56 responden (48,28%), Kurang Setuju sebanyak 14 responden (12,07%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 86% yang berada pada kategori Baik.

Tabel 4.38 “Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik”

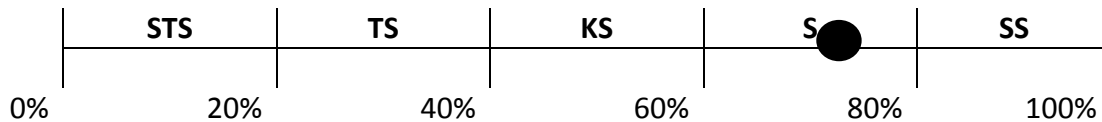
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	19,83%
Setuju	4	63	252	54,31%
Kurang Setuju	3	28	84	24,14%
Tidak Setuju	2	2	4	1,72%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	455	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{455}{580} \times 100\% = 78\%$$



Berdasarkan tabel 4.38 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik” yaitu sebanyak 23 responden (19,83%), Setuju sebanyak 63 responden (54,31%), Kurang Setuju sebanyak 28 responden (24,14%), Tidak Setuju sebanyak 2 responden (1,72%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 78% yang berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 4.39 “Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang Pendidikan yang saya miliki”

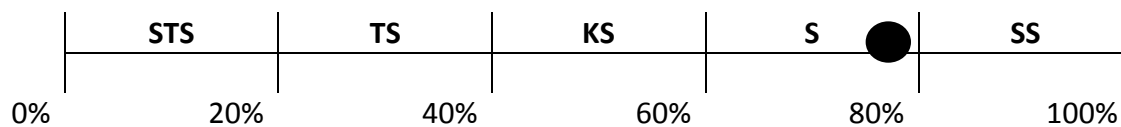
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	7,76%
Setuju	4	53	212	45,69%
Kurang Setuju	3	40	120	34,48%
Tidak Setuju	2	14	80	12,07%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		116	457	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Total dalam pengumpulan angket :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal seluruh item}} \times 100\%$$

$$\frac{457}{580} \times 100\% = 79\%$$



Berdasarkan tabel 4.38 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Responden yang menjawab Sangat Setuju terkait “Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang Pendidikan yang saya miliki” yaitu sebanyak 9 responden (7,76%), Setuju sebanyak 53 responden (45,69%), Kurang Setuju sebanyak 40 responden (34,48%), Tidak Setuju sebanyak 14 responden (12,07%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0,00%). Total skor yang diperoleh sebesar 79% yang berada pada kategori Cukup Baik.

Tabel 4.40 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Pelatihan

Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata per Indikator
Kebutuhan fisiologis		
Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya	87%	80%
Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	71%	
Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya	81%	
Kebutuhan rasa aman		
Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman.	86%	84%
Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik	76%	
Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan	90%	
Kebutuhan untuk merasa memiliki		
Anda dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan	68%	70%
Hubungan kerja sesama atasan dan rekan kerja di perusahaan ini cukup baik	82%	
Anda mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	61%	
Kebutuhan akan harga diri		
Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	81%	78%
Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja	73%	
Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	81%	
Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri		
Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	86%	81%
Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik	78%	
Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang Pendidikan yang saya miliki	79%	
Jumlah		79%

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai pelatihan diperoleh rata-rata total skor keseluruhan sebesar 79%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan termasuk dalam kategori baik. Variabel pelatihan memiliki 5 indikator yaitu indikator kebutuhan fisiologis dengan rata-rata skor sebesar 80%, indikator kebutuhan rasa aman dengan rata-rata skor sebesar 84%, indikator kebutuhan untuk merasa memiliki dengan rata-rata skor sebesar 70%, indikator kebutuhan akan harga diri dengan rata-rata sebesar 78%, dan indikator untuk mengaktualisasikan diri dengan rata-rata sebesar 81%. Demikian dapat disimpulkan rata-rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu 81%. Sedangkan nilai rata-rata skor total pali terkecil adalah indikator untuk merasa memiliki yaitu 70%.

Untuk mendapatkan nilai empirik digunakan rumus :

$$\text{Nilai empirik} = \frac{\text{skor total rata-rata indikator}}{\text{jumlah indikator}} \times 100\%$$

$$\text{Nilai empirik} = \frac{393}{5} \times 100\% = 79\%$$

Untuk mengetahui bagaimana pelatihan yang berada di Perumda BPR Sukabumi, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data digunakan hasil rata-rata nilai empirik dengan rata-rata nilai teoritik. Untuk mendapatkan nilai teoritik digunakan rumus :

$$\text{Nilai Teoritik} = \frac{\text{skor terendah } \Sigma \text{ item pernyataan} + \text{skor tertinggi } (\Sigma \text{ item pernyataan})}{2}$$

$$\text{Nilai Teoritik} = \frac{1 \text{ 15} + 5(15)}{2} = 45\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai empirik sebesar 79% dan nilai teoritik sebesar 45%. Dengan demikian nilai empirik > nilai teoritik. Hal ini berarti motivasi kerja karyawan di Perumda BPR Sukabumi cukup baik.

4.4.3 Interpretasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengetahui interpretasi hasil penelitian, penulis menggunakan software SPSS 25 sebagai alat perhitungan dalam penelitian ini.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Asym. Sig. (2-Tailed)* dalam *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan nilai residual yang diuji dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui pengukuran tingkat signifikan 5%. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp. Sig. (2-Tailed)* lebih besar dari 5% atau 0,05 (Ghozali, 2018).

Tabel 4.41 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorav-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.69155374
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.059
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

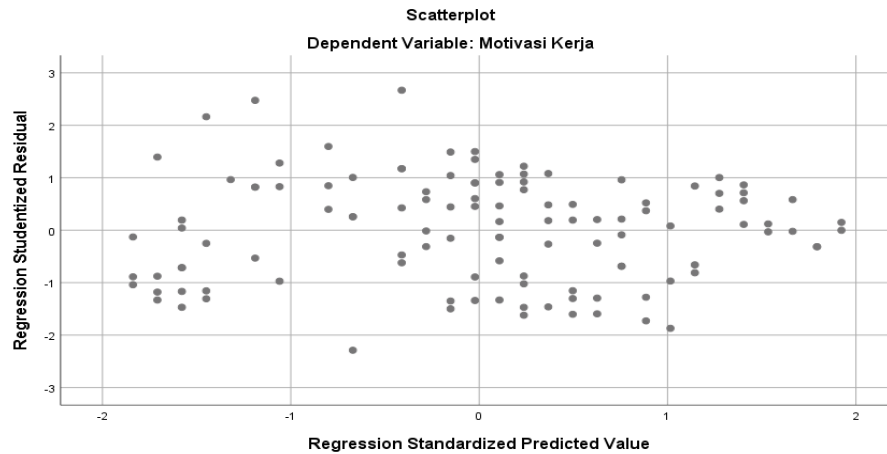
Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, dapat diketahui bahwa hasil akhir *Asymp. Sig. (2-Tailed)* sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variable residual terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali,2018).

Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang cukup signifikan karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting sehingga diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil (Ghozali, 2018). Dapat dilihat pada scatter plot titik-titik menyebar tanpa menggumpal dan membentuk sebuah pola dapat disimpulkan data tidak terkena heteroskedastisitas.



Gambar 4.6 Grafik Sactter Plot

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dinyatakan bahwa regresi linier sederhana didasarkan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali,2018). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Hasil analisis regresi linear sederhana anatara dua variabel yang di teliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.42 Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.769	4.931		.562	.575
	Pelatihan	.937	.081	.734	11.523	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 2.769 + 0,937X$ artinya jika karyawan pada perusahaan tidak mengikuti pelatihan maka motivasi yang dihasilkan sebesar 2.769, tetapi jika karyawan mengikuti pelatihan maka motivasi yang dihasilkan akan meningkat sebesar 0.937, maka dapat disimpulkan setiap kenaikan variabel pelatihan (X) akan diimbangi dengan variabel motivasi kerja (Y).

Keterangan :

a = angka *constant* dari *unstandardized coefficients*. Dalam kasus ini nilainya sebesar 2.769. angka ini merupakan angka *constant* yang mempunyai arti bahwa jika tidak mengikuti pelatihan (X) maka nilai konsisten motivasi kerja karyawan sebesar 2.769.

b = angka koefisien regresi nilainya sebesar 0.937. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 orang mengikuti pelatihan (X) maka motivasi kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.937.

4. Koefisien Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen (Ghozali,2013). Untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.43 Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.769	4.931		.562	.575
	Pelatihan	.937	.081	.734	11.523	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS 25

Tabel 4.44 Nilai Interval Koefisien Regresi

Interval Koefisien	Presentase	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199		Sangat Lemah
0.20 – 0.399		Lemah
0.40 – 0.599		Cukup Kuat
0.60 – 0.799	0.734	Kuat
0.80 – 1.00		Sangat Kuat

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan tentang koefisien regresi dan nilai signifikan antara variabel pelatihan dengan variabel motivasi kerja yang diperoleh angka koefisien sebesar 0,734. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pelatihan dan motivasi kerja karyawan pada Perumda BPR Sukabumi adalah Kuat.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R_2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2018).

Tabel 4.45 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.534	6.72084

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel perhitungan di atas menjelaskan *model summary* yang disajikan nilai R Square adalah 0,538. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen yaitu sebesar 53,8 %. Masih terdapat 46,2% varians variabel dependen yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini. Hal ini disebabkan adanya faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas (Ghozali,2018). Dalam melakukan uji hipotesis yang telah diajukan, digunakan uji t. Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan dari variabel bebas yaitu pelatihan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan level signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berikut merupakan penjelasan hasil analisis regresi untuk menguji hipotesis

Tabel 4.46 Hipotesis T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.769	4.931		.562	.575
	Pelatihan	.937	.081	.734	11.523	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil signifikan parameter individual (uji t) yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel pelatihan (X) memiliki nilai signifikan $> 0,05$ dan lebih besar dari t table (1,980) yang artinya secara individu variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y).

1. Hipotesis Statistik

Ho = pelatihan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

H1 = pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

2. Menentukan level of significance (α)

Dalam penelitian ini tingkat signifikannya sebesar 0,05 (5%) dengan derajat bebas $df = n-2$ dan n merupakan jumlah sampel pada penelitian ini. Untuk responden berjumlah 116, diperoleh derajat kebebasan sebesar $116 - 2 = 114$.

3. Menentukan t_{hitung}

T_{hitung} diperoleh dari *output* SPSS yakni sebesar $11.523 > t_{tabel} 1,980$

4. Menerima dan menolak hipotesis

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 4.46 di atas, dapat diketahui terdapat signifikan sebesar $0.00 < 0.5$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis hasil pada penelitian ini, sesuai dengan perhitungan-perhitungan yang dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pelatihan (X) mempunyai nilai terendah dan tertinggi. Pada variabel pelatihan (X) nilai terendah terdapat pada indikator metode dengan nilai 78,4% yang berarti pada indikator metode ini pelatihan di Perumda BPR Sukabumi kurang berjalan dengan lancar karena pada indikator metode terdapat pernyataan metode pelatihan yang digunakan masih belum sesuai dengan topik yang dibahas pada pelatihan tersebut, peralatan dan perlengkapannya yang dibutuhkan saat pelatihan belum juga tersedia dengan lengkap, dan metode yang digunakanpun masih belum mempermudah memahami materi pada pelatihan. Hal ini menunjukkan nilai pada indikator metode menjadi lemah atau terendah di antara indikator yang lainnya.

Pada variabel pelatihan (X) nilai tertinggi terdapat pada indikator peserta dengan nilai 81,7% yang berarti pada indikator peserta ini pelatihan di Perumda BPR Sukabumi berjalan dengan baik karena pada indikator peserta terdapat pernyataan peserta mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian golongan para karyawannya, peserta pelatihan pun sangat antusias dan semangat dalam mengikuti pelatihan tersebut, dan peserta merasa program pelatihan tersebut sebagai pengalaman pembelajaran untuk membantu pekerjaan para karyawannya menjadi lebih baik. Hal ini menunjukkan nilai pada indikator peserta menjadi tinggi atau tertinggi di antara indikator yang lainnya.

Dengan demikian, secara keseluruhan pada variabel pelatihan (X) mempunyai rata-rata total skor keseluruhan sebesar 80,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan termasuk ke dalam kategori Baik.

Berdasarkan analisis hasil variabel motivasi kerja (Y) sesuai dengan perhitungan-perhitungan yang dilakukan oleh peneliti, pada variabel motivasi kerja (Y) mempunyai nilai terendah dan tertinggi. Pada variabel motivasi kerja (Y) nilai terendah terdapat pada indikator kebutuhan untuk merasa memiliki dengan nilai sebesar 70% yang berarti pada indikator kebutuhan untuk merasa memiliki ini motivasi kerja karyawan di Perumda BPR Sukabumi kurang baik karena pada indikator kebutuhan untuk merasa memiliki terdapat pernyataan karyawan kurang bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan, hubungan kerja sesama atasan dan rekan kerja di perusahaan belum cukup baik, dan

karyawan belum mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini menunjukkan nilai pada indikator kebutuhan untuk merasa memiliki menjadi rendah atau terendah di antara indikator yang lainnya.

Pada variabel motivasi kerja (Y) nilai tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman dengan nilai 84% yang berarti pada indikator kebutuhan rasa aman ini motivasi kerja karyawan di Perumda BPR Sukabumi cukup baik karena pada indikator kebutuhan rasa aman terdapat pernyataan kondisi ruangan kerja yang digunakan sudah cukup aman, keamanan di lingkungan perusahaan pun sudah dikelola dengan baik, dan perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan dengan lengkap bagi para karyawan yang membutuhkan. Hal ini menunjukkan nilai pada indikator kebutuhan rasa aman menjadi tinggi atau tertinggi di antara indikator yang lainnya.

Dengan demikian, secara keseluruhan pada variabel motivasi kerja (Y) mempunyai rata-rata total skor keseluruhan sebesar 79%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Y) termasuk ke dalam kategori cukup Baik.

4.5.2 Analisis Statistik

Pada penelitian ini, berdasarkan analisis hasil perhitungan-perhitungan dengan bantuan menggunakan *software* SPSS 25 mendapatkan hasil koefisien R sebesar 0,734 yang berarti bahwa nilai koefisien R termasuk ke dalam kategori Baik atau Kuat dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien R² pada penelitian ini mendapatkan nilai sebesar 0,538 Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen yaitu sebesar 53,8 %. Masih terdapat 46,2% varians variabel dependen yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini. Hal ini disebabkan adanya faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis hasil dapat diketahui bahwa persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 2.769 + 0,937X$ artinya jika karyawan pada perusahaan tidak mengikuti pelatihan maka motivasi yang dihasilkan sebesar 2.769, tetapi jika karyawan mengikuti pelatihan maka motivasi yang dihasilkan akan meningkat sebesar 0.937, maka dapat disimpulkan setiap kenaikan variabel pelatihan (X) akan diimbangi dengan variabel motivasi kerja (Y).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pelatihan) terhadap variabel terikat (motivasi). Penelitian ini dilakukan di Perumda BPR Sukabumi, dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam penelitian ini. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti semakin sesuai pemberian pelatihan bagi karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Setiap individu yang telah memutuskan untuk bekerja

berarti mereka sadar bahwa mereka baru melakukan sebuah kewajiban untuk bisa mendapatkan haknya sebagai karyawan.

Sebagai karyawan yang mengabdikan pada perusahaan mereka akan berusaha melakukan kewajibannya dengan sebaik-baiknya bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Untuk mampu melakukan kewajiban secara maksimal mereka akan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dinilai mendukung keberhasilan pekerjaan mereka, misalnya dengan mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Sebelum pelatihan diadakan, perusahaan harus melakukan evaluasi dan analisis kebutuhan karyawan terlebih dahulu agar pelatihan yang diberikan dapat sesuai dengan kebutuhan para karyawan. Program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat dipastikan para karyawan dengan sepenuh hati mau terlibat dan tentunya akan memotivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara bagi perusahaan, karyawan adalah aset yang harus dirawat dan diperhatikan dengan baik.

4.5.3 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dibandingkan dengan penelitian terdahulu yaitu pada jurnal Maya Fitri Lestari dan Sofia Ulfa Eka Hadiyanti (2019) memiliki persamaan antar variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dengan nilai hasil signifikan, yaitu $0,00 < 0,05$, sehingga diinterpretasikan bahwa H_0 diterima atau pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda dapat dibandingkan juga dengan hasil uji R^2 dengan angka 0,323 menunjukkan bahwa variabel pelatihan menyumbang pengaruh sebanyak 32,3% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pada jurnal Gilang Christian Elvin K., dan Ari Pradhanawati (2018) perbedaan dalam hasil nilai pengaruh antara pelatihan dengan motivasi kerja karyawan dilakukan uji regresi sederhana dengan persamaan regresi $Y = 3,410 + 0,735 X_1$ dapat diartikan bahwa koefisien regresi pelatihan bernilai positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pada jurnal Yasir Arafat (2011) terdapat perbedaan memperoleh hasil sebagai berikut: $a = 3,36$ dan $b = 0,24$ sehingga diperoleh persamaan $Y = 3,36 + 0,24X$ dimana konstanta sebesar 3,36 menyatakan bahwa jika tidak ada pelatihan maka skor motivasi kerja pegawai adalah 3,36. Kemudian koefisien regresi X sebesar 0,24 menyatakan bahwa setiap penambahan seratus persen pelatihan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 0,24 kali. Kemudian pada jurnal Gustiansyah Surya Wahyu Pamungkas dan Padmono Wibowo (2021) menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi atau r_{hitung} besarnya 0,721 ($r = 71,1\%$). Hal ini telah menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel pelatihan (X) terhadap variabel motivasi kerja petugas Lapas Kelas IIB Mojokerto (Y), dengan nilai signifikan koefisien korelasi dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) yang menghasilkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dari itu pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja petugas Lapas Kelas IIB Mojokerto. Sedangkan pada jurnal Citra Neza dan Harif Amali Rivai (2020) Nilai sample mean sebesar 0,455 maka pelatihan berpengaruh

positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. X. Semakin baik kualitas pelatihan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Nilai t statistik sebesar 5,994 lebih besar dari t_{tabel} (1,645), nilai P value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, pelatihan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. X.

Berdasarkan hasil penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan di setiap hasil perhitungan-perhitungannya. Dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan di Perumda BPR Sukabumi mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi kerja karyawan dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada penelitian ini bahwa nilai empiric (80,4%) lebih besar dari pada nilai teoritik (45%) terhadap variabel (X). Nilai tertinggi pada analisis deskriptif pada variabel pelatihan (X) yaitu terdapat pada indikator peserta dengan nilai 81,7%. Dan nilai terendah nya terdapat pada indikator metode dengan nilai 78,4%. Dengan demikian, rata-rata total skor keseluruhan variabel pelatihan (X) dengan nilai sebesar 80,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan termasuk ke dalam kategori Baik.
2. Berdasarkan analisis deskriptif pada penelitian ini bahwa nilai empiric (79%) lebih besar dari pada nilai teoritik (45%) terhadap variabel (Y). Nilai tertinggi pada analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja (Y) yaitu terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman dengan nilai 84%. Dan nilai terendah nya terdapat pada indikator kebutuhan untuk merasa memiliki dengan nilai 70%. Dengan demikian, rata-rata total skor keseluruhan variabel motivasi kerja (Y) dengan nilai sebesar 79%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja termasuk ke dalam kategori cukup Baik.
3. Pengaruh fungsional regresi penduga variabel pelatihan (X) dengan variabel motivasi kerja (Y) adalah $\hat{Y} = 2.769 + 0,937X$ dengan koefisien regresi sebesar 0,734 (kuat) dan koefisien determinasi sebesar 0,538 (53,8%) Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen yaitu sebesar 53,8 %. Masih terdapat 46,2% varians variabel dependen yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan. Dalam meningkatkan kualitas pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan dan motivasi kerja karyawan, saran yang dibuat berdasarkan hasil pengecekan item pertanyaan dari rata-rata seluruh responden. Adapun saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Dalam hasil analisis pada variabel pelatihan (X) yang mempunyai nilai lemah adalah terdapat pada indikator metode. Hal ini menunjukkan berarti pada indikator metode pada penelitian di Perumda BPR Sukabumi tidak tepat atau

tidak kompetibel dengan kebutuhan di perusahaan tersebut, oleh karena itu diperlukan penyesuaian metode dalam melaksanakan pelatihan di perusahaan.

2. Dalam hasil analisis pada variabel motivasi kerja (Y) yang mempunyai nilai lemah adalah terdapat pada indikator kebutuhan untuk merasa memiliki. Hal ini menunjukkan berarti pada kebutuhan untuk merasa memiliki pada penelitian di Perumda BPR Sukabumi tidak tepat atau tidak selaras dengan kebutuhan para karyawan, oleh karena itu diperlukan peningkatan untuk penyesuaian kebutuhan untuk merasa memiliki anantara atasan ataupun rekan kerja di dalam perusahaan tersebut.
3. Dibutuhkan penelitian lebih lanjut yang dapat mengurangi keterbatasan penelitian (variabel tertentu, periode yang terbatas, jumlah unit analisis/sampel) sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan mendapat hasanah ilmu pengetahuan khusus di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, H, Maslow. 2017. Motivation and Personality (A.A.Anwar Prabu Mangkunegara: penerjemah). Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arafat, Y. 2011. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada CV. Timi Bersaudara di Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 8, No.1, Hal : 1-8
- Bintodo dan Daryanto. 2017. Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta : Gava Media
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9. Jakarta : Kencana.
- Effendi, Usman. 2015. Asas Manajemen Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Dayan Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Elvin, G dan Pradhanawati, A .2018. Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan CV.Laksana Karoseri Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 8, no. 1, pp. 73-79, [Online].
##plugins.citationFormats.ieee.retrieved##
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2017. Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7. Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, Arif, Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hartatik, Indah Puji. 2016. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana
- Jayaweera, Thushel. 2015. *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England: International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 3
- Lestari, M dan Hadiyanti, S .2019. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Karyawan di PT Harmoni Mitra Utama, Jurnal Ekonomi dan Manajemen. P-ISSN: 1907-8439, E-ISSN: 2614-1345 UMKT Vol.13 No. 2
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Neza, C dan Rivai, H. 2020. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. X. Jurnal of Management and business review. Vol. 17, No. 1, Hal: 1-25
- Pamungkas, G. dan Wibowo, P. 2021. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Petugas di Lapas Kelas IIB Mojokerto. NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Vol. 8 No.2. Hal : 15-19
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-5). Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. Danandjadja, James.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,CV.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV Andi Offset

Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber DayaManusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: Raja Grafindo Persada,

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indriasari Ayu Tri Santoso
Alamat : Nagrak Taman Bahagia RT 003 RW 008 Kel.
Benteng Kec. Warudoyong, Kota Sukabumi
Tempat dan tanggal lahir : Indramayu. 14 Oktober 1999
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SD Negeri Pajeleran 01
- SMP : SMP Negeri 19 Bogor
- SMA : SMA Negeri 01 Kota Sukabumi
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 25 Juli 2022

Indriasari Ayu Tri Santoso



Yayasan Pakuan Siliwangi
UNIVERSITAS PAKUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Pakuan P.O. Box 452 Telp. (0251) 03814918 Bogor 16143

Kepada Yth:
Bapak/Ibu/Saudara/I Karyawan Perumda BPR Sukabumi
Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian yang saya lakukan pada Perumda BPR Sukabumi, maka saya meminta bantuan waktunya untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan jawaban anda. Pengumpulan data ini dilakukan dalam rangka penyelesaian Riset Penelitian di Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan Bogor, dengan judul : “Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Karyawan pada Perumda BPR Sukabumi”.

Atas kerjasama dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner ini, maka saya mengucapkan terima kasih.

Sukabumi, 02 Mei 2022

Hormat Saya,

Indriasari Ayu Tri Santoso
Mahasiswa Fakultas Ekonomi Manajemen
Universitas Pakuan Bogor

A. Identitas atau karakteristik responden

Petunjuk pengisian:

Lingkarilah jawaban dari setiap pertanyaan dibawah ini yang sesuai dengan jawaban anda.

1. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia anda saat ini
 - a. 20-29 tahun
 - b. 30-39 tahun
 - c. 40-49 tahun
 - d. > 50 tahun
3. Pendidikan terakhir
 - a. SMP
 - b. SLTP
 - c. SMA/Kejuruan
 - d. Akademik/Universitas
4. Lama bekerja
 - a. 1 tahun
 - b. 2 tahun
 - c. 3 tahun
 - d. 4 tahun
 - e. > 5 tahun

KUESIONER UNTUK VARIABEL X (PELATIHAN)

NO	PERNYATAAN	SL	SR	J	P	TP
Instruktur						
1	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat menguasai materi yang diajarkan					
2	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat berinteraksi dengan baik kepada saya dan peserta lainnya					
3	Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti					
Peserta						
1	Saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian golongan.					
2	Saya sangat antusias dan semangat saat mengikuti pelatihan.					
3	Saya merasa program pelatihan ini sebagai pengalaman pembelajaran untuk membantu pekerjaan menjadi lebih baik					

Materi						
1	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja					
2	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tujuan pelatihan					
3	Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya					
Metode						
1	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas					
2	Semua peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan saat pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti tersedia lengkap					
3	Metode yang digunakan mempermudah memahami materi yang diberikan					
Tujuan						
1	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk mengerjakan tugas yang akan diberikan					
2	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
3	Perusahaan dapat mengembangkan kinerja karyawan untuk naik pada level tertentu					

KUESIONER UNTUK VARIABEL Y (MOTIVASI KERJA)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan fisiologis						
1	Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya					
2	Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
3	Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya					
Kebutuhan rasa aman						
1	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman					
2	Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik					
3	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan					
Kebutuhan untuk merasa memiliki						
1	Anda dapat bersosialisasi dengan baik terhadap					

	sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan					
2	Hubungan kerja sesama atasan dan rekan kerja di perusahaan ini cukup baik					
3	Anda mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
Kebutuhan akan harga diri						
1	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
2	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja					
3	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri						
1	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
2	Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik					
3	Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang Pendidikan yang saya miliki					

DATA TABULASI VARIABEL (X) PELATIHAN

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	(Y)
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	65
3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	70
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	63
7	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58
10	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	62
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	46
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	46
13	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	65
14	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	54
15	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	55
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	57
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	54
19	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	61
20	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
21	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
22	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	69
23	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	69
24	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	67
25	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	70
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
27	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
28	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	52
29	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
30	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	48
31	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	71
32	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	72
33	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
34	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	66
35	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
37	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	49
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	57
40	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	55

41	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	50
42	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47
43	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	68
44	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	57
45	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	52
46	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	49
47	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	47
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	47
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
52	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	68
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
54	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	64
55	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	66
56	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63
57	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	55
58	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	67
59	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
61	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48
62	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	48
63	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	49
64	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	71
65	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
66	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
67	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	63
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
69	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	57
70	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	69
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58
72	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	52
73	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	66
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58
75	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	57
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
78	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	48
79	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
80	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	71
81	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	67
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61

DATA TABULASI VARIABEL (Y) MOTIVASI

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	(Y)
1	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	70
2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	52
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	73
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	66
6	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
7	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
8	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	57
9	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	57
10	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	54
11	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	40
12	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	39
13	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
14	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	56
15	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	39
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	73
18	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
19	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
20	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	55
21	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	54
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	73
23	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	54
25	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	71
26	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	66
27	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
28	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	57
29	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	53
30	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	40
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	73
32	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	70
33	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	67
34	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	66
35	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	66
36	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
37	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
38	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
39	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	59
40	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	56
41	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	56
42	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	56
43	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	54
44	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	52
45	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	45
46	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	41

47	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	41
48	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	39
49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
50	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	69
51	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	68
52	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	67
53	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
54	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
55	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
56	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
57	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	56
58	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	57
59	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	55
60	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	49
61	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	48
62	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	43
63	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	40
64	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
65	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	71
66	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	70
67	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	69
68	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	69
69	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
70	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
71	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
72	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
73	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
74	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	55
75	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	53
76	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	51
77	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	50
78	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	49
79	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	38
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
81	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	68
82	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
83	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	59
84	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	56
85	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	47
86	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	71
87	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	68
88	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	67
89	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
90	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	59
91	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	56
92	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	52
93	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	47
94	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	43

95	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	71
96	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	67
97	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
98	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	59
99	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	53
100	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	45
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
103	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	70
104	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
105	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
106	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
107	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	56
108	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	55
109	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	51
110	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	69
111	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
112	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	50
113	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	38
114	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	68
115	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
116	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	48

LAPORAN PENDIDIKAN & PELATIHAN PEGAWAI PD BPR SUKABUMI PERIODE : JANUARI S/D DESEMBER 2018						
NO	PELATIHAN	NAMA PESERTA	TGL PELATIHAN	PENYELENGGARA	TEMPAT	JENIS PELATIHAN
1	Diklat Perpajakan	Soesti Astoeti Suci Santoso	11 Januari 2018	P2API	Sukabumi	Vendor
2	Survailen Sertifikasi Direksi BPR	Wibowo Hadikusumah	15-25 Januari 2018	PERBARINDO/Lem baga Certif	Bandung	Vendor
3	(Pelatihan Penerapan dan Pelaporan SKAI / FE Audit Intern BPR	Dedi Indra Dinata Budi Sukmawan	19-20 Januari 2018	PERBARINDO	Bandung	Vendor
4	Pelatihan Training The Stages to Manage NPL	H. yus Rusdam Dede Sopandi Widya Bhakti	20-21 Februari 2018	PERBARINDO	Bandung	Vendor
5	Survailen dan Konversi Sertifikasi Direksi BPR	Hj. Nina Oktaria	20 Februari 2018 - 02 Maret 2018	PERBARINDO/Lem baga Certif	Bandung	Vendor
6	Pelatihan Sertifikasi Manajemen Resiko Level 1	H. Abu Sofyan Eka Jatnika	01-04 Maret 2018	YAPINDO Jabar	Bandung	Vendor
7	Uji Kompetensi Manajemen Resiko Level 1	H. Abu Sofyan Eka Jatnika	01-04 Maret 2018	YAPINDO JABAR	Bandung	Vendor
8	Sosialisasi PP No. 54 Th. 2017 tentang BUMD	Wibowo Hadikusumah	15 - 16 Maret 2018	Forum Komunikasi BUMP Prov. Jabar	Bandung	Vendor
9	'Assesment Pegawai	Pegawai level jabatan Kabag & Kasie	24-25 Maret 2018	PD. BPR Sukabumi/Kalpata	Sukabumi	Vendor
10	Sosialisasi Simpanan Pelajar (SIMPEL / SIMPEI IB)	Heri Firmansyah Yuldi Multahadi	27 Maret 2018	OJK	Bandung	Vendor
11	Sosialisasi PP No. 54 & KUR PERBAMIDA	H. Engkos Rosidin	28-29 Maret 2018	PERBAMIDA	Bandung	Vendor
12	'Assesment Tenaga Kontrak	Seluruh Tenaga Kontrak	7-Apr-18	PD. BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
13	Pelatihan Analisa Kredit & Monitoring Kredit Berbasis AO	Seluruh Analis Kredit Cabang dan Kantor Pusat	17-18 April 2018	PD. BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
14	Pertukaran Informasi (PERTUKIN Kasir/Teller Jabar 2018 Bank Indonesia	Siti Romlah Maesaroh	04 - 06 Mei 2018	Bank Indonesia	Lombok	Vendor
15	Assesment Kepala Cabang	Seluruh Kepala Cabang	07-09 Mei 2018	PD. BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
16	Sosialisasi PPID melalui SLIK	Seluruh Customer Service & Adm Kredit	14 Mei 2018	PD. BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
17	Pelatihan Perhitungan Harga Pokok Penjualan & Harga Jual Produk	Seluruh Kasie Pemasaran	04-05 Juni 2018	PD. BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
18	Sertifikasi Direksi I BPR (Pelatihan & Ujian)	Hj. Rina Ariani,SE H. Iyus Rusdam, SE	10-26 Juni 2018	PERBARINDO	Bandung	Vendor
19	Sosialisasi Pembekalan Calon Pegawai	10 orang pegawai baru	25, 28, 29 Juni 2018	PD. BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
20	Pelatihan Sertifikasi Direksi/Komisaris BPR	H. Iwan Ruswandi, S.Ag	28 Juni - 08 Juli 2018	PERBARINDO	Bandung	Vendor
21	Pelatihan Soft Skill	Seluruh Kepala Bagian,Kepala Cabang, Kepala Seksi,dan beberapa Staff	03-05 Agustus 2018	PT. Kalpata	Sukabumi	In House Training
22	Diklat Perpajakan	Budi Sukmawan, SE Soesti Astoeti Suci S	09 Agustus 2018	PP2API	Bogor	Vendor
23	Studi banding ke BPR Yogyakarta & BPR Gn.Kidul	H. Engkos Rosidin, SE, MM Wibowo HK, SH, Msi H. Iwan Ruswandi, S.Ag Yudi Eka Sembada, SH H. Iyus Rusdam, SE Lindawati,SE Bagja Ariatna,SE Dede Sopandi, SE Budi Sukmawan, SE Jalaludin Afrida Deyla Vitria	12 -1 4 Agustus 2018	PD. BPR Sukabumi	Yogyakarta	
24	Seminar Nasional & Penganugerahan BPR Award 2018	H. Engkos Rosidin, SE, MM	15 - 16 Agustus 2018	Infobank	Yogyakarta	Vendor
25	Pelatihan Penerapan & Pelaporan Pengawasan Dewan Komisaris tentang RBB & Pelaksanaan Tugas, Tanggung jawab Direksi	WibOwO HK, SH, Msi H. Iwan Ruswandi, S.Ag	20-21 Agustus 2018	Perbarindo	Bandung	Vendor
26	Pelatihan Peran & Tanggung jawab Komisaris,Direktur,Manage r, & Kepala Cabang Perbankan Terkait Tindak Pidana di Bidang Perkreditan, Penagihan, & Pencucian Uang	Lindawati,SE Dedi Indra Dinata Abeng Saepulloh	27-28 Agustus 2018	PH. P. Hadisaputro	Bandung	Vendor
27	Seminar Nasional Perbamida	Wibowo HK, SH Msi Udung,SE	28 Agustus 2018	Perbamida	Jakarta	Vendor
28	Sosialisasi aspek hukum dalam perkreditan perbankan Batch 1	Pegawai cabang	1-Sep-18	PD. BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
29	Pelatihan keuangan mikro untuk BPR	H. Engkos Rosidin, SE, MM Heri Firmansyah,SE	06 - 07 September 2018	PERBARINDO	Bandung	Vendor
30	Sosialisasi aspek hukum dalam perkreditan perbankan Batch 2	Pegawai cabang	16-Sep-18	PD. BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
31	Workshop SKAI / PE Audit Intern BPR	Agus Ruslan Apani Yustiana Ramlah	24 - 25 September 2018	Lucas S. Mulyawan	Bandung	Vendor
32	Pelatihan Manajemen Resiko level 1 angkatan ke VI	WibOwo HK, SH, Msi	24 - 27 September 2018	YAPINDO Jabar	Bandung	Vendor

33	Sosialisasi aspek hukum dalam perkreditan perbankan Batch 3	Pegawai cabang	Sep-18	PD. BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
34	Sosialisasi Struktur Data Aplikasi Lapbul BPR	Budi Sukmawan Maulana Yusup	02 Oktober 2018	OJK	Jakarta	Vendor
35	Sosialisasi Penanganan Aset Bermasalah	H. Engkos Rosidin, SE, MM	05 Oktober 2018	LPS	Jakarta	Vendor
36	Uji Kompetensi Manajemen Resiko Level 1	Wibowo HK, SH, Msi	27-Sep-18	YAPINDO Jabar	Bandung	Vendor
37	Munas X Perbarindo & Seminar Nasional	H. Engkos Rosidin, SE, MM	22 - 24 Oktober 2018	PERBARINDO	Solo	Vendor
38	Workshop Perpajakan BPR	Budi Sukmawan, SE	25 - 26 Oktober 2018	Patricindo Learning Center (PI Q)	Tangerang	Vendor
39	Sosialisasi aspek hukum dalam perkreditan perbankan Batch 4	Pegawai cabang Cibadak, Cikembar, Unit Operasional	28 Oktober 2018	PD. BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
40	Refreshment Setbay BI	Cici Nurani	09-11 November 2018	BI	Jakarta	Vendor
41	Diklat Perpajakan	Soesti Astoeti Suci Santoso	15-Nov-18	P2API	Sukabumi	Vendor
42	Pelatihan Powerful Service & Communication Skill	Daini Nurdiani	15-Nov-18	OJK	Bandung	Vendor
43	Workshop Best Practice Dir. Kepatuhan & Pelatihan RBB	Wibowo HK, SH, Msi Udung, SE	22-23 November 2018	PERBAMIDA	Jakarta	Vendor
44	Workshop Audit Internal, Tata Kelola, & Strategi MR	Kasie Umum & Adm Keuangan Cabang dan seluruh pegawai angkatan 2013-2018	19-20 November 2018	PD. BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
45	Uji Kompetensi/Assesment dalam rangka promosi jabatan pegawai	Miranty Yudha Prawiranegara Budi Irawan Susan Irawati Redi Iswandi Jujun Junaedi Cucu Tamrin Dodi Rahmat Gogo Baetul Maznur Dendi Supiyandi Yanyan Widasari Teddy Hermawan Agus Kusmana Asep Suhendar	06-07 Desember 2018	PD. BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
46	Outbond Th. 2018	Seluruh Pegawai dan Pengurus	15 Desember 2018	PD. BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training

LAPORAN PENDIDIKAN & PELATIHAN PEGAWAI PD BPR SUKABUMI PERIODE : JANUARI S/D DESEMBER 2019						
NO	PELATIHAN	NAMA PESERTA	TGL PELATIHAN	PENYELENGGARA	TEMPAT	JENIS PELATIHAN
1	Workshop MR & urgensi penerapannya di BPR	Lindawati Maulana Yusup	25-26 Januari 2019	PT. Sinergi	Tangerang	Vendor
2	Pelatihan sertifikasi auditor BPR	Dedi Indra Dinata Agus Ruslan Apandi	01-03 Februari 2019	Aster Expert	Bandung	Vendor
3	Manajemen Resiko Kepatuhan	Wibowo HK, SH, Msi	06-07 Februari 2019	PERBARINDO	Jakarta	Vendor
4	Seminar dan Musda ke-VI PERBARINDO Jabar	Hj. Nina Oktaria, SE	18 Februari 2019	PERBARINDO	Bandung	Vendor
5	Rakernas PERBAMIDA	H. Engkos Rosidin, SE, MM Wibowo HK, SH, Msi	17-19 Februari 2019	PERBAMIDA	Jakarta	Vendor
6	Pelatihan Dasar Satpam Garda Pratama pola 232	Budi Darmawan	25-28 Februari	GADA PRATAMA	Bandung	Vendor
7	Manajemen resiko & kepatuhan	Lindawati	08-09 Maret 2019	PERBARINDO	Bandung	Vendor
8	Sosialisasi uji coba lapbul	Budi Sukmawan Maulana Yusup	13 Maret 2019	OJK	Bandung	Vendor
9	Pelatihan sertifikasi direksi 2 dan ujiannya	H. Engkos Rosidin, SE, MM	23-25 Maret 2019	LSP Certif & PERBARINDO	Bandung	Vendor
10	Workshop menyelesaikan tunggakan kredit & INPL	Hi. Nina Oktaria, SE Heri Firmansyah, SE	22 Maret 2019	Lucas	Bandung	Vendor
11	Pelatihan strategi BPR menghadapi kredit bermasalah	Kasie Pemasaran seluruh cabang	6-Apr-19	PK JPK Pratama	Sukabumi	In House Training
12	Sosialisasi ketentuan OJK	H. Engkos Rosidin, SE, MM	23-Apr-19	OJK	Bandung	Vendor
13	Pelatihan sertifikasi direksi 2	Wibowo HK, SH, Msi	28-30 April 2019	PERBARINDO	Bandung	Vendor
14	PERTUKIN Teller Perbankan Jabar (uang saku)	Vinna Mellita	26-28 April 2019	BI	Bali	Vendor
15	Assesment Pegawai	Seluruh pegawai dengan masa kerja 0-6 th	27-28 April 2019	PT. KALPATA	Sukabumi	Vendor
16	Penerapan & Penginian KAP, Pembentukan PPAP & PKPB	Seluruh kepala cabang, kasie umum & adm keu, kasie pemasaran cabang, kasie & staff divisi pemasaran kantor pusat	01 Mei 2019	BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
17	Workshop Event Build Viewing 2019	Nina Ristanti	19 Juni 2019	Dicoding Indonesia	Jakarta	Vendor
18	Pelatihan Brainstroming Pejabat Eksekutif	Seluruh pejabat eksekutif Kasie, kepala kantor kas, kabag, kepala cabang, kadiv	21-23 Juni 2019	PT. KALPATA	Cipanas Puncak	Vendor
19	Workshop pengembangan fitur LBBPR versi OJK	Dendi Supiyandi Maulana Yusup	25 Juni 2019	ARB	Tangerang	Vendor

20	Pelatihan Kredit NPL 0% Strategy	Deni Rusmana	10 Juli 2019	DAS Training	Bandung	Vendor
		Iksan Hasan Saputra				
		Taupik Hartanto				
21	Sertifikasi Komisariat 1 modul & Ujian	Wibowo HK, SH, Msi	22 & 29 Juli 2019	PERBARINDO	Bandung	Vendor
22	Pelatihan Peningkatan Kualitas Uang Kepada Teller Se-JABAR	Rosita	26-27 Juli 2019	BI	Bandung	Vendor
23	Content Marketing Strategy to Increase Your Business	Nina Ristanti	09-10 Agustus 2019	HCI	Jakarta	Vendor
24	Pengembangan Kinerja Pegawai	Maulana Yusup	12 Agustus 2019	PERUMDA BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
		Cici Nurani				
		Mellyda Purnamasari				
		Ineu Indahwati				
		Ranran Rantika				
		Dety Agustri Romantir				
		Deni Rusmana				
Himawan						
Entus Supriadi						
25	Binsik Satpam & Simulasi Apar Untuk Satpam & Outsourcing	Seluruh Satpam BPR Outsourcing Sukabumi & Outsourcing Artdeco	17 Agustus 2019	BPR Sukabumi & Artdeco	Sukabumi	In House Training
26	Licensed NPL & NPL Coach Trainer	H. Engkos Rosidin	21 Agustus 2019	OJK	Bandung	Vendor
27	Sosialisasi & Diskusi Pelaporan Teknis & Denda Pelaporan SLIK BPR/BPRS	Dendi Supiyandi	21 Agustus 2019	OJK	Bandung	Vendor
28	Sosialisasi & Pembelajaran PERMENDAGRI No. 1118 Th. 2018	Wibowo HK	28-29 Agustus 2019	BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
		Udung				
29	Pelatihan OJK " Agenda Bagian SDM Lembaga Jasa Keuangan Sub BPR & BPRS	Udung	6-Sep-19	OJK	Bandung	Vendor
30	Penerapan Program Anti Pencucian Uang (APU PPT)	Seluruh Customer Service, Staff Kantor Kas, Staff Umum&Adm	07-08 September 2019	BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
31	Workshop Mempersiapkan RBB BPR/S 2020	H. Engkos Rosidin, SE, MM	18-19 September 2019	Lucas Training	Yogyakarta	Vendor
		Udung				
		Elvira				
32	Pelatihan Safety Riding	Soesti Astoeti	26-Sep-19	BPIS Ketenagakerjaan	Sukabumi	Vendor
		Bayu Prasetya				
		Dedi Indra Dinata				
33	Pelatihan penerapan POJK 33/2018 & dampakyan ternadap kinerja, kebijakan,serta RBB	Dendi Supiyandi	24-26 Oktober 2019	PT. Sinergi Prakarsa Utama	Yogyakarta	Vendor
34	Pelatihan implementasi & strategi perubahan dalam perspektif budaya kera pegawai PERUMDA BPR Sukabumi	Seluruh pegawai dengan jabatan stan Dada posis, teller CS, adm/umum, sdm & umum, pemasaran	19-20 Oktober 2019	PT. Kalpata Mandiri Konsultama	Sukabumi	Vendor
35	Pelatihan Penerapan KAP, PPAP & PPKP BPR- PKPPB	Seluruh Pegawai dengan Jabatan Pinca & Kasie	04-05 November 2019	Methavision	Sukabumi	Vendor
36	Workshop IT BPR	Maulana Yusuf	14-15 November 2019	Sinergi Prakarsa Utama	Tangerang	Vendor
37	Sosialisasi Penerapan Program APU PPT	Udung	20-Nov-19	OJK	Bandung	Vendor
38	Workshop Leader & Operasional Excellent	H. Engkos Rosidin	06-07 Desember 2019	economic review	Yogyakarta	Vendor
39	Risk Based Internal Audit	Sutan Rizham & Agus Kusian	09-10 Desember 2019	Perdarindo	Bandung	Vendor
40	Workshop Penilaian Profil Risiko Kredit, Operasional & Kepatunan	Udung & Dendi Supiyandi	05-06 Desember 2019	PT. Sinergi Prakarsa Utama	Malang	Vendor
41	Sosialisasi Penerapan POJK No 33 Tentang PPAP	Heri firmansvan & Dedi Indra D	20 Desember 2019	BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
42	Outbond Perumda BPR Sukabumi	Seluruh pegawai	28 Desember 2019	Mind Heart Connection & Sukabumi Outbond	Sukabumi	Vendor

LAPORAN PENDIDIKAN & PELATIHAN PEGAWAI PD BPR SUKABUMI PERIODE : JANUARI S/D DESEMBER 2020						
NO	PELATIHAN	NAMA PESERTA	TGL PELATIHAN	PENYELENGGARA	TEMPAT	JENIS PELATIHAN
1	Sertifikasi direksi, dewan komisaris &survailen BPR	H. ivus Somantri	15-29 Januari 2020	PERBARINDO	Bandung	Vendor
		Udung				
		Heri Firmansyah				
2	PENGEMBALIAN KELEBIHAN BY SERTIFIKASI DIR.2	Udung		PERBARINDO	Bandung	Vendor
3	Sosialisasi qugatan sederhana (Narasumber)	Seluruh pegawai Unit ops, Sukaraja&Baros	10-11 Februari 2020	Antik Siti.N	Sukabumi	Vendor
4	Sosialisasi edukasi keaslian uang rupiah	Seluruh Pegawai dengan Jabatan teller, Kasie umum	13 Februari 2020	Bank Indonesia	Sukabumi	Vendor
5	Pelatihan pengawasan dewan komisaris	H. iwan ruswandi	24-25 Februari 2020	PERBARINDO	Bandung	Vendor
6	Sosialisasi m-collection	Seluruh Kasie ops & AO	24 Februari 2020	PT. Sinergi prakasa Utama	Sukabumi	Vendor
7	Workshop peluang pembiayaan sanitasi&akselerasi tranormasi digital	Maulana yusuf	03-04 maret 2020	PERBAMIDA	Jakarta	Vendor

8	Pelatihan sertifikasi & uji kompetensi manajemen resiko tingkat I	Teddy hermawan	03-06 mart 2020	PERBAMIDA	Semarang	Vendor
9	Sosialisasi pembinaan dan evaluasi kinerja pegawai	Seluruh Kepala Bagian, Kepala Cabang dan Kasie Pemasaran	03 Juni 2020	PERUMDA BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
10	Sosialisasi penerapan prosedur realisasi kredit & PK terbaru	Saluruh kasie pemasaran dan adm kredit	09-10 Juni 2020	PERUMDA BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
11	Pelatihan Jarak Jauh Manrisk (Aplikasi Profil Risiko BPR)	Teddy Hermawan Dendi Supiyandi	24-25 Juli 2020	PT. Sinergi prakasa Utama	Sukabumi	Vendor
12	Pelatihan Remunerasi & FGD Draft PERMENDAGRI Kepegawaian & Asosiasi BUMD	H. Engkos Rosidin, SE, MM Wibowo HK, SH, Msi	28-29 Juli 2020	PERBAMIDA	Yogyakarta	Vendor
13	Studi banding ke BPRS Sragen & Bank Sleman	Seluruh direksi Kadiv umum, sam, kepatuhan Kabag Umum & SDM	18-19 Agustus 2020	Perumda BPR Sukabumi	Sragen	In House Training
14	Sosialisasi arahan strategi penanganan kredit bermasalahan	Seluruh Kepala Cabang Seluruh AO Seluruh analis kredit Div. Pemasaran	11-26 gusts 2020	Perumda BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
15	Pelatihan audit intern SKAI	Sri Nitiasari Nurhapidz	07 oktober 2020	Zinsari Consulting	Sukabumi	Vendor
16	Pelatihan pengadaan barang dan jasa pada BUMD	Yetti rusmiati, dedik indra dinata, jalalludin, yayah nurasiah, ineu julaeha	22-23 Oktober 2020	PSPK Education Training Center	Sukabumi	Vendor
17	Outbond Pegawai PERUMDA BPR Sukabumi	Seluruh Pegawai	16-17 Oktober 2020	Spark Forest	Sukabumi	Vendor
18	Pelatihan online workshop "Aplikasi Profil Resiko BPR Berbasis Web	Dendi Supiyandi, SE	17-Nov-20	PT. Sinergi	Sukabumi	Vendor
19	Studi Banding Ke Kanwil Semarang	H. Iwan Ruswandi, S.Ag	23-24 November 2020	Tim Pembentukan BPRS	Semarang	In House Training
20	Penyusunan RBB Tahun 2021	Tim RBB	27 November 2020 – 03 Desember 2020	Perumda BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
21	Sosialisasi Simpeg	Udung, SE Yetti Rusmiati Elvira Jalaludin	10-11 Desember 2020	Perumda BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
22	Assesment Pegawai dalam rangka pengembangan karir	Kasie & Staff	16,17,21 Desember 2020	Perumda BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training
23	Pembekalan Calon Pegawai Kontrak	Seluruh calon pegawai kontrak rekrutmen Desember 2020 (10 orang)	28-30 Desember 2020	Perumda BPR Sukabumi	Sukabumi	In House Training



PERUSAHAAN UMUM DAERAH
BPR SUKABUMI
BANK PERKREDITAN RAKYAT

Sukabumi, 20 September 2021

Nomor : 241 /DIV-UM/IX/2021
Lampiran :-
Perihal : Persetujuan Iji Riset

Kepada,
Yth. Universitas Pakuan
Di
Bogor

Menunjuk Surat dari Universitas Pakuan Bogor Nomor 806 / WD.1/ FEB-UP/IX/2021, tanggal 14 September 2021, perihal Permohonan Riset Mahasiswa S1 Manajemen, pada prinsipnya kami setuju bahwa :

No	Nama	NIM	Program Pendidikan/Jurusan
1.	Indriasari Ayu Tri Santoso	021118209	Manajemen

Daftar mahasiswa yang tercantum dalam surat permohonan, untuk melakukan Riset di Kantor Pusat PERUMDA BPR Sukabumi Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dengan memperhatikan hal – hal berikut :

1. Jadwal sesuai dengan permohonan yang dilaksanakan yakni pada tanggal 04 Oktober 2021 sampai dengan 04 November 2021;
2. Dapat menjaga rahasia PERUMDA BPR Sukabumi;
3. Menjaga kode etik selama mengikuti pelaksanaan Riset;
4. Berpakaian rapih dan sopan;
5. Mentaati tata tertib dan aturan yang berlaku di PERUMDA BPR Sukabumi

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

An. DIREKSI PERUMDA BPR SUKABUMI



Udung, S.E

Ka. Divisi Umum, SDM, & Kepatuhan

KANTOR PUSAT NON OPERASIONAL JL. SURABAYENEGARA NO 51 SUKABUMI TELP (0266) 221967 FAX (0266) 219115-219099 KANTOR PUSAT OPERASIONAL JL. SURABAYENEGARA NO 51 SUKABUMI TELP (0266) 215104 CABANG SUKABUMI JL. RAYA SUKARAJA NO 120 SUKABUMI TELP (0266) 210021 FAX (0266) 245191 CABANG BAROS JL. RAYA BAROS KM 5 NO 802 SUKABUMI TELP (0266) 213270 FAX (0266) 221445 CABANG CISAAT JL. PASAR BARU CISAAT SUKABUMI TELP (0266) 211929 FAX (0266) 211929 CABANG OBANJA JL. SILIWANGI NO 10 B SUKABUMI TELP (0266) 537279 FAX (0266) 537279 CABANG CICURUG JL. SILIWANGI KOM KEC. CICURUG SUKABUMI TELP (0266) 793881 FAX (0266) 793881 CABANG CIBONDOK JL. RAYA CIBONDOK PELABUHAN RATA SUKABUMI TELP (0266) 431529 FAX (0266) 434316 CABANG SAGARANTEN JL. RAYA BAROS SAGARANTEN SUKABUMI TELP (0266) 341007 FAX (0266) 341007 CABANG NYALINDUNG KOMPLEX KEC. NYALINDUNG SUKABUMI TELP (0266) 480060 FAX (0266) 480180 CABANG JAMPANGKULON JL. RAYA JAMPANGKULON SUKABUMI TELP (0266) 490178 FAX (0266) 491278 CABANG KALAPANGKULON KOMPLEX KEC. PARANGSALAK SUKABUMI TELP (0266) 812070 FAX (0266) 794925 CABANG CHEMBAR JL. PELABUHAN KM 18 CHEMBAR SUKABUMI TELP (0266) 921155 FAX (0266) 812363 CABANG PARUNGKUDA JL. RAYA PARUNGKUDA SUNDAWENANG SUKABUMI TELP (0266) 935241 FAX (0266) 937122



BANK SAHABAT ANAK NEGERI



PERUSAHAAN UMUM DAERAH
BPR SUKABUMI
 BANK PERKREDITAN RAKYAT

SURAT – KETERANGAN

Nomor : 036 /DIV-UM/XI/2021

Divisi Umum dan SDM Perumda BPR Sukabumi menerangkan dengan sesungguhnya yang bermula di bawah ini :

Nama : Indriyani Ayu Tri Santoso
 NIM : 021118209
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Karyawan pada PERUMDA BPR Sukabumi
 Universitas : Universitas Pakuan Bogor

Bahwa nama tersebut di atas telah melakukan penelitian di Perumda BPR Sukabumi pada tanggal 04 Oktober 2021 sampai dengan 04 November 2021.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukabumi, 04 November 2021
 PERUMDA BPR SUKABUMI

  
 PERUMDA
BPR SUKABUMI
 Bank Perkreditan Rakyat

UDUNG, SE
 Kepala Divisi Umum & SDM

YETTI RUSMIATI, SE
 Kepala Bagian Umum & SDM

BANTON PUSAT NON OPERASIONAL & SUKAWATENCANA NO 51 SUKABUMI TELP (0266) 221967 FAX (0266) 219115-219116 BANTON PUSAT OPERASIONAL & SUKAWATENCANA NO 51 SUKABUMI TELP (0266) 219104 CABANG SURABAYA & RAYA SUKARAJA NO 120 SUKABUMI TELP (0266) 210221 FAX (0266) 249895 CABANG BAROS & RAYA BAROS KM 5 NO 302 SUKABUMI TELP (0266) 213270 FAX (0266) 231465 CABANG CSAAT & PASAR BARU CSAAT SUKABUMI TELP (0266) 211929 FAX (0266) 211929 CABANG CIMADAK & SUKAWATI NO 10 B SUKABUMI TELP (0266) 537279 FAX (0266) 537279 CABANG CICURUG J. SULWINGI KEM KEC CICURUG SUKABUMI TELP (0266) 731885 FAX (0266) 731881 CABANG CIGOLEK & RAYA CIGOLEK PALMUBIHAN RAYU SUKABUMI TELP (0266) 815129 FAX (0266) 434358 CABANG SAGARANTEN & RAYA BAROS SAGARANTEN SUKABUMI TELP (0266) 341007 FAX (0266) 341007 CABANG NYUNJUNG KOMPLEK KEC NYUNJUNG SUKABUMI TELP (0266) 800640 FAX (0266) 480130 CABANG JAMPANGULON J. RAYA JAMPANGULON SUKABUMI TELP (0266) 490378 FAX (0266) 649278 CABANG KALAPANGUNG KOMPLEK KEC PARAKANSALAH SUKABUMI TELP (0266) 6720770 FAX (0266) 734925 CABANG CEMBAR & PELAJARAN KM 18 CEMBAR SUKABUMI TELP (0266) 521155 FAX (0266) 625655 CABANG PARUNGUDA & RAYA PARUNGUDA SUNDAWATENCANA SUKABUMI TELP (0266) 535241 FAX (0266) 537121



BANK SAHABAT ANAK NEGERI

BPR
 BANK
 PERKREDITAN
 RAKYAT