1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era industry 4.0 saat ini yang mana banyak perusahaan yang menggunakan atau berbasis teknokogi, sehingga menjadikan persaingan usaha yang begitu ketat. Semua perusahaan melakukan berbagai strategi agar dapat unggul dan menjadi pemenang atau pemimpin pasar. Untuk dapat menjadi pemimpin pasar atau bertahan di suatu pasar, maka perusahaan harus memiliki keunggulan agar mampu bersaing dengan para pesaing lainnya. Keunggulan atau kelebihan perusahaan dapat diciptakan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berprestasi. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi atau menjalankan perencana, penggerak, dan penentu jalannya strategi perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2019) sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. Sehingga perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Salah satu cara untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang baik yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga akan berdampak pada kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Mangkunegara (dalam Miladiyati dkk, 2023) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai sesuai tanggung jawab yang dibebankan. Jika kinerja dari segi perencanaan, pengkoordinasian, pengelolaan serta pengendalian berjalan dengan efektif dan efisien maka perusahaan akan mencapai hasil maksimal dan benefit yang diperoleh juga akan bertambah.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pelatihan. Setiap perusahaan harus dapat memberikan pelatihan kepada semua karyawan untuk dapat meningkatkan keterampilan atau skill yang dimiliki karyawan. Selain itu pelatihan yang diberikan juga diharapkan agar dapat meningkatkan kualitas karyawan, sehingga mampu bersaing dengan competitor dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Priansa (dalam Ekhsan, 2019) pelatihan merupakan sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pelatihan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan pengalaman karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya (Arianto & Budi Nugroho, 2019).

Motivasi juga dapat menjadi salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Munandar (dalam Erwin, 2022), motivasi adalah suatu proses yang diawali oleh adanya kebutuhan, lalu kebutuhan tersebut mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah atas tercapainya tujuan tertentu. Jika ditinjau lebih lanjut, terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi mampu mencapai prestasi atau kinerja yang tinggi, namun sebaliknya karyawan yang mempunyai motivasi rendah kurang mampu dalam mencapai prestasi atau kinerja yang baik (Munawar dalam Erwin, 2022). Seseorang yang sangat termotivasi, merupakan orang yang melaksanakan upaya optimal untuk mencapai kinerja yang maksimal. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya akan memberikan upaya minimum dalam hal bekerja dan mencapai kinerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula (Robbins, 2019).

Saat ini banyak berkembangnya perusahaan dalam bidang jasa keuangan yang berada di semarang baik bank umum, BPR/ BPRS, Koperasi maupun Leasing. Hal ini menjadikan persaingan yang begitu ketat atau kompetitif pada bidang jasa keuangan. Untuk itu, perusahaan harus mampu melakukan strategi yang efektif agar dapat bersaing. Salah satu perusahaan jasa keuangan yaitu BPR Syariah Mitra Harmoni Semarang yang merupakan salah satu BPR berbasis syariah yang berada di Semarang yang mana sudah berdiri 14 tahun atau sejak tahun 2010. Namun dalam berkembangannya BPR syariah mitra harmoni semarang belum dalam menjadi pemimpin pasar karena sampai saat ini belum memiliki cabang atau kantor kas. Selain itu, pada satu tahun terakhir target yang ditatpkan perusahaan belum dapat tercapai, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di BPR Syariah Mitra Harmoni Semarang belum maksimal atau belum baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Berikut data target perusahaan :

Tabel 1.1

Data Pencapaian Perusahaan Tahun 2023

No	Bulan	Target Pembiayaan	Realisasi Pembiayaan	Target Tabungan	Realisasi Tabungan
1	Januari	4.000.000.000	2.000.000.000	1.000.000.000	700.000.000
2	Februari	4.000.000.000	3.000.000.000	1.000.000.000	725.000.000
3	Maret	4.000.000.000	2.800.000.000	1.000.000.000	600.000.000
4	April	4.000.000.000	2.250.000.000	1.000.000.000	500.000.000
5	Mei	4.000.000.000	2.500.000.000	1.000.000.000	800.000.000
6	Juni	4.000.000.000	3.600.000.000	1.000.000.000	900.000.000
7	Juli	4.000.000.000	3.100.000.000	1.000.000.000	680.000.000
8	Agustus	4.000.000.000	3.000.000.000	1.000.000.000	850.000.000
9	September	4.000.000.000	2.900.000.000	1.000.000.000	700.000.000
10	Oktober	4.000.000.000	3.500.000.000	1.000.000.000	825.000.000
11	November	4.000.000.000	3.150.000.000	1.000.000.000	675.000.000
12	Desember	4.000.000.000	3.780.000.000	1.000.000.000	925.000.000

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam 1 tahun terakhir yaitu pada tahun 2023 target yang di tetapkan oleh PT. BPRS Mitra Harmoni Semarang baik pembiayaan maupun tabungan belum dapat tercapai. Pencapaian paling besar yaitu pada bulan desember sebesar 94,5%.

Tabel 1.2

Data Pencapaian Perusahaan Tahun 2019 – 2022

No	Tahun	Target Pembiayaan	Realisasi Pembiayaan	Target Tabungan	Realisasi Tabungan
1	2019	24.000.000.000,-	23.300.000.000	15.000.000.000,-	13.500.000.000
2	2020	30.000.000.000,-	31.700.000.000	18.600.000.000,-	15.500.000.000
3	2021	36.000.000.000,-	34.600.000.000	22.200.000.000,-	22.500.000.000
4	2022	42.000.000.000,-	40.000.000.000	25.800.000.000,-	24.000.000.000

Sumber : Data yang diolah 2025

Dari data diatas dapat dilihat bahwa selama 4 tahun terakhir target pembiayaan di BPRS Mitra Harmoni Semarang hanya dapat tercapai selama 1x atau 1 tahun yaitu pada tahun 2020 dan sisanya perusahaan belum mampu mencapai target yang ditetapkan. Sedangkan pada realisasi tabungan perusahaan juga hanya dapat mencapai target 1x pada tahun 2021. Target di

berikan dikarenakan adanya penambahan karyawan dan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan perusahaan. Hal ini berarti menunjukan bahwa kinerja karyawan di BPRS Mitra Harmoni Semarang belum dapat maksimal. Untuk itu, perusahaan harus dapat melakukan strategi untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan agar lebih optimal. Berdasarkan hasil pra survey menunjukan terdapat beberapa alasan atau sebab yang terjadi, sehingga kinerja karyawan belum dapat maksimal. Berikut hasil pra survey :

Tabel 1.2

Hasil Pra Survey Karyawan

No	Alasan	Jumlah
1	Pelatihan yang di berikan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan atau keahlian yang diperlukan karyawan	5
2	Kurangnya motivasi yang ingin di capai karyawan dalam perusahaan	4
3	Lingkungan kantor kurang mendukung	1

Dari tabel diatas yang mana dilakukannya pra survey dengan menggunakan 10 karyawan, menunjukan bahwa yang menjadi masalah utama perusahaan yang mana belum dapat mencapai target secara maksimal dikarenakan sebagian besar pelatihan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan seperti *back office* di kasih pelatihan tentang cara mengenali karakter konsumen dan bagian lapangan di kasih pelatihan mengenai akad notaris. Selain itu karyawan merasa tidak ada yang ingin dicapai di dalam perusahaan baik karir maupun lainnya. Sehingga karyawan kurang motivasi dalam bekerja atau mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang sudah diuraikan diatas adanya permasalahan yang terjadi di perusahaan di BPRS Mitra Harmoni Semarang, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul "Pengaruh Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Mitra Harmoni Semarang.".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas masalah dalam penelitian ini adalah dalam satu tahun terakhir target yang ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai yang mana menandakan kinerja karyawan belum maksimal atau belum baik di BPR Syariah Mitra Harmoni Semarang. Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Dari rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Mitra Harmoni Semarang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Mitra Harmoni Semarang?
3. Apakah pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Mitra Harmoni Semarang?

1.3 Tujuan penelitian

Setelah diuraikan bagaimana latar belakang dan rumusan masalahnya, adapun kegunaan dan tujuan penelitian tersebut antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat penelitian

Segala bentuk penelitian yang dilakukan akan memberikan manfaat kepada pihak yang terkait, seperti perusahaan, peneliti, responden, dan peneliti berikutnya. Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

   Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap agar mampu menjadi landasan atau pedoman bagi perusahaan untuk menentukan langkah kedepan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

   Penelitian ini diharapkan untuk meningkatkan wawasan ataupun pemahaman bagi peneliti untuk melihat persoalan bisnis dan cara memecahkan permasalahannya, terlebih yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh pelatihan, motivasi, dan kompensasi.

3. Bagi pihak lain

   Adanya hasil penelitian ini, diharapkan agar dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu manajemen perusahaan yang bertugas mengatur sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan tersebut. manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari men power management. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (personnel management). MSDM lebih berfokus pada pembahasannya mengenai pengaturan peranana manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (human resources planning), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja atau karyawan untuk membantu terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat, (Hasibuan, 2017).

Hasibuan (2017), menerangkan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Kaswan (dalam Abraham, dkk (2018), manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas manajemen yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian sumber daya manusia dalam organisasi.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Bangun, dalam Willson, 2020). Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang di dapai karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

1. Kemampuan individu
   Kemampuan individu merupakan kombinasi dari ketrampilan, bakat alamiah, pengetahuan, pelatihan dan pendidikan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya
2. Kepribadian
   Kepribadian dapat di artikan sebagai karakteristik dan perilaku sesorang
3. Minat kerja
   Minat kerja merujuk pada ketertarikan seseorang terhadap pekerjaan yang memicu rasa antusias dan kepuasan individu
4. Pemahaman dan penerimaan terhadap pekerjaan
   Pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab terkait pekerjaan,. Sedangkan penerimaan terhadap pekerjaan merujuk pada sikap dan perasaan dalam menerima tanggung jawab serta tugas yang di jalankan.
5. Rancangan kerja
   Memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan apabila mememiliki rancangan yang baik untuk menjalankan pekerjaan dengan tepat dan benar
6. Tingkat motivasi
   Tingkat motivasi berhubungan dengan semangat dan dedikasi yang tinggi dalam mencapai tujuan
7. Tingkat kompetensi
   Tingkat kompetensi melibatkan ketrampilan pengetahuan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik
8. Fasilitas kerja
   Fasilitas kerja merupakan perlengkapan yang di sediakan oleh kantor untuk mendukung kegiatan kerja karyawan.
9. Budaya kerja
   Budaya kerja dapat di deskripsikan sebagai norma-norma, nilai-nilai keyakinan, kebijakan yang dianut oleh organisasi.
10. Gaya kepemimpinan
    Gaya kepeminpinan merupakan perilaku yang di tunjukan oleh seorang pemimpin dalam mengelola, memotivasi serta mengarahkan tim atau organisasi.

11. Kedisiplinan kerja

    Kedisiplinan kerja adalah tingkat ketaatan karyawan terhadap aturan, norma-norma, kebijakan dan kepatuhan terhadap prosedur kerja dan perilaku yang sesuai dengan etka kerja

Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (dalam Rahmawati, 2019) tujuan kinerja karyawan mencakup beberapa di antaranya sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat di capai dalam kinerja organisasi
2. Berfungsi sebagai pandorong perubahan untuk mengembangkan budaya berorientasi pada kinerja
3. Menumbuhkan motivasi serta kotmitmen keryawan
4. Memungkinkan individu dan manajer melalui dialog terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun

Menurut Robbins (2016) terdapat beberapa indikator untuk dapat mengukur kinerja karyawan diantaranya :

a. Kualitas
   Kualitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam sebuah istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta mamaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.1.3 Pelatihan

Pelatihan biasanya dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan skill dan pengetahuan karyawan dengan harapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) menegemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial memepelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Dessler (dalam Sri Wahyuni (2016) Pelatihan merupakan proses terintegrasi yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Secara definisi pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu,proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora, 2019). Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin

sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran mengenai pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Mondy (dalam Dhito, 2020) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya sebagai berikut:

• Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar programprogram pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik.

• Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama pelatihan dan pengembangan merupakan tanggung jawab manajer lini, sedangkan para profesional pelatihan dan pengembangan hanya memberikan keahlian teknis.

• Kemajuan Teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan dan pengembangan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsifungsi bisnis.

• Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan dan pengembangan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks daripada yang biasa dikerjakan sebelumnya.

• Gaya Belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang dinukil dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara perusahaan-perusahaan melaksanakan pelatihan.

Jenis – Jenis Pelatihan

Pelatihan (training) menurut Rosleny (2015) adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Jenis-jenis pelatihan menurut Rosleny (2015) adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan Keahlian Pelatihan keahlian (skills training) merupakan pelatihan yang relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian. Contoh pelatihan analisis atau penilaian jaminan, pelatihan apraisel dan lainnya
2. Pelatihan Ulang Pelatihan ulang (retraining) adalah pelatihan yang berupaya memberikan keahlian-keahlian yang dibutuhkan karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Contohnya pelatihan pelayanan konsumen, pelatihan penawaran produk

3. Pelatihan Lintas Fungsional Pelatihan lintas fungsional (cross fungtional training) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainya selain pekerjaan yang diselesaikan. Seperti pelatihan anti fraud, peltihan skill
4. Pelatihan Tim Pelatihan tim merupakan kerja sama dalam sebuah tim kerja sama sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja. Untuk meningkatkan tim atau kerja sama biasanya perusahaan banyak melakukan outbound dan pelatihan melalui motivator tentang kerja sama tim
5. Pelatihan Kreativitas Pelatihan Kreativitas (creativity training) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya, tenaga kerja diberi peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada penilaian rasional, biaya, dan kelaikan. Seperti pelatihan pelatihan tentang perkembangan dan perubahan trend, pelatihan membuat desain grafis

Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora (2019) terdapat beberapa manfaat dilakukannya pelatihan, diantaranya :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitan dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut (Wahyuningsih, 2019) terdapat 5 indikator dalam pelatihan kerja, dianatanya :

1. Tujuan Pelatihan
   Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.
2. Materi
   Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.
3. Metode yang digunakan
   Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).
4. Kualifikasi Peserta
   Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.
5. Kualifikasi pelatih
   Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivavsi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.1.4 Motivasi

Motivasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan motivasi yang diberikan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam mencapai suatu tujuan. Hakim (dalam Dhito, 2020) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2017) motivasi berasal dari kata latin Movere yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya motivasi pegawai akan dapat meningkatkan kinerja mereka (Hasibuan, 2017).

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017). Sedangkan menurut Robbins (2016), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaan, karena dengan motivasi kerja akan berupaya memperoleh prestasi kerja, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan selalu mencari inovasi baru(Ermita, 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau cara mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.

Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seseorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti:

a. Dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

b. Dapat mendorong semangat dan gairah jerja karyawan.

c. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan.

d. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (dalam, Satiya 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. Promosi Promosi adalah kemajuan seseorang pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tamban pembayaran upah atau gaji.
b. Prestasi kerja Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepada sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi karyawan untuk diusulkan oleh atasanya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
c. Pekerjaan itu sendiri Telah berulang kali dikatakan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masingmasing pekerja.Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang

bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

d. Penghargaan Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.Hal yang sangat di perlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa yang telah diberikan oleh tempat dimana dia bekerja.
e. Tanggung jawab Penanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Menurut Hasibuan (2017) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi karyawan, diantaranya :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik
   Ditunjukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian onus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan

   Ditunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Sosial
   Ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan/prestise
   Ditunjukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri
   Ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil
1	Nurmiyati & bambang (2022)	Variabel independen: - Motivasi - Kompensasi - Pelatihan Variabel Dependen - Kinerja Karyawan	Motivasi, Kompensasi, dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2	Daniel & Sri Wahyuningsih (2023)	Variabel independen: - Pelatihan - Motivasi - Kompensasi Variabel Dependen - Kinerja Karyawan	Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Muhamad Ekhsan (2019)	Variabel independen: - Motivasi - Kompensasi - Pelatihan Variabel Dependen - Kinerja Karyawan	Motivasi, Kompensasi, dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Erwin Dwi (2022)	Variabel independen: - Pelatihan - Motivasi - Kompensasi Variabel Dependen - Kinerja Karyawan	Motivasi, Kompensasi, dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3 Dugaan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, skill, serta mengembangkan kemampuan . Dengan peningkatan pengetahuan dan skill diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Dessler (dalam Sri Wahyuni (2016) Pelatihan merupakan proses terintegrasi yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Herli, et al (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengauh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan para karyawan dapat mengembangkan kompetensinya dengan bertambahnya pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja yang lebih baik. Pelatihan merupakan Proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi agar lebih berorientasi jangka panjang dan perusahaan akan berhasil maka kinerja karyawan harus meningkat dengan sendirinya pelatihan dapat mengarah pada pengembalian investasi dan penelitian lainya menyebutkan peran positif dari pelatihan tertinggi (Syahputra & Tanjung, (2020). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurmiyati & Bambang (2022) mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi karyawan dalam bekerja perlu diperhatikan oleh perusahaan atau manajemen. Hal ini dikarenakan jika karyawan memiliki motivasi maka mereka cenderung akan lebih semangat dan bekerja secara maksimal agar dapat mencapai motivasi atau tujuan karyawan. Motivasi karyawan dalam bekerja selalu berbeda beda antar karyawan. Untuk itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hakim (dalam Norhadiana, 2020) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Mangkunegara, (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu

kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Sedangkan menurut Hasibuan, (2017) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Antara Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya pelatihan dan motivasi dapat saling terikat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan pemberian pelatihan kepada karyawan dapat meningkatkan skill atau kemampuan karyawan. Selain itu, dengan adanya pemberian motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dapat merangsang kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Lubis (dalam Rahmawati, 2019) menyatakan bahwa dengan pelatihan dan motivasi akan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan pelatihan yang maksimal serta motivasi yang kuat diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Erwin (2022) menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

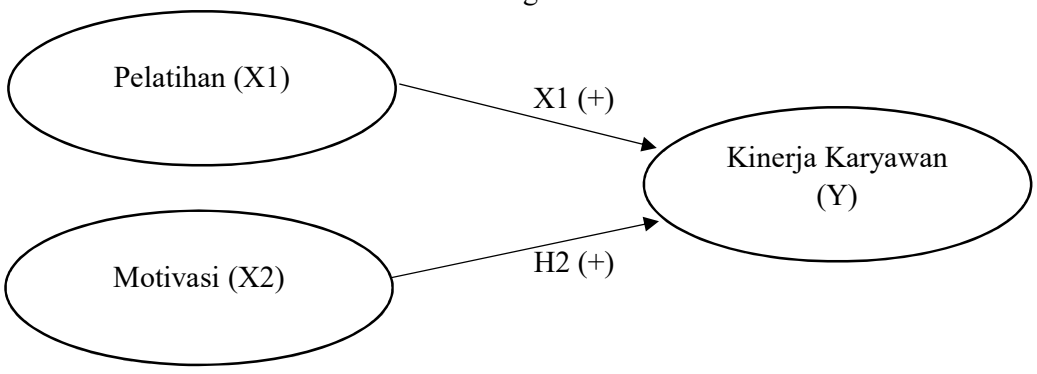
H3 : pelatihan dan motivasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan

2.4 Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir dalam penelitian ini, menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y)

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



3.METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Yang terdiri dari dua variabel bebas (*independent*) yang disimbolkan dengan (X) yaitu pelatihan (X1), dan motivasi (X2), serta satu variabel terikat (*dependent*) yang disimbolkan dengan (Y) yaitu kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019) metode 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 atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian, maka akan memudahkan dalam pengukuran variabel (Ghozali, 2018). Variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Definisi operasional

No	Nama Variabel	Definisi variabel	Indikator	Sumber
1	Pelatihan (X1)	suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial memepelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2017)	1. Tujuan 2. Materi 3. Metode 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi Pelatih	Wahyuningsih, (2019)
2	Motivasi (X2)	Kondisi atau energy yang menggerakan diri karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017)	1. Fisiologis atau kebutuhan fisik 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi Diri	Hasibuan (2017)
5	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	Robbins (2016)

		melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)		

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil merupakan seluruh karyawan di BPRS Mitra Harmoni Semarang dengan jumlah 60 Karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (Umar, 2019). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan BPRS Mitra Harmoni Semarang dengan jumlah 60 orang. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

3.4.1 Observasi

Menurut Imam Ghozali (2018) observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan langsung berkunjung ke BPRS Mitra Harmoni Semarang untuk memperoleh data dan informasi mengenai data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.4.2 Kuesioner

Menurut Imam Ghozali (2018) kuesioner adalah isntrumen penelitain berupa daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis harus dijawab atau diisi oleh responden sesaui dengan petunjuk pengisiannya. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dimana jawabannya sudah ditentukan sebelumnya. Pada penelitian ini yang akan menjadi responden adalah para karyawan BPRS Mitra Harmoni Semarang.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Menurut Imam Ghozali (2018) sumber data merupakan subjek dari mana data penelitian diperoleh. Terdapat dua jenis data, yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang diperlukan penulis sebagai pedoman adalah sebagai berikut :

a. Data Primer, yaitu data yang didapatkan atau diperoleh dengan penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder, yaitu data yang didapatkan atau diperoleh dengan cara mengumpulkan dari dokumentasi diperoleh dari jurnal dan penelitian terdahulu mengenai Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3.6 Skala pengukuran

Skala pengukuran digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala 1-5 maka varibel yang akan diteliti dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator itu menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang memakai skala *Likert* pengukuran dan mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat posiif yang dapat berupa kata sebagai berikut:

STS	TS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

CS : Cukup Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk dapat mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. (Ghozali, 2018).

1. Jika r-hitung > r-tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.
2. Jika r-hitung < r-tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

Nilai r-hitung diperoleh dari hasil pengolahan menggunakan komputer program SPSS. Sedangkan nilai r-tabel diperoleh dengan melihat tabel pembanding dengan taraf signifikansi 5%.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu data dikatakan reliable adalah variabel memiliki nilai Cronbach alpha 0,6 atau tidak reliabel apabila memiliki nilai Cronbach alpha lebih kecil dari 0,6 (Ghozali, 2018).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Menurut Imam Ghozali (2018) untuk dapat mengetahui apakah model regresi benar – benar menunjukan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinealitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Wibowo dan Wulandari (2020) uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan pada variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), kinerja karyawan (Y). Pengujian normalitas data penting dilakukan karena data yang berdistribusi normal dianggap dapat mewakilkan populasi dalam penelitian. Dalam penelitian uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS versi 26.0 *for windows.* Menurut Wibowo dan Wulandari (2020) kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai *Kolmogorov-Smirnov* Z < Z_{tabel}; atau menggunakan Nilai *Probability* Sig (2 tailed) > α; sig > 0.05.

b. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas Ghozali (2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Variabel bebas sama dengan nol. Menganalisis matrik korelasi variabel – variabel bebas menurut Imam Ghozali (2018) Langkah menganalisis asumsi multikoloneritas yaitu:

a. Jika nilai tolerance > dari nilai 0,1 dan nilai VIF < dari nilai 10 maka tidak ditemukan adanya multikolinieritas.
b. Jika nilai tolerance < dari 0,1 dan nilai VIF > dari nilai 10 maka ditemukan adanya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Menurut Ghozali (2018 Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedasitas. Ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilihat pada tingkat signifikansinya >5% maka data terbebas dari heterokedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Linier

Regresi linier berganda digunakan untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh promosi, harga, kualitas pelayanan, dan minat beli secara bersama – sama melalui suatu persamaan regresi linier berganda. Pengujian ini bertujuan untuk menguji untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukan hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent Ghozali (2020). Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah:

$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan
β_1 β_2 : Koefisien Regresi
X_1 : Pelatihan

X_2 : Motivasi
e : *Error* (koefisien penganggu)

3.10 Uji Kebaikan Model

3.10.1 Uji Kelayakan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel – variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel (Ghozali, 2018).

3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel–variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang *(crossection)* relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu *(time series)* biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2, nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel *independent* ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2018).

3.10.3 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh antar X_1,X_2,X_3 terhadap Y secara individual (parsial) maka di gunakan Uji t . Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

a. Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
b. Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap vaeiabel dependen.