

**ANALISIS PELATIHAN DAN MOTIVASI
PADA KINERJA PESERTA DIDIK
DI LEMBAGA PELATIHAN KERJA(LPK) KANZO BALI
KOTA DENPASAR**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN BISNIS INTERNATIONAL**

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025

**ANALISIS PELATIHAN DAN MOTIVASI
PADA KINERJA PESERTA DIDIK
DI LEMBAGA PELATIHAN KERJA(LPK) KANZO BALI
KOTA DENPASAR**



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
JURUSAN MANAJEMEN BISNIS INTERNATIONAL**

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Big dreams require big efforts”

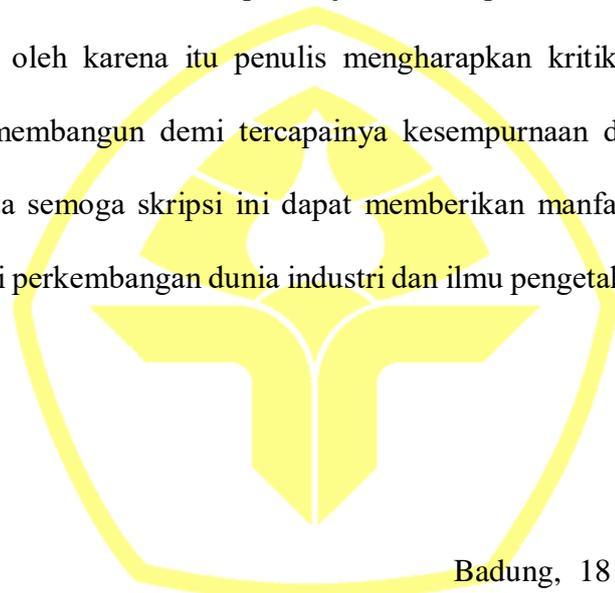
PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Analisis Pelatihan dan Motivasi Pada Kinerja Peserta Didik Di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali Kota Denpasar” tepat pada waktunya. Atas terselesaikannya penelitian ini, maka penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, saudara dan keluarga yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan moril, nasehat, dan doa untuk kesuksesan penulis.
2. Bapak I Made Widianara, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran, memberikan motivasi serta memberikan petunjuk selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.
3. Bapak Panji Mahardika.,S.H.,.M.H selaku dosen pembimbing II yang juga membimbing penulis dengan sabar, memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Wiwik Setyowati, S.E selaku direktur LPK Kanzo Bali yang sudah bersedia memberikan izin dalam penelitian yang penulis lakukan.
5. Rekan-rekan terdekat penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu atas dukungan, motivasi, dan kesetiaan selama penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapatkan masukan dari para pembaca, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan dalam skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan dunia industri dan ilmu pengetahuan kedepannya.



Badung, 18 Juli 2025

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI Penulis

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putu Yuni Ariani
NIM : 2315764027
Prodi/Jurusan : RPL MBI / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisis Pelatihan dan Motivasi Pada Kinerja Peserta Didik Di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali Kota Denpasar”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 16 Juli 2025

JURUSAN ADMINISTRASI
POLITEKNIK N

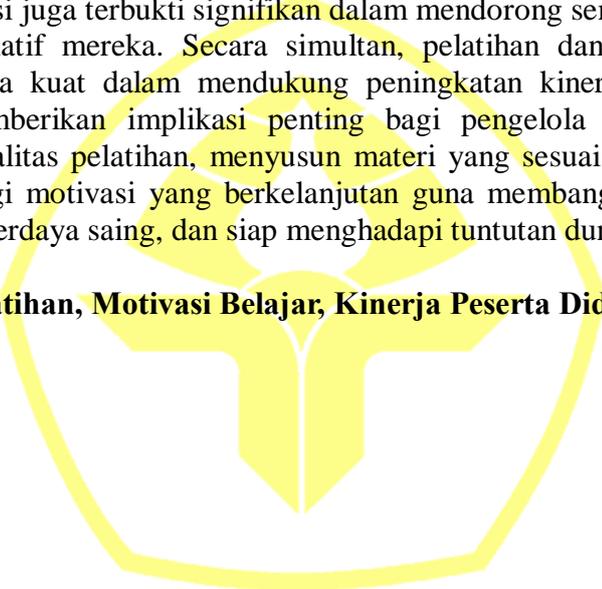


Putu Yuni Ariani
2315764027

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja peserta didik di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali Kota Denpasar. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan global, sehingga peserta didik diharapkan memiliki kompetensi serta motivasi tinggi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner, melibatkan populasi 40 orang peserta didik dengan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai uji-t signifikansi $< 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan yang terstruktur, materi relevan, dan instruktur kompeten mampu meningkatkan kinerja peserta didik. Selain itu, motivasi juga terbukti signifikan dalam mendorong semangat, tanggung jawab, serta inisiatif mereka. Secara simultan, pelatihan dan motivasi saling berinteraksi secara kuat dalam mendukung peningkatan kinerja peserta didik. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelola LPK agar terus meningkatkan kualitas pelatihan, menyusun materi yang sesuai kebutuhan, serta merancang strategi motivasi yang berkelanjutan guna membangun peserta didik yang kompeten, berdaya saing, dan siap menghadapi tuntutan dunia kerja.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi Belajar, Kinerja Peserta Didik

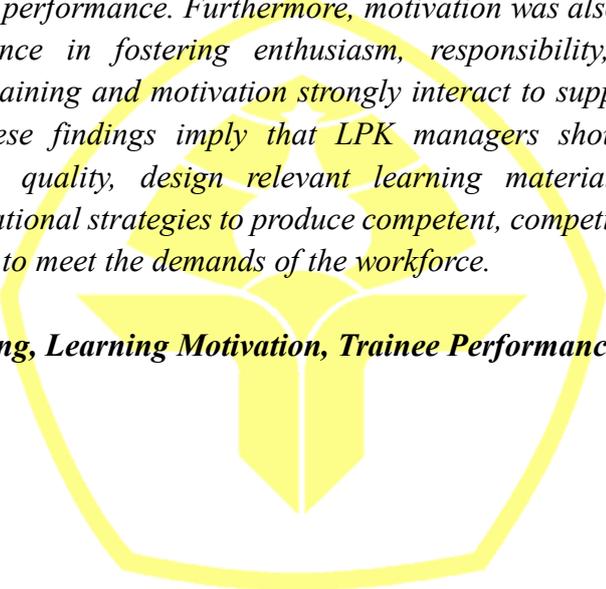


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and motivation on the performance of trainees at Kanzo Bali Job Training Institute (LPK) in Denpasar City. The background of this research is based on the importance of human resource quality in facing global competition, where trainees are expected to possess strong competence and high motivation. The study employed a quantitative method with data collected through questionnaires, involving a population of 40 trainees using a saturated sampling technique. Data were analyzed using simple linear regression to examine the effect of training and motivation on performance. The findings indicate that training has a positive and significant effect on performance, as evidenced by a t-test significance value of < 0.05 . This confirms that structured training, relevant materials, and competent instructors play a crucial role in improving trainee performance. Furthermore, motivation was also found to have a significant influence in fostering enthusiasm, responsibility, and initiative. Simultaneously, training and motivation strongly interact to support performance improvement. These findings imply that LPK managers should continuously enhance training quality, design relevant learning materials, and develop sustainable motivational strategies to produce competent, competitive trainees who are well-prepared to meet the demands of the workforce.

Keywords: Training, Learning Motivation, Trainee Performance



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

PRAKATA

Alhamdulillah, puji Syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Analisis Pelatihan dan Motivasi Pada Kinerja Peserta Didik Di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali Kota Denpasar”**

Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan perkuliahan serta untuk memperoleh ijazah Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Selama penyusunan Skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dukungan dari beberapa pihak sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M. eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah menyediakan fasilitas dalam kegiatan belajar di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan izin serta petunjuk dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional yang telah memberikan petunjuk dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

4. Bapak I Made Widiantara, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan saran, motivasi, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak Panji Mahardika.,S.H.,M.H selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran, motivasi, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Seluruh dosen Politeknik Negeri Bali, khususnya Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan dorongan selama penulis mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
7. Ibu Wiwik Setyowati, S.E LPK Kanzo Bali telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat melakukan penelitian di LPK Kanzo Bali.
8. Seluruh staff LPK Kanzo Bali yang senantiasa membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian serta kesediaannya dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan penyusunan Skripsi.
9. Kedua orang tua yang telah memberikan doa serta dukungan selama penulis menyelesaikan Skripsi.
10. Seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan motivasi dan bantuan dalam penulisan Skripsi ini, sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menyadari banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harakan dari kesempurnaan Skripsi ini.

Besar harapan penulis semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan pikiran bagi semua pihak guna menambah pengetahuan, akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Badung, 18 Juli 2025



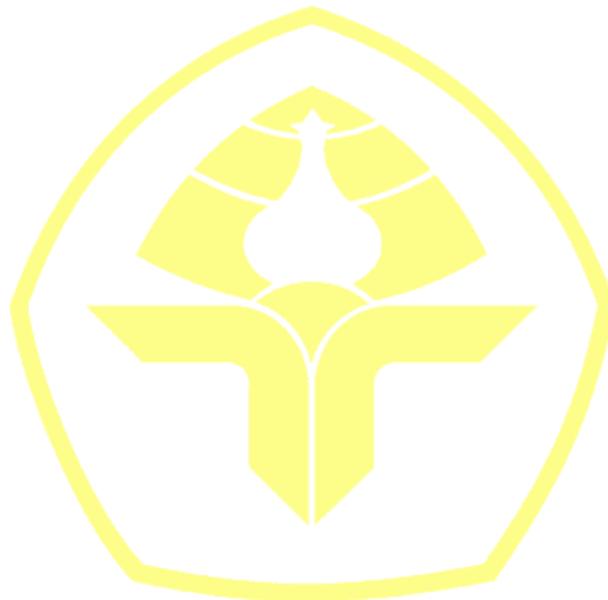
Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---------------------------------------|-------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | i |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | iv |
| ABSTRAK..... | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| PRAKATA | vii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 8 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 10 |
| 2.1 Telaah Teori..... | 10 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 34 |
| 2.3 Kerangka Teoritis/Konseptual..... | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 39 |
| 3.1 Tempat Penelitian | 39 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 42 |
| 3.3 Variabel Penelitian..... | 43 |
| 3.4 Sumber Data..... | 43 |
| 3.5 Jenis Penelitian | 43 |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data..... | 44 |
| 3.7 Teknis Analisis Data | 45 |

| | |
|---|-----------|
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 50 |
| 4.1 Gambaran Umum | 50 |
| 4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan..... | 53 |
| 4.3 Implikasi Hasil Penelitian | 82 |
| BAB V PENUTUP..... | 84 |
| 4.1 Simpulan | 84 |
| 4.2 Saran | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

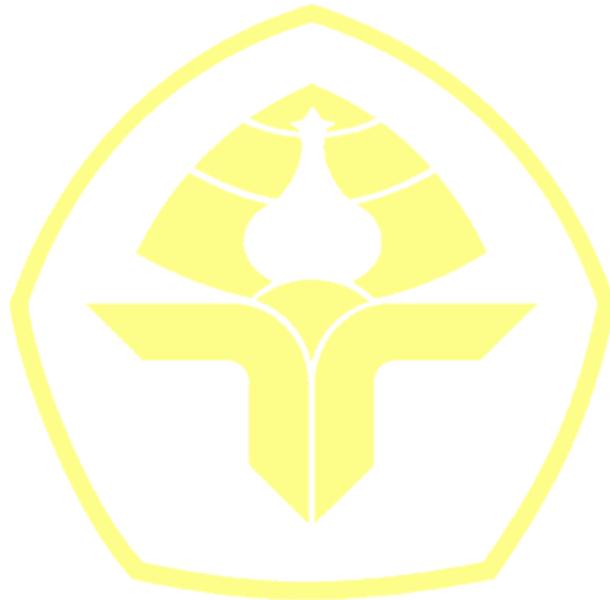
DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden..... | 54 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas | 56 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas..... | 57 |
| Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif | 58 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas | 60 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas | 61 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 62 |
| Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier Sederhana | 63 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji T | 64 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji F..... | 66 |
| Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi | 67 |

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|------------------|---------|
| Gambar 2.1 | 37 |
| Gambar 4.1 | 52 |



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Data

Lampiran 3. Uji Validitas

Lampiran 4. Uji Reabilitas

Lampiran 5. Analisis Statistik Deskriptif

Lampiran 6. Uji Normalitas

Lampiran 7. Uji Multikolinearitas

Lampiran 8. Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 9. Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji T

Lampiran 10. Koefisien Determinasi

Lampiran 11. Riwayat Hidup Peneliti



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peserta didik termasuk faktor utama pada setiap institusi pendidikan ataupun program pelatihan, termasuk dalam Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Peserta didik tidak hanya menjadi bagian dari sistem pendidikan, tetapi juga berperan sebagai motor penggerak dan agen perubahan yang akan membawa dampak signifikan bagi organisasi dan masyarakat. Sebagai aset penting, peserta didik perlu diberdayakan secara maksimal melalui program pelatihan yang terstruktur dan motivasi yang memadai untuk mendukung peningkatan kinerja mereka. Sumber daya manusia adalah kunci utama bagi kesuksesan perusahaan dibanding aset lain berupa modal dan peralatan, sebab sumber daya manusia yang menjalankan fungsi-fungsi tersebut (Nasharawati, 2019).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, individu yang terlibat dalam proses pelatihan, seperti peserta didik di LPK, tidak hanya dipandang sebagai sumber daya utama, tetapi juga sebagai modal atau aset strategis. Hal ini sejalan dengan konsep **Human Capital (HC)** yang menekankan pentingnya pengembangan kemampuan, keterampilan, dan nilai individu untuk menciptakan daya saing di masa depan (Wahyuningsih, 2019).

Dalam kajian sumber daya manusia, terdapat dua pendekatan utama, yaitu mikro dan makro. Pendekatan mikro menekankan pemahaman sumber daya

manusia melalui individu yang berpartisipasi dalam kegiatan di sebuah organisasi atau lembaga, yang biasanya dikenal sebagai pekerja, karyawan, buruh, atau tenaga kerja. Sebaliknya, pendekatan makro memandang sumber daya manusia sebagai keseluruhan penduduk di suatu negara yang telah memasuki usia kerja, mencakup mereka yang telah memiliki pekerjaan maupun yang belum bekerja (Kristanti *et al.*, 2023).

Dalam perusahaan, manajemen sumber daya manusia sangat krusial karena peran aktifnya dalam operasional dan dampaknya terhadap peningkatan efisiensi. Kinerja perusahaan meraih target yang ditentukan bergantung pada manajemen sumber daya manusia. Tanpa pengelolaan yang baik, upaya pencapaian tujuan tersebut akan menjadi semakin sulit untuk diwujudkan (Kasmir, 2016).

Jumlah tenaga kerja tanpa didukung oleh tingkat kualitas yang memadai akan menjadi beban bagi organisasi. Kualitas berhubungan dengan potensi serta keahlian sumber daya manusia, fisik dan non-fisik. Guna memenuhi tujuan organisasi dengan baik, peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi langkah yang sangat penting. Peningkatan kualitas tenaga kerja harus meliputi aspek fisik dan non-fisik, seperti keterampilan teknis dan kreatif, diperlukan (Purnomo, Perizade and Syapril, 2023). Apabila tenaga kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi berkualitas baik, maka baik jumlah maupun kualitas tenaga kerja akan terpenuhi, memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan dengan lebih lancar. Pengembangan kualitas sumber daya manusia di perusahaan akan memberikan banyak keuntungan, karena dapat

mempermudah pencapaian target dan meningkatkan profit. Selain itu, perusahaan juga akan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan besar di pasar (Humaira, Agung and Kuraesin, 2020).

Sebagai sarana pengembangan kompetensi, Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK) menyediakan akses bagi masyarakat untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan hidup, serta sikap yang mendukung peningkatan karier, pengembangan diri, dan usaha mandiri. Proses perancangan LPK melibatkan pendekatan strategis sekaligus taktis guna memastikan kegiatan pelatihan berlangsung efektif dan efisien, sehingga mampu memenuhi tujuan organisasi serta kebutuhan individu peserta.

LPK “KANZO BALI” merupakan salah satu lembaga pelatihan kerja yang berlokasi strategis di Jalan Tukad Musi VII No. 1 Panjer, Denpasar Selatan. Lembaga ini fokus pada pembelajaran bahasa Jepang dan pendalaman budaya Jepang, dengan tujuan menyokong siswa menyiapkan diri menghadapi lingkungan kerja dinamis dan global. Sebagian besar lulusan dari LPK “KANZO BALI” telah berhasil bekerja di Jepang, menunjukkan bahwa lembaga ini memiliki peran penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi peserta didiknya.

Namun hasil analisis awal menunjukkan beberapa isu yang berdampak pada kenyamanan dan efektivitas pelatihan. Salah satu permasalahan utama adalah perbedaan tingkat pemahaman antar peserta didik. Sebagian peserta mengalami kesulitan dalam memahami materi, sehingga memerlukan perhatian dan penekanan pembelajaran lebih lanjut dari para pengajar (sensei).

Di sisi lain, peserta yang sudah memahami materi merasa jenuh karena proses pembelajaran harus diulang-ulang untuk mengejar ketertinggalan peserta lain. Kondisi ini memunculkan kesenjangan dalam proses belajar mengajar dan berdampak pada motivasi belajar.

Masalah lainnya adalah kurangnya tenaga pengajar yang kreatif dan inovatif, yang menyebabkan proses pembelajaran menjadi monoton dan membosankan. Kurangnya variasi metode mengajar membuat peserta cepat merasa bosan, terutama dalam menghadapi materi-materi yang menantang. Dalam rangka meningkatkan kualitas, perusahaan harus mengimplementasikan program pengembangan. Tujuannya adalah agar peserta dapat memperbaiki performa siswa dan kualitas output. Dengan meningkatnya mutu kinerja, peserta didik akan mengembangkan keahlian dan keterampilan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, fokus pelatihan adalah untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan waktu (Wahyuningsih, 2019).

Berdasarkan awal riset pada LPK “KANZO BALI” yang didapati adalah bahwa pengembangan karir dan peningkatan motivasi peserta didik di LPK ini masih memiliki keterbatasan. Hal ini terlihat dari sistem promosi atau pengembangan yang masih berbasis masa pelatihan, di mana peserta dengan masa pelatihan terlama sering kali mendapatkan prioritas, tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti kinerja atau kompetensi. Sementara itu, untuk jenjang yang lebih tinggi, seperti seleksi peserta unggulan, digunakan

metode yang lebih kompleks, seperti ujian akademik, psikotes, presentasi, dan wawancara. Kendati demikian, sistem ini belum sepenuhnya mendorong peserta didik lainnya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka selama proses pelatihan.

Pelatihan di LPK tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis peserta didik, tetapi juga untuk mendorong efisiensi kerja serta meningkatkan kualitas hasil belajar mereka. Dalam lingkungan kerja modern yang semakin kompetitif, pelatihan menjadi kebutuhan penting bagi peserta didik untuk dapat bersaing di pasar global. Pelatihan yang efektif akan membantu peserta didik mengembangkan keterampilan, meningkatkan efisiensi waktu, dan memaksimalkan produktivitas. Kegiatan ini dilaksanakan untuk mencapai aspirasi non-karier dan karier peserta, baik yang baru bergabung maupun yang telah lama berada dalam organisasi (Wulandari, 2020).

Menurut Putri dan Ratnasari (2019), kinerja yang baik merepresentasikan kualitas kerja karyawan yang menjadi landasan penting dalam menilai individu maupun organisasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memiliki sistem penilaian kinerja yang komprehensif. Informasi yang diperoleh dari proses penilaian ini dapat digunakan manajemen sebagai dasar dalam mengambil keputusan terkait peningkatan gaji atau upah, program pengembangan keterampilan, kesejahteraan karyawan, serta berbagai

kebijakan lain yang berdampak pada produktivitas kerja. (Gutara, Pogo and Saluy, 2021).

Merujuk pada uraian yang telah disampaikan, tujuan penelitian yakni menelaah peran pelatihan dan motivasi dalam memengaruhi kinerja peserta didik di LPK “KANZO BALI”. Hasil penelitian harapannya mampu memberi wawasan komprehensif tentang efektivitas pelatihan dan tingkat motivasi peserta, yang selanjutnya dapat menjadi landasan dalam perancangan program pengembangan di masa depan. Atas dasar pertimbangan tersebut, penelitian ini diberi judul **“ANALISIS PELATIHAN DAN MOTIVASI PADA KINERJA PESERTA DIDIK DI LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) KANZO BALI KOTA DENPASAR “**.

1.2 Rumusan Masalah

Sejalan dengan latar belakang yang dijabarkan, peneliti menyusun permasalahan:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja peserta didik di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali Kota Denpasar?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja peserta didik di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali Kota Denpasar?
3. Bagaimana interaksi antara pelatihan dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja peserta didik di LPK Kanzo Bali Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pokok permasalahan, terdapat tiga tujuan penelitian yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja peserta didik di lembaga pelatihan kerja (LPK) Kanzo Bali Kota Denpasar.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja peserta didik di lembaga pelatihan kerja (LPK) Kanzo Bali Kota Denpasar.
3. Untuk menganalisis interaksi antara pelatihan dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja peserta didik di LPK Kanzo Bali Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat dari penelitian yang dilakukan:

a. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja peserta didik di LPK Kanzo Bali, tetapi juga berperan sebagai sumber informasi pendukung bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki keterkaitan topik.

b. Kontribusi Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Diharapkan melalui penelitian ini, mahasiswa memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai sumber daya manusia, terutama mengenai bagaimana pelatihan dan motivasi memengaruhi kinerja peserta didik di sebuah lembaga, sekaligus memiliki

kemampuan untuk mengenali permasalahan yang muncul dan merumuskan alternatif pemecahannya.

2) Bagi Politeknik Negeri Bali

Harapannya temuan penelitian tidak hanya berperan menjadi rujukan bagi mahasiswa melangsungkan penelitian berikutnya, tetapi juga memperkaya literatur di perpustakaan kampus, terutama pada bidang kajian sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai acuan penyusunan penelitian, sistematika penulisan berperan penting dalam menyajikan struktur yang jelas supaya mempermudah pembaca mendalami isi keseluruhan penelitian. Pada penelitian ini, sistematika penulisan yang diterapkan disusun:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab memuat pembahasan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan. Fokus penelitian diarahkan pada analisis pelatihan dan motivasi terhadap kinerja peserta didik di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali, Kota Denpasar.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bagian menyajikan tinjauan teori relevan, hasil penelitian terdahulu memiliki keterkaitan dengan topik, serta penyusunan kerangka konsep yang digunakan sebagai dasar penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian memaparkan informasi lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel, jenis serta sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data yang diterapkan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menguraikan profil objek penelitian, hasil analisis data, pembahasan temuan, serta implikasi hasil penelitian yang diperoleh.

BAB V : PENUTUP

Bagian memuat simpulan penelitian serta saran bersifat aplikatif bagi pihak terkait dan dapat menjadi rujukan guna studi mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah Teori

2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM dijelaskan sebagai cabang ilmu menekankan pada pengelolaan hubungan serta peran tenaga kerja secara tepat dan efisien, demi memaksimalkan sumbangsih karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan komunitas. Landasan utama MSDM adalah pemahaman bahwa karyawan merupakan manusia yang memiliki nilai kemanusiaan, bukan sekadar mesin atau sekadar aset bisnis semata. (Kristanti *et al.*, 2023).

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan mengoptimalkan peran produktif karyawan atas perusahaan atau organisasi dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip strategis, etika, dan tanggung jawab sosial. Pencapaian tujuan ini dilakukan oleh para manajer dan departemen sumber daya manusia melalui pemenuhan berbagai sasaran yang telah dirancang sebelumnya. (Kasmir, 2016).

Manajemen sumber daya manusia tidak semata-mata ditujukan untuk memenuhi kehendak manajemen puncak, melainkan juga harus memperhatikan keseimbangan antara tantangan organisasi, peran fungsi sumber daya manusia, serta kepentingan individu yang terlibat. Kegagalan

dalam melaksanakan peran ini berpotensi menurunkan kinerja, produktivitas, profitabilitas, hingga mengancam kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Secara umum, terdapat empat tujuan pokok manajemen sumber daya manusia, yaitu:

a. Tujuan Kemasyarakatan

Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab sosial, yakni memastikan bahwa organisasi mampu merespons kebutuhan dan tantangan masyarakat secara etis, sambil mengurangi dampak negatif yang mungkin timbul terhadap operasional organisasi.

b. Tujuan Organisasional

Dalam konteks organisasional, tujuan departemen sumber daya manusia yakni menyusun sasaran formal selaras dengan visi organisasi. Melalui perannya, departemen ini membantu manajer dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional menitikberatkan pada pengelolaan kontribusi departemen SDM supaya selaras dengan kebutuhan organisasi. Ini mencakup penyusunan program rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan inovatif, pembuatan strategi manajemen untuk mempertahankan sekaligus memotivasi tenaga kerja potensial.

d. Tujuan Pribadi

Setiap anggota organisasi memiliki tujuan pribadi yang diharapkan dapat tercapai melalui aktivitas dalam organisasi. Ketidaksesuaian

antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi berpotensi menimbulkan penurunan motivasi kerja, absensi tinggi, bahkan tindakan sabotase. Agar tujuan organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan, diperlukan penerimaan penuh dari karyawan terhadap tujuan tersebut, di mana *goal acceptance* menjadi prasyarat penting bagi keselarasan ini.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, fungsi manajemen sumber daya manusia mampu dijelaskan:

a. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Perencanaan strategis sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja, sekaligus mengembangkan program-program yang mampu mengurangi potensi penyimpangan yang mungkin timbul dari kepentingan individu maupun organisasi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, dilakukan *job analysis*, yakni proses mendeskripsikan dan mencatat rincian jabatan berdasarkan *job description* yang meliputi tugas, tanggung jawab, tujuan, kondisi kerja, serta karakteristik pekerjaan. Disusun *job specification* atau spesifikasi jabatan menjelaskan keterampilan, wawasan, kompetensi, sifat kepribadian dibutuhkan agar seseorang dapat menjalankan pekerjaan tertentu secara efektif.

b. Pengadaan Staf Sumber Daya Manusia

Apabila perencanaan keperluan SDM sudah dituntaskan, langkah berikutnya adalah pemenuhan tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaan, jumlah, dan standar personalia yang dibutuhkan. Imron menjelaskan bahwa proses pengadaan tenaga kerja meliputi rekrutmen calon tenaga (job applicants), pemilihan yang berdasarkan syarat pekerjaan, serta penempatan staf sesuai dengan posisi yang tepat.

c. Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompensasi

Menurut Rowland dan Ferris, penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) berfungsi untuk mengevaluasi tingkat produktivitas seorang staf serta potensinya dalam bekerja secara efektif di masa depan. Proses penilaian ini memberikan keuntungan tidak hanya bagi staf, tetapi juga organisasi dan masyarakat, karena mampu menumbuhkan etos kerja sekaligus meningkatkan mutu produk yang dihasilkan.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Upaya peningkatan prestasi kerja personel, sekarang ataupun mendatang, dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan yang berfokus kenaikan pengetahuan serta kompetensi. Pelaksanaan program ini memerlukan landasan prinsip yang jelas, meliputi motivasi individu, pengakuan atas perbedaan karakter tiap peserta, kesempatan melakukan praktik, penguatan tujuan belajar, dan semangat untuk mentransfer pengetahuan yang didapatkan ke dalam dunia kerja.

2.1.2 Pelatihan

1. Definisi Pelatihan

Untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, pelatihan dirancang sebagai rangkaian aktivitas yang mencakup proses pengenalan, analisis, serta pembelajaran yang sistematis. Melalui pelatihan, kemampuan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dapat ditingkatkan, baik untuk kebutuhan sekarang ataupun masa depan. Pelatihan berkontribusi utama mengatasi persoalan kinerja organisasi, seperti peningkatan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi. Kegiatan ini umumnya dilaksanakan oleh berbagai pihak, termasuk pemerintah, perusahaan, maupun organisasi nirlaba, sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pelatihan, peserta dilengkapi untuk mengikuti prosedur dan teknologi yang diterapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja, serta membantu mereka meningkatkan kinerja mereka terutama dalam hal pemahaman dan keterampilan yang diperlukan (Dewi, 2023).

Wibowo (2013) berpendapat bahwa pelatihan dibutuhkan karena terdapat kesenjangan keterampilan dikuasai pekerja sekarang atas keterampilan yang diperlukan guna mengisi posisi baru. Sejalan, Dessler (2010) menjelaskan bahwa pelatihan berfungsi sebagai sarana pembelajaran bagi karyawan baru dalam memperoleh keterampilan dasar agar mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal. Pandangan ini dipertegas oleh Mondy (2008) yang menunjukkan bahwa investasi dalam

pelatihan dan pengembangan adalah elemen krusial untuk memajukan keterampilan karyawan serta efektivitas organisasi.

Jabaran mampu ditarik simpulan pelatihan berfungsi sebagai sarana pengembangan potensi sumber daya manusia melalui tahapan identifikasi, penilaian, hingga pembelajaran yang direncanakan dengan baik. Fokus utama pelatihan adalah meningkatkan kemampuan individu agar mampu melaksanakan tugas-tugas sekarang ataupun kedepannya. Konteks organisasi, pelatihan memiliki peranan strategis untuk mengatasi permasalahan kinerja sekaligus meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja. Pelatihan diselenggarakan oleh berbagai institusi dengan tujuan memastikan terpenuhinya kebutuhan organisasi dan tercapainya target yang telah ditetapkan. Melalui proses ini, peserta memperoleh bekal pengetahuan serta keterampilan untuk mengikuti perkembangan prosedur dan teknologi yang diterapkan di tempat kerja, sehingga kinerja mereka dapat semakin optimal.

2. Indikator Pelatihan

Rivai (dalam Daniel Arfan Aruan, 2013:566) menyebutkan beberapa indikator untuk menilai pelatihan, antara lain:

- a. Kualitas materi yang disampaikan selama pelatihan.
- b. Pendekatan atau metode yang digunakan dalam pelatihan.
- c. Kemampuan dan keahlian instruktur.
- d. Ketersediaan sarana serta fasilitas pendukung pelatihan.
- e. Aspek peserta yang mengikuti pelatihan.

3. Tujuan Pelatihan

Kasmir (2016) menyatakan bahwa perusahaan memiliki 12 tujuan dalam pemberian pelatihan, di antaranya:

a. Menambah pengetahuan baru

Melalui pelatihan, karyawan berkesempatan memperluas wawasan mereka. Peningkatan pengetahuan ini secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi cara mereka melaksanakan pekerjaan.

b. Mengasah kemampuan karyawan

Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan karyawan yang sebelumnya belum optimal, sehingga mereka lebih mampu melaksanakan tugas dengan baik dan efisien.

c. Meningkatkan keterampilan

Pelatihan membantu karyawan untuk lebih terampil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

d. Meningkatkan rasa tanggungjawab

Dengan pelatihan, karyawan mempunyai rasa tanggungjawab lebih besar terhadap pekerjaan, sehingga mendorong keseriusan dan kualitas hasil kerja yang lebih baik.

e. Meningkatkan rasa percaya diri

Rasa percaya diri karyawan naik sesudah mengikuti pelatihan karena mereka memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaan.

f. Meningkatkan ketaatan

Pelatihan membantu karyawan menjadi lebih disiplin dan patuh terhadap aturan yang berlaku di perusahaan.

g. Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Rasa terdapat terhadap perusahaan yang tumbuh melalui pelatihan dapat mendorong karyawan meningkatkan produktivitas dan kinerjanya, serta merasa lebih nyaman di tempat kerja.

h. Memberikan motivasi kerja

Pelatihan mampu memperkuat motivasi kerja karyawan melalui dorongan dan semangat baru yang mereka peroleh selama proses pelatihan.

i. Menambah loyalitas

Kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat setelah pelatihan, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan serta menjaga kerahasiaan perusahaan.

j. Memahami lingkungan kerja

Karyawan akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja karena selama pelatihan mereka telah mengenal prosedur, peralatan, serta membangun kerja sama dengan rekan kerja.

k. Memahami budaya perusahaan

Melalui pelatihan, karyawan dapat memahami sekaligus menerapkan nilai-nilai, norma, rutinitas yang berjalan di perusahaan.

1. Membentuk kerjasama

Pelatihan menciptakan rasa kebersamaan di antara karyawan sebagai satu kesatuan yang utuh, layaknya keluarga besar. Kondisi ini mendorong mereka untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan lebih fokus pada pencapaian tujuan bersama.

4. Manfaat Pelatihan

Melalui pelatihan, karyawan memperoleh kesempatan untuk memperdalam keahlian serta menguasai kemampuan baru yang relevan dengan pekerjaannya. Proses ini dirancang agar pengetahuan dan keterampilan yang ada dapat terus berkembang, baik untuk kebutuhan saat ini maupun di masa mendatang. Dengan demikian, pelatihan menjadi media penting dalam meningkatkan kualitas kerja, menambah wawasan, serta memperkuat prospek karier karyawan di kemudian hari. (Wulandari, 2020). Menurut Mangkuprawira (2010:147) menyebutkan kegunaan pelatihan:

a. Manfaat untuk pelatihan

- 1) Pelatihan berperan dalam peningkatan pengetahuan serta keterampilan peserta.
- 2) Pelatihan dapat meningkatkan semangat dan moral kerja karyawan.
- 3) Pelatihan mendukung perbaikan korelasi atasan dan bawahan.
- 4) Pelatihan berkontribusi terhadap pengembangan organisasi.

- 5) Pelatihan menyokong pengembangan berbagai aspek, seperti keterampilan, kepemimpinan, dorongan, loyalitas, sikap, hal lain.

b. Manfaat Individual

- 1) Membantu karyawan dalam menaikkan dorongan, prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab.
- 2) Mendukung pencapaian pengembangan kepercayaan diri.
- 3) Membantu menjalani tekanan kerja dan konflik yang mungkin timbul.
- 4) Menyediakan informasi yang dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan sikap profesional.
- 5) Meningkatkan pengakuan terhadap karyawan dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

c. Manfaat untuk hubungan SDM dan pelaksana kebijakan

- 1) Membenahi komunikasi baik antar kelompok maupun individu.
- 2) Memperkuat interaksi personal yang positif.
- 3) Menyediakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran, pengembangan, dan koordinasi kerja.

5. Metode Pelatihan

Siagian (dalam Denny Triasmoko, dkk, 2014:3) menjelaskan bahwa sekarang terdapat beragam teknik pelatihan sering diterapkan, antara lain:

- a. Metode on the job training, antara lain seperti
 - 1) Pelatihan di tempat kerja sesuai jabatan.
 - 2) Pelaksanaan rotasi pekerjaan untuk pengalaman yang lebih luas.
 - 3) Sistem magang sebagai sarana pembelajaran langsung.
 - b. Metode off the job training, antara lain seperti
 - 1) Ceramah sebagai metode penyampaian materi.
 - 2) Pelatihan vetibul.
 - 3) Simulasi peran atau role-playing.
 - 4) Studi kasus.
 - 5) Simulasi pelatihan laboratorium.
 - 6) Belajar ssendiri.
6. Evaluasi Program Pelatihan

Melakukan evaluasi terhadap setiap kegiatan menjadi hal yang krusial, sebab proses ini bertujuan menilai sejauh mana manfaat serta hasil yang diperoleh dari pelaksanaannya. Dalam konteks program pelatihan, terdapat empat pendekatan utama yang dapat diterapkan untuk melakukan evaluasi, yakni:

- a. Untuk menilai keberhasilan program pelatihan, perlu memperhatikan tanggapan peserta secara umum. Reaksi dapat diukur melalui lembar reaksi yang diisi oleh peserta atau oleh pemimpin penyelenggara pelatihan atau staf yang bertanggung jawab

- b. Evaluasi dilakukan dengan menilai apa yang telah dipelajari peserta selama program pelatihan, termasuk sikap, pengetahuan, dan keahlian yang diperoleh. Hal yang mampu didapati dengan meminta peserta mendemonstrasikan apa yang dipelajari
- c. Evaluasi dapat dilakukan dengan mengamati tingkah laku peserta pelatihan menggunakan pedoman tertentu yang berkaitan dengan tujuan pelatihan
- d. Tujuan dari pelatihan dapat dianggap tercapai jika peserta mampu mencapai hasil tertentu setelah mengikuti pelatihan, seperti peningkatan keuntungan, pengurangan biaya, penurunan tingkat pergantian karyawan, absensi, atau peningkatan kualitas atau kuantitas dalam berbagai aspek

2.1.3 Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi merupakan aspek yang bisa membuat individu melaksanakan kegiatan, sehingga setiap aktivitas yang dilakukan seseorang tentunya memiliki dorongan untuk melakukan kegiatan tersebut. Menurut Setiadi (2003:26) motivasi adalah faktor yang mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan tertentu, dan dapat juga dipahami sebagai dorongan dalam diri yang tak nampak secara fisik. Sikap seseorang menjadi cerminan nyata dari motivasi yang dimiliki dan dapat diamati oleh orang lain.

Menurut Menurut Samsudin (dalam Dewi dan Darmita, 2020) motivasi merupakan sebuah proses yang bisa mendorong seseorang atau sekelompok pekerja agar bisa mengerjakan sesuatu yang telah ditetapkan. Umumnya motivasi berkaitan tentang mencari setiap tujuan yang kita kerjakan dengan memfokuskan tujuan individual. Motivasi sangatlah penting dikarenakan motivasi mendorong, menyalurkan, dan juga mendukung sikap seseorang. Motivasi menurut Sustrisno (dalam (Arista dkk, 2022) motivasi merupakan adanya proses yang bisa mendorong individu guna memenuhi tujuan organisasi, motivasi tinggi mampu menimbulkan semangat kerja tinggi.

Motivasi merupakan salah satu pendorong seseorang dalam meningkatkan kinerja pekerjaan. Sikap atau perilaku seseorang terikat erat dengan motivasi, setiap sikap yang berada di seseorang tentunya berinteraksi dengan emosi, peran, dan peristiwa yang terjadi sehingga bisa dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Setiap perilaku serta nilai yakni suatu hal yang bisa memberi kekuatan atau dorongan ke setiap seseorang guna melaksanakan aktivitas mencapainya tujuan.

2. Indikator Motivasi

Merujuk Fauzi dan Wakjidah (dalam Diatmiko dkk, 2023) adapun indikator-indikator motivasi, antara lain:

- a. Dorongan untuk mencapai sebuah tujuan

Individu yang penuh semangat akan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja optimal sehingga berdampak positif pada pencapaian visi Perusahaan.

b. Semangat kerja

Merupakan sebuah keadaan yang timbul dalam diri seseorang bisa timbulnya kesenangan seseorang dalam melakukan aktivitas sehingga mendorongnya untuk bekerja lebih giat lagi sehingga tercapainya tujuan

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif merupakan suatu kemampuan seseorang untuk berani memulai pekerjaan tanpa terdapat motivasi dari orang lainnya sedangkan kreativitas merupakan suatu kemampuan seseorang dalam menemukan hal-hal yang baru dan membuat kombinasi yang baru

d. Rasa tanggung jawab

Setiap individu terdapat motivasi tinggi adanya tanggung jawab atas pekerjaan agar terselesaikannya pekerjaan tersebut tepat waktu

3. Tujuan Motivasi

Dalam organisasi, termasuk di lingkungan sekolah, perilaku bawahan umumnya berfokus pada penyelesaian tugas. Guna menjamin tujuan yang sudah ditentukan mampu terpenuhi, perilaku ini memerlukan perhatian, pengawasan, serta pengarahan yang tepat. Motivasi pada dasarnya berfungsi sebagai pendorong yang menumbuhkan kemauan individu untuk melakukan suatu tindakan hingga menghasilkan capaian

tertentu. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan memiliki beberapa tujuan, di antaranya adalah:

- a. Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungannya.
- b. Menunjang kesejahteraan para karyawan.
- c. Mengembangkan partisipasi aktif serta kreativitas karyawan.
- d. Membentuk situasi kerja kondusif serta korelasi kerja yang baik.
- e. Meningkatkan efisiensi dalam pengadaan tenaga kerja.
- f. Mendorong kedisiplinan serta menurunkan angka ketidakhadiran.
- g. Mempertahankan loyalitas dan stabilitas tenaga kerja.
- h. Meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.
- i. Meningkatkan kepuasan kerja serta moral karyawan secara keseluruhan.

4. Manfaat Motivasi

Kekuatan intrinsik yang ada dalam diri individu menjadi faktor utama yang memengaruhi motivasi seseorang, meskipun rangsangan dari luar juga dapat turut berperan. Motivasi sendiri merupakan bentuk respons individu terhadap berbagai rangsangan tersebut. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa pemberian motivasi memiliki sejumlah manfaat, di antaranya:

- a. Memacu gairah serta semangat kerja karyawan.
- b. Menunjang moral dan kepuasan kerja para karyawan.
- c. Mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan.

- d. Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan dalam perusahaan.
- e. Menaikkan kedisiplinan sekaligus mengurangi tingkat absensi.
- f. Membangun kondisi kerja dan hubungan kerja yang kondusif.

2.1.4 Kinerja

1. Definisi Kinerja

Sebuah perusahaan, apakah itu entitas pemerintah atau perusahaan swasta, selalu dikelola oleh sekelompok individu yang bertanggung jawab aktif guna memenuhi tujuan yang sudah ditentukan oleh badan tersebut (Kosdianti and Sunardi, 2021). Efektivitas organisasi, pada dasarnya, tercermin dalam kinerjanya yang menggambarkan sejauh mana tujuan-tujuan tersebut berhasil tercapai. Oleh karena itu, kinerja memegang peranan krusial dalam keseluruhan operasi organisasi, sebagai indikator keberhasilan manajemen dan pemanfaatan sumber daya manusia (Safitri, 2019).

Konsep kinerja berasal dari istilah "prestasi kerja" atau "prestasi aktual", yang merujuk pada pencapaian nyata seseorang dalam konteks pekerjaannya. Secara esensial, kinerja mengacu pada hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, baik dalam hal mutu ataupun kuantitas, selaras pada tanggungjawab yang diberi padanya (Adzansyah *et al.*, 2023).

Kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dalam waktu tertentu, dinilai berdasarkan parameter

kerja, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disetujui bersama. (Rivai dan Basri, 2005:50) (dalam Muchlisin Riadi, 2014).

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan kerja, baik dengan mutu maupun kuantitas, yang dipenuhi individu ketika menjalankan tugas selaras tanggung jawab yang diberi.

Merujuk Gaol (2014) dalam Katarina Ice Trisnawati (2014), kinerja mencerminkan perilaku nyata ditunjukkan oleh tiap individu menjadi bentuk pencapaian kerja berdasarkan perannya di perusahaan.

Sementara Sedarmayanti (2011) dalam Riri Ainun Mardiah Harahap dan Anita Silvianita (2016:4) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada hasil kerja diperoleh individu atau kelompok organisasi, selaras kewenangan juga tanggungjawab yang ada, guna memenuhi tujuan organisasi tanpa melawan hukum serta tetap memperhatikan moral dan etika.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah bahwa kinerja merupakan evaluasi atas prestasi seseorang dalam suatu badan, yang diukur berdasarkan kemampuannya melangsungkan tugas dan tanggungjawab dengan tujuan memenuhi target organisasi

2. Indikator Kinerja

Merujuk Robbins (2006) (dalam Lita Lestari, 2016:23), indikator kinerja:

- a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kemandirian
3. Tujuan Kinerja

Eli Yulianti (2015:904) mengutip pernyataan Mangkunegara (2014) bahwa tujuan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pemahaman bersama di antara karyawan mengenai persyaratan kinerja.
 - b. Pencatatan serta pengakuan terhadap hasil kerja karyawan dimaksudkan untuk memotivasi mereka mencapai kinerja yang lebih tinggi atau sekurang-kurangnya mempertahankan prestasi sebelumnya.
 - c. Penyediaan ruang diskusi bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi dan harapannya sekaligus mendorong kepedulian terhadap pekerjaan maupun pengembangan karier.
 - d. Perumusan ulang atau pembaruan sasaran masa depan bertujuan agar karyawan terdorong mengoptimalkan potensi mereka dalam pencapaian prestasi kerja.
4. Manfaat Kinerja

Manfaat penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan merujuk Mangkunegara (2012) (dalam Eli Yulianti, 2015:904):

- a. Pengukuran prestasi kerja berperan menjadi dasar penting pengambilan keputusan terkait promosi, pemutusan hubungan kerja, dan penentuan besaran kompensasi.
 - b. Penilaian ini memungkinkan perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menuntaskan tugas serta tanggung jawab yang diberi.
 - c. Hasil penilaian dapat digunakan untuk menilai efektivitas seluruh kegiatan operasional di perusahaan.
 - d. Evaluasi program pelatihan, jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, pola kepemimpinan, kondisi kerja, sistem pengawasan juga didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja tersebut.
5. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berbagai dimensi memengaruhi kinerja, yang pada dasarnya dikendalikan dua kelompok aspek utama. Pertama, intrinsik yang bersumber dari individu, meliputi motivasi internal seperti dorongan untuk meraih prestasi dan kesadaran dalam mengembangkan potensi diri maupun sumber daya manusia. Kedua, faktor ekstrinsik yang mencakup aspek-aspek di luar diri karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, sistem kerja, dinamika tim, dan situasi yang melingkupi pekerjaan. Merujuk Harbani Pasolong (2010:186), faktor yang memengaruhi kinerja:

- a. Kemampuan mencerminkan kapasitas individu dibidang tertentu yang ditentukan faktor bakat, kecerdasan memadai, serta minat yang dimiliki.

- b. Kemauan merujuk pada kesediaan karyawan berupaya secara optimal demi tercapainya sasaran organisasi.
 - c. Energi dipahami sebagai kekuatan internal yang memungkinkan individu merespons dan bertindak cepat terhadap berbagai tuntutan tanpa memerlukan pemikiran atau perhatian berlebihan, maka ketajaman mental dan konsentrasi menyelesaikan pekerjaan dapat ditingkatkan.
 - d. Teknologi mengacu pada aplikasi wawasan tersedia guna menyederhanakan proses pelaksanaan pekerjaan.
 - e. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka, sekaligus memberikan manfaat secara langsung bagi penerimanya.
6. Strategi Meningkatkan Kinerja

Penurunan kinerja individu berpotensi memengaruhi kinerja kelompok, mengurangi kinerja organisasi keseluruhan. Kondisi tentu menjadi perhatian serius bagi pimpinan. Lijan Poltak Sinambela (2012:133) mengemukakan sejumlah strategi yang dapat diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, yaitu:

- a. Dorongan positif

Prinsip teori dorongan mampu digunakan sebagai dasar dalam merancang sistem dorongan positif. Pendekatan ini memanfaatkan rangsangan positif untuk mendorong tercapainya kinerja yang diinginkan. Konsep ini berpegang pada dua prinsip utama: pertama,

individu cenderung bekerja selaras pada metode yang dinilai sangat bermanfaat untuk dirinya; kedua, pemberian penghargaan layak dapat memotivasi individu untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka.

b. Lakukan audit kinerja

Pelaksanaan audit kinerja bertujuan untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan. Tanpa proses audit, sebagian besar pimpinan cenderung berasumsi bahwa operasional yang mereka kelola telah berjalan lebih optimal dibandingkan dengan kondisi semestinya.

c. Tetapkan standar dan tujuan kinerja

Standar mengacu pada tingkat kinerja minimum seharusnya. Penetapan standar bertujuan untuk memastikan target yang telah ditentukan dapat terwujud. Tujuan dan standar kinerja perlu ditetapkan dalam bentuk kuantitatif agar dapat diukur dengan jelas. Pelibatan seluruh pegawai dalam proses penetapan standar dan tujuan kinerja menjadi penting karena hal ini akan meningkatkan moral serta komitmen mereka dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan.

d. Berikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerjanya

Pada langkah berikutnya dari program pendorong positif kinerja pegawai, penyediaan data dasar bagi pekerja menjadi penting agar mereka dapat memantau kinerjanya secara mandiri. Seringkali, standar kinerja tidak dirumuskan dengan jelas dan hanya sedikit pekerja yang

memiliki akses terhadap informasi tersebut. Pemberian umpan balik memungkinkan pekerja untuk mengevaluasi apakah kinerjanya menunjukkan perbaikan, berada pada tingkat yang sama, atau justru menurun.

e. Memberikan pegawai pujian atau imbalan lain terkait dengan kinerja

Pada tahap penutup program dorongan positif, pemberian pujian atau bentuk imbalan lainnya kepada pegawai atas kinerja menjadi aspek yang krusial. Agar penghargaan tersebut lebih bermakna, penyampaian pujian perlu dilakukan secara spesifik dan tidak disampaikan dalam bentuk yang terlalu umum.

7. Definisi Operasional Variabel Kinerja

Definisi operasional variabel kinerja digunakan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai bagaimana kinerja peserta didik diukur, sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis. Dalam konteks penelitian ini, kinerja yang dimaksud adalah kemampuan peserta didik di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali dalam menyelesaikan tugas-tugas pembelajaran dan pelatihan sesuai standar lembaga.

Pengukuran kinerja didasarkan pada indikator Robbins (2006) dalam Lestari (2016), yaitu: (1) Kualitas, yaitu sejauh mana hasil pekerjaan sesuai dengan ketelitian dan akurasi; (2) Kuantitas, yakni jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu; (3) Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas sesuai batas waktu; (4) Efektivitas, yaitu kemampuan menggunakan sumber

daya yang tersedia secara optimal; dan (5) Kemandirian, yaitu tingkat inisiatif dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Setiap indikator tersebut diukur menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert 1–5, dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Skor yang tinggi mencerminkan kinerja yang baik, sedangkan skor rendah menunjukkan kinerja yang masih perlu ditingkatkan. Penjelasan ini sejalan dengan penelitian Adzansyah et al. (2023) yang menekankan bahwa kinerja merupakan pencapaian nyata individu sesuai tanggung jawabnya, serta penelitian Harahap dan Silvianita (2016) yang menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dari hasil kerja individu maupun kelompok untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja peserta didik di LPK Kanzo Bali dipahami sebagai hasil nyata dari proses belajar dan pelatihan yang dapat dievaluasi melalui dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Kajian Empiris

| No. | Nama penelitian dan Judul penelitian | Hasil penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|--|-----------------------------|-----------------------------|
| 1 | (Nugroho, 2020) PENGARUH PELATIHAN, | Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi secara | Persamaan dengan penelitian | Perbedaan dengan penelitian |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| | MOTIVASI, KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA | positif oleh pelatihan, kompetensi, dan motivasi, di mana pelatihan turut memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja SDM melalui kompetensi yang berperan sebagai variabel perantara | sebelumnya adalah sama mengkaji mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi | sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel yang digunakan. |
| 2 | (Putri and Ratnasari, 2019) PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU | Pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, kompetensi profesional turut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi gabungan ketiga variabel tersebut sebesar 70% berdasarkan nilai R atau koefisien determinasi sebesar 0,700. | Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah sama mengkaji mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja | Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel yang digunakan. |
| 3 | (Anggraeni <i>et al.</i> , | Hasil penelitian | Persamaan | Perbedaan |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| | 2020) PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA PT. AGRINDO MAJU LESTARI | secara parsial menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. | dengan penelitian sebelumnya adalah sama mengkaji mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi | dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel yang digunakan |
| 4 | (Purnomo, Perizade and Syapril, 2023) <i>THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK EXPERIENCE ON PERFORMANCE WITH COMPETENCE AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE HEAD OF THE TECHNICAL IMPLEMENTING UNIT PT. INDONESIAN RAILWAYS</i> | Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial pelatihan berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja, demikian juga pengalaman kerja. Kompetensi, di sisi lain, tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan dan pengalaman kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Namun, ketika kompetensi berperan sebagai variabel | Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah sama mengkaji mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja | Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel yang digunakan |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | intervening, pengaruh pelatihan maupun pengalaman kerja terhadap kinerja menjadi tidak signifikan | | |
|--|--|---|--|--|

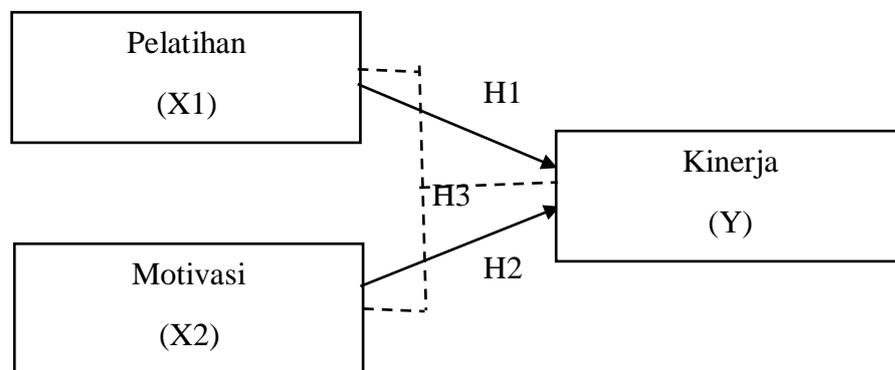
Sumber: Data diolah, 2024

2.3 Kerangka Konseptual

Pelatihan adalah aspek krusial dalam dunia kerja, tanpa memandang ukuran organisasi. Kontinuitas dalam pelaksanaan pelatihan sangatlah vital. Pelatihan adalah serangkaian kegiatan pendidikan singkat yang diselenggarakan secara terstruktur dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan para peserta, sehingga mereka dapat berkinerja optimal dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Motivasi merupakan salah satu pendorong seseorang dalam meningkatkan kinerja pekerjaan. Sikap atau perilaku seseorang terikat erat dengan motivasi, setiap sikap yang berada di seseorang tentunya berinteraksi dengan emosi, peran, dan peristiwa yang terjadi sehingga bisa dipengaruhi dan diubah oleh perilaku.

Kinerja merupakan representasi dari prestasi individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Konsep ini meliputi baik kualitas maupun kuantitas hasil kerja, serta merupakan hasil evaluasi pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, individu perlu ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan kompetensinya, sehingga dapat memenuhi prestasi yang diharapkan oleh organisasi.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Gambar tersebut merupakan kerangka konseptual penelitian yang menggambarkan hubungan antarvariabel dalam penelitian.

- Kotak Persegi Panjang (X1, X2, Y)
 1. Pelatihan (X1) → variabel independen (bebas) pertama.
 2. Motivasi (X2) → variabel independen (bebas) kedua.
 3. Kinerja (Y) → variabel dependen (terikat).

Kotak digunakan untuk menunjukkan variabel-variabel penelitian yang akan diuji pengaruhnya.

- Panah (→)

Panah menunjukkan arah hubungan kausal atau pengaruh antar variable,

1. Dari Pelatihan (X1) ke Kinerja (Y) (Hipotesis 1 → H1).
2. Dari Motivasi (X2) ke Kinerja (Y) (Hipotesis 2 → H2).

Panah memastikan bahwa penelitian ini menguji apakah X1 dan X2 memengaruhi Y.

- Garis Putus-Putus (---)

Garis putus-putus yang menghubungkan Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) ke Kinerja (Y) melalui H3 menandakan hubungan simultan atau interaksi.

Artinya, selain diuji secara parsial (H1 dan H2), variabel X1 dan X2 juga diuji secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja (Y). Notasi ini lazim digunakan dalam model penelitian kuantitatif untuk membedakan uji parsial (garis tegas) dan uji simultan/interaksi (garis putus-putus).

- Hipotesis (H1, H2, H3)

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja.

H3: Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

Dengan demikian, kerangka konseptual ini menunjukkan bahwa penelitian ingin mengetahui baik pengaruh langsung maupun pengaruh gabungan (simultan) dari pelatihan dan motivasi terhadap kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali, yang beralamat di Jalan Tukad Musi VII No. 1, Panjer, Denpasar Selatan, Provinsi Bali, Indonesia. LPK Kanzo Bali merupakan salah satu cabang dari LPK Kanzo Indonesia yang telah berdiri sejak tanggal 23 Juli 2018 dan berkantor pusat di Jember, Jawa Timur. Lembaga ini bergerak di bidang pendidikan dan pelatihan kerja, dengan spesialisasi dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang siap bersaing di dunia kerja, baik di dalam maupun luar negeri.

Berdasarkan profil yang tersedia di situs resmi LPK Kanzo Bali, berikut adalah program dan layanan utama yang ditawarkan oleh lembaga ini:

- **Program Ginou Jisshusei:** Program pelatihan ini dirancang khusus untuk peserta yang berminat mengikuti jalur magang ke Jepang (Ginou Jisshusei), dengan fokus pada peningkatan kemampuan bahasa Jepang serta kesiapan kerja.
- **Program Tokutei Ginou:** Program ini merupakan pelatihan khusus yang ditujukan untuk mempersiapkan peserta agar dapat masuk ke dalam program Tokutei Ginou—visa kerja terampil di Jepang. Materi yang diajarkan mencakup penguasaan bahasa, keterampilan teknis, dan pemahaman budaya kerja Jepang.

- **Talent Matching:** LPK Kanzo Bali menyediakan layanan untuk menjembatani antara peserta didik dengan perusahaan-perusahaan di Jepang yang membutuhkan tenaga kerja terampil, sehingga menawarkan peluang kerja atau magang yang sesuai dengan profil dan kompetensi peserta.
- **Persiapan Sekolah:** Lembaga ini juga memiliki program persiapan bagi peserta yang ingin melanjutkan studi di Jepang, termasuk pelatihan bahasa, pengetahuan budaya, dan panduan prosedur pendaftaran pendidikan di Jepang.
- **Pelatihan Bahasa dan Budaya:** Ini merupakan program intensif yang menggabungkan pengajaran empat aspek bahasa Jepang (komunikasi, tata bahasa, membaca, dan menulis) dengan pemahaman mendalam tentang budaya, etika kerja, dan norma sosial Jepang. Tujuannya adalah untuk mempermudah integrasi peserta ke lingkungan kerja di Jepang.

Selain itu, fokus pelatihan di LPK Kanzo Bali juga mencakup beberapa keterampilan teknis esensial yang sangat dibutuhkan di dunia kerja:

- **Pendidikan Bahasa Jepang Intensif:** LPK Kanzo Bali menekankan penguasaan menyeluruh atas keempat aspek bahasa—membaca, menulis, mendengar, dan berbicara—dengan materi yang terstruktur untuk mencapai standar komunikatif yang diperlukan di lingkungan kerja Jepang.

- **Tata Bahasa dan Persiapan Sertifikasi:** Materi pelatihan juga mencakup pembelajaran struktur tata bahasa Jepang dan persiapan untuk menghadapi sertifikasi bahasa seperti JLPT atau JFT, yang merupakan syarat umum dalam program magang atau kerja di Jepang.
- **Etika dan Norma Budaya Jepang:** Peserta dibekali dengan pemahaman mendalam tentang budaya Jepang, mulai dari etiket sosial hingga norma profesional, untuk mempermudah adaptasi dan interaksi mereka di lingkungan kerja.
- **Kesiapan Magang dan Dunia Kerja Jepang:** Pelatihan juga dirancang untuk mempersiapkan peserta menghadapi magang di Jepang, termasuk penguasaan bahasa yang cepat dan pemahaman praktik serta budaya kerja industri Jepang.
- **Pelajaran Ekstrakurikuler dan Simulasi Kerja:** Selain kelas formal, peserta juga mengikuti kegiatan seperti pertukaran budaya dan kunjungan industri, yang dirancang untuk menambah pengalaman praktis dan pemahaman mereka tentang lingkungan kerja Jepang.

Melalui kerja sama dengan berbagai kanal dan program di Jepang, LPK Kanzo Bali umumnya menawarkan bidang-bidang pekerjaan berikut:

- Konstruksi Bangunan
- Industri Manufaktur
- Pertanian
- Peternakan
- Perawat Lansia (Care Worker/Caregiver)

- Pengolahan Makanan
- Perikanan dan Kelautan
- Restoran (Food Service)
- *Building Cleaning* (Cleaning Service)
- *Ground Handling* (Pelayanan Bandara)

Dengan lokasi yang strategis dan fokus pada program pelatihan yang relevan, LPK Kanzo Bali memiliki peran penting dalam menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten untuk menghadapi tantangan di pasar kerja global.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012), sebagaimana dikutip oleh Melvin, dkk. (2016:180), mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti untuk dianalisis dan disimpulkan. Dalam penelitian ini, seluruh peserta didik di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali, yang berjumlah 40 orang, dijadikan sebagai populasi penelitian.

2. Sampel

Sampel didefinisikan sebagai sebagian dari populasi yang memiliki jumlah serta karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, sampel mencakup 40 peserta didik di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali Kota Denpasar, dan metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi. (Sugiyono, 2015:143) (dalam Riri dan Anita, 2016:6).

3.3 Variabel Penelitian

Penelitian ini mengidentifikasi dua variabel utama, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (independent variable) atau X berperan sebagai faktor penyebab yang memengaruhi variabel terikat. Sebaliknya, variabel terikat (dependent variable) atau Y merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dan biasanya menggambarkan kondisi yang menjadi objek penelitian untuk dianalisis secara lebih mendalam. (Kerlinger,1992:58-59).

3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono, (2017) Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung di dalam organisasi dan dicatat serta diamati untuk pertama kalinya melalui penggunaan kuesioner atau survei. Data primer dalam penelitian ini adalah data hasil wawancara dengan salah satu pengelola LPK Kanzo Bali Kota Denpasar dan hasil kuesioner mengenai Analisis Pelatihan Terhadap Kinerja Peserta Didik Di LPK Kanzo Bali Kota Denpasar.

3.5 Jenis Penelitian

Skripsi ini menggunakan penelitian kuantitatif sebagai jenis penelitian. Metode kuantitatif dipergunakan untuk menguji teori dengan meneliti hubungan antar variabel, di mana variabel diukur melalui instrumen penelitian dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2017). Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini karena bertujuan untuk menilai pengaruh pelatihan dan

motivasi terhadap kinerja peserta didik di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali. Data yang dikumpulkan bersifat numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengevaluasi besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan ini juga memungkinkan pengujian hipotesis dilakukan secara sistematis dan objektif.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dengan tahapan berikut:

a. Penelitian Pustaka

Tahap penelitian pustaka bertujuan untuk menghimpun data melalui kajian terhadap literatur, buku, dan sumber tertulis lain yang memiliki relevansi dengan masalah serta topik penelitian..

b. Penelitian Lapangan

Tahap penelitian lapangan dilakukan melalui kunjungan langsung ke objek penelitian guna memperoleh data yang diperlukan. Beberapa teknik yang digunakan dalam tahap ini meliputi:

1. Observasi, yakni kegiatan mengamati secara langsung objek penelitian untuk memperoleh data yang akurat.
2. Kuesioner, yakni pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden agar mereka memberikan jawaban sesuai dengan informasi yang dibutuhkan.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana setiap variabel dalam kuesioner dapat dikategorikan sebagai valid. Arikunto (2010), sebagaimana dikutip oleh Katarina Ice Trisnawati (2014:7), menjelaskan bahwa validitas adalah ukuran yang mencerminkan keabsahan dan kesahihan instrumen penelitian. Pelaksanaan uji validitas dimaksudkan untuk menjamin bahwa instrumen yang digunakan memiliki validitas yang memadai sehingga sesuai dengan kriteria penelitian yang berlaku.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran menghasilkan data yang konsisten. Reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kuesioner yang menjadi indikator variabel atau konstruk tertentu. Sebuah penelitian dianggap handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan menunjukkan konsistensi dan stabilitas sepanjang waktu. (Ghozali, 2011:47).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Jane (2021:56) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan menilai apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal. Suatu model regresi dapat dinyatakan baik apabila distribusi data mendekati normal, menunjukkan tidak adanya penyimpangan ke kiri atau ke kanan pada kurva normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS dan tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan kriteria ini, data dianggap normal jika nilai probabilitas (sig) lebih dari 0,05, dan dianggap tidak normal jika nilainya kurang dari 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Jane (2021:59) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi ketidakkonstanan varians variabel dalam model regresi. Sebuah model regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Selain itu, pemeriksaan dapat dilakukan melalui grafik scatterplot; jika titik-titik pada grafik tersebar secara acak tanpa pola tertentu di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dibantu dengan penggunaan perangkat lunak SPSS.

c. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menilai adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas dapat diperiksa melalui nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), dengan kriteria bahwa nilai tolerance harus lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF harus kurang dari 10 agar dianggap tidak terjadi multikolinearitas. (Jane, 2021:61).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi merupakan metode statistik untuk mengevaluasi hubungan antara beberapa variabel dalam data numerik. Pada penelitian ini, pelatihan dijadikan sebagai variabel bebas, sementara kinerja peserta didik di Lembaga Kursus Pelatihan Kerja Kanzo Bali menjadi variabel terikat. Persamaan yang digunakan dalam regresi linear sederhana dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Nilai kinerja peserta didik

X₁ : Pelatihan

X₂ : Motivasi

a : Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b : Koefisien regresi X (nilai peningkatan atau penurunan)

e : Faktor error

Melalui penggunaan analisis regresi linear sederhana, penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pelaksanaan pelatihan memengaruhi kinerja peserta didik yang menjadi variabel terikat.

a. Uji T

Tujuan uji t adalah untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji ini dilakukan untuk menilai apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara individual, dengan kriteria pengambilan keputusan yang ditetapkan sebagai berikut:

1.6 Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

1.7 Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

1.8 Batas Alpha yang masih diperbolehkan adalah 10 % atau 0,1.

b. Uji F

Suliyanto (2018) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi dikatakan sesuai atau fit apabila variabel bebas terbukti memiliki pengaruh simultan terhadap variabel terikat. Proses pengujian dilakukan dengan menggunakan hasil regresi dari program SPSS, dengan mempertimbangkan tingkat signifikansi. Model regresi dikategorikan cocok atau fit jika nilai F

$\leq \alpha = 0,05$, sedangkan jika $F \geq \alpha = 0,05$, model regresi dianggap tidak sesuai atau tidak fit.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Suliyanto (2016) menjelaskan bahwa koefisien determinasi menggambarkan tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikat secara lebih besar.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum LPK Kanzo Bali

4.1.1 Sejarah Berdirinya LPK Kanzo Bali

LPK Kanzo Bali adalah lembaga pelatihan bahasa Jepang yang didirikan pada tanggal 9 September 2023. Lembaga ini bertujuan untuk membina sikap mental disiplin guna meningkatkan kualitas dan keterampilan para peserta agar dapat bersaing dan diterima di dunia kerja, baik di dalam maupun di luar negeri. Berlokasi di Jl. Tukad Musi VII No. 1, Panjer, Denpasar Selatan, Provinsi Bali, Indonesia, LPK Kanzo Bali merupakan cabang dari LPK Kanzo Indonesia yang berkantor pusat di Jl. Sawo No. 58, Tanggul, Jember, Jawa Timur, Indonesia. LPK Kanzo Indonesia sendiri telah berdiri sejak 23 Juli 2018. Untuk mencapai hasil maksimal dalam pelaksanaan programnya, LPK Kanzo Indonesia bekerja sama dengan berbagai instansi dan lembaga terpercaya yang dapat dipertanggungjawabkan. LKP Kanzo Bali menyediakan beberapa layanan pendidikan yaitu Pendidikan Dasar Bahasa Jepang (3 bulan) dengan biaya pendidikan sebesar Rp. 7.000.000, Program Tokutei Ginou (Kerja) dengan biaya pendidikan sebesar Rp. 7.000.000, Program Ginou Jishusei (Magang) dengan biaya pendidikan sebesar Rp. 7.000.000, dan Program Persiapan Sekolah di Jepang dengan biaya pendidikan sebesar Rp. 15.000.000.

4.1.2 Visi & Misi LPK Kanzo Bali

a. Visi

Menjadi pusat unggulan yang memimpin dalam pendidikan bahasa Jepang dan mendalami budaya Jepang, membekali individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang memungkinkan mereka untuk berhasil berkarir dan beradaptasi di lingkungan kerja Jepang yang dinamis dan global

b. Misi

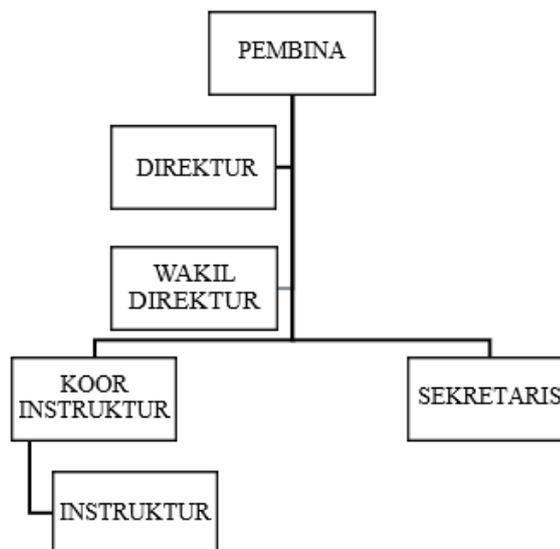
- 1) Memberikan Pendidikan Berkualitas: Menyediakan program pendidikan bahasa Jepang yang berkualitas tinggi, fokus pada penguasaan kemampuan komunikasi, tata bahasa, membaca, dan menulis, sesuai dengan standar internasional.
- 2) Mendalami Budaya Jepang: Mengintegrasikan pengajaran bahasa Jepang dengan pemahaman mendalam tentang budaya Jepang, membantu mahasiswa memahami etika, nilai, dan norma-norma sosial yang penting dalam lingkungan kerja Jepang.
- 3) Mengembangkan Profesionalisme: Mendorong perkembangan pribadi dan profesional melalui pendampingan dan pengembangan keterampilan, memberikan wawasan bisnis dan etika kerja yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja Jepang.

4.1.3 Jadwal Pelatihan LPK Kanzo Bali

Pelaksanaan pelatihan Bahasa Jepang pada LPK Kanzo Bali yaitu Senin-Jumat yang dibagi menjadi dua kegiatan diantaranya

- a. 08.00 WITA – 15.00 WITA (Kegiatan Belajar di Kelas)
- b. 15.00 WITA – 17.00 WITA (Kegiatan FMD (Fisik Mental Disiplin))

4.1.4 Struktur Organisasi LPK Kanzo Bali



Gambar 4.1 Struktur Organisasi LPK Kanzo Bali

Sumber: LPK Kanzo Bali, 2024

4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi persepsi responden terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja peserta didik di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali Kota Denpasar. Metode yang digunakan adalah penyebaran kuesioner yang mencakup variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y), dengan skala Likert 4 poin. Sampel penelitian terdiri dari 40 peserta didik LPK Kanzo Bali. Hasil kuesioner mengenai Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y) kemudian disusun dalam tabel rekapitulasi untuk mempermudah pengujian. Proses pengujian kuesioner mencakup instrumen penelitian, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear sederhana. Sebelum membahas pengujian instrumen lebih lanjut, karakteristik responden penelitian dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden

Berlandaskan data yang diperoleh pada penelitian ini, karakteristik responden, meliputi jenis kelamin, usia, dan lama kursus. Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 orang responden yang bekerja di LPK Kanzo Bali. Metode yang diterapkan ialah sampling jenuh, yang mana teknik pemilihan sampel jika setiap anggota dijadikan sampel. Karakteristik responden dapat dilihat berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

| No | Variabel | Klasifikasi | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------|---------------|-------------|-------------------|-------------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-Laki | 33 | 83% |
| | | Perempuan | 7 | 17% |
| Jumlah | | | 40 | 100% |
| 2 | Usia | 18 Tahun | 4 | 10% |
| | | 19 Tahun | 19 | 48% |
| | | 20 Tahun | 17 | 42% |
| Jumlah | | | 40 | 100% |
| 3 | Lama Kursus | 1 Bulan | 0 | 0% |
| | | 2 Bulan | 0 | 0% |
| | | 3 Bulan | 40 | 100% |
| Jumlah | | | 40 | 100% |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat jumlah responden yang dijadikan sampel sebanyak 40 orang. Jika dilihat dari jenis kelamin, pada jenis kelamin yang paling mendominasi yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang dengan persentase 83%. Jika dilihat dari usia, yang memiliki usia 19 tahun sebanyak 19 orang mendominasi dengan persentase sebesar 48%. Dan jika dilihat dari lama kursus, yang memiliki lama kerja 3 bulan sebanyak 40 orang dengan persentase 100%.

4.2.2 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana setiap pernyataan pada masing-masing variabel mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena itu, setiap item pernyataan diuji untuk memastikan keakuratannya. Instrumen yang tidak valid akan memberikan informasi yang salah tentang kondisi subjek atau individu yang diuji, dan jika informasi tersebut digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, baik secara sadar maupun tidak, maka kesimpulan yang diperoleh tidak akan akurat (Sugiyono, 2019). Validitas instrumen dalam penelitian ini dianalisis menggunakan validitas kriteria melalui metode corrected item correlation. Instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi ($r \geq 0,3$) (Sugiyono, 2019). Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

| No | Variabel | Item Pernyataan | Corrected Item-Total Correlation | Nilai Krisis | Keterangan |
|----|----------|-----------------|----------------------------------|--------------|------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|---|----------------|--------|-------|------|-------|
| 1 | Pelatihan (X1) | X1.1.1 | 0.488 | 0.30 | VALID |
| | | X1.1.2 | 0.557 | 0.30 | VALID |
| | | X1.2.1 | 0.504 | 0.30 | VALID |
| | | X1.2.2 | 0.597 | 0.30 | VALID |
| | | X1.3.1 | 0.562 | 0.30 | VALID |
| | | X1.3.2 | 0.748 | 0.30 | VALID |
| | | X1.4.1 | 0.633 | 0.30 | VALID |
| | | X1.4.2 | 0.522 | 0.30 | VALID |
| | | X1.5.1 | 0.599 | 0.30 | VALID |
| | | X1.5.2 | 0.514 | 0.30 | VALID |
| 2 | Motivasi (X2) | X2.1.1 | 0.441 | 0.30 | VALID |
| | | X2.1.2 | 0.502 | 0.30 | VALID |
| | | X2.2.1 | 0.653 | 0.30 | VALID |
| | | X2.2.2 | 0.569 | 0.30 | VALID |
| | | X2.3.1 | 0.396 | 0.30 | VALID |
| | | X2.3.2 | 0.654 | 0.30 | VALID |
| | | X2.4.1 | 0.689 | 0.30 | VALID |
| | | X2.4.2 | 0.492 | 0.30 | VALID |
| 3 | Kinerja (Y) | Y1.1 | 0.649 | 0.30 | VALID |
| | | Y1.2 | 0.625 | 0.30 | VALID |
| | | Y2.1 | 0.634 | 0.30 | VALID |
| | | Y2.2 | 0.728 | 0.30 | VALID |
| | | Y3.1 | 0.669 | 0.30 | VALID |
| | | Y3.2 | 0.669 | 0.30 | VALID |
| | | Y4.1 | 0.375 | 0.30 | VALID |
| | | Y4.2 | 0.326 | 0.30 | VALID |
| | | Y5.1 | 0.401 | 0.30 | VALID |
| | | Y5.2 | 0.415 | 0.30 | VALID |

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua instrumen pada setiap variabel penelitian terbukti valid dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis, mengingat nilai masing-masing instrumen berada di atas 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk tertentu. Kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban responden menunjukkan konsistensi atau kestabilan dari

waktu ke waktu. Reliabilitas menggambarkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang seragam ketika pengukuran dilakukan kembali pada gejala yang sama (Sugiyono, 2019). Cronbach's Alpha digunakan sebagai tolok ukur untuk menilai korelasi antara skala yang disusun dengan seluruh skala variabel. Suatu variabel atau konstruk dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2019)

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-----------|------------------|------------|
| 1 | Pelatihan | 0,858 | Reliabel |
| 2 | Motivasi | 0,822 | Reliabel |
| 3 | Kinerja | 0,847 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua instrumen terbukti reliabel, ditandai dengan nilai Cronbach's alpha masing-masing instrumen yang lebih dari 0,60, sehingga instrumen-instrumen tersebut dapat digunakan untuk keperluan penelitian dan pengujian hipotesis.

4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik suatu data melalui ukuran seperti rata-rata (mean), maksimum, minimum, standar deviasi, jumlah (sum), dan rentang (range). Pada penelitian ini,

analisis statistik hanya menyoroti nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan minimum dari setiap variabel penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS for Windows sebagai alat pengujian. (Ghozali, 2019:19). Adapun hasil deskriptif data untuk setiap variabelnya menurut perhitungan SPSS for *windows* dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Analisis Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Pelatihan | 40 | 26.00 | 40.00 | 36.7000 | 3.93668 |
| Motivasi | 40 | 18.00 | 32.00 | 28.0750 | 3.56182 |
| Kinerja | 40 | 25.00 | 40.00 | 35.2500 | 4.39551 |
| Valid N (listwise) | 40 | | | | |

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji statistik deskriptif pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah data yang sah untuk dianalisis dalam penelitian ini (N) berjumlah 40 sampel. Penjelasan lebih lanjut mengenai hasil uji statistik deskriptif disajikan sebagai berikut:

- a. Variabel pelatihan memiliki nilai minimum sebesar 26.00 dan nilai maksimum sebesar 40.00 dengan nilai rata-rata 36,7000 dan memiliki standar deviasi sebesar 3.93668.
- b. Variabel motivasi memiliki nilai minimum sebesar 18.00 dan nilai maksimum sebesar 32.00 dengan nilai rata-rata 28,0750 dan memiliki standar deviasi sebesar 3.56182.

- c. Variabel kinerja memiliki nilai minimum sebesar 25.00 dan nilai maksimum sebesar 40.00 dengan nilai rata-rata 35,2500 dan memiliki standar deviasi sebesar 4.39551.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Terdapat tiga pengujian yang harus dilakukan terhadap variabel independen sebelum penerapan model regresi linier berganda, yang disebut dengan uji asumsi klasik, yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah variabel independen dan dependen mengikuti distribusi normal dalam model regresi. Normalitas dapat ditentukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov, dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% (Ghozali, 2016). Hasil pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.46845365 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .109 |
| | Positive | .061 |
| | Negative | -.109 |

| | |
|--|---------------------|
| Test Statistic | .109 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | |
| b. Calculated from data. | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | |

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji normalitas pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov memiliki signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tujuan dari uji ini adalah untuk menilai adanya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Model regresi dapat dikatakan baik jika multikolinearitas tidak terjadi, yang ditunjukkan dengan nilai tolerance lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2016). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients | | | |
|--------------------------------|-----------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Pelatihan | .909 | 1.100 |
| | Motivasi | .909 | 1.100 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | |

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.6 menunjukkan hasil uji multikolinearitas, di mana variabel pelatihan dan motivasi memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah variance residual berbeda antar pengamatan dalam model regresi. Metode uji Glejser digunakan untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas. Pada uji ini, seluruh variabel bebas diregresikan terhadap residual absolut (Abresid). Heteroskedastisitas dinyatakan tidak terjadi jika nilai signifikansi melebihi 0,05 (Ghozali, 2016). Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini

Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.047 | 3.762 | | 1.341 | .188 |
| | Pelatihan | .069 | .093 | .122 | .743 | .462 |
| | Motivasi | -.176 | .102 | -.282 | -1.725 | .093 |

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.7 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas, dengan nilai signifikansi untuk variabel pelatihan sebesar 0,462 dan variabel motivasi

sebesar 0,093. Mengingat kedua nilai ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode statistik yang berfungsi untuk meneliti korelasi antara dua atau lebih variabel dalam data numerik. Pada penelitian ini, pelatihan dan motivasi dijadikan sebagai variabel bebas, sementara kinerja peserta didik di Lembaga Kursus Pelatihan Kerja Kanzo Bali berperan sebagai variabel terikat. Persamaan yang diterapkan dalam regresi linear sederhana dapat dituliskan sebagai berikut.

Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.006 | 6.091 | | 1.314 | .197 |
| | Pelatihan | .275 | .150 | .245 | 2.027 | .045 |
| | Motivasi | .612 | .165 | .496 | 3.704 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.8 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 8.006 + 0.275x_1 + 0.612x_2 + e$$

- a. Koefisien konstanta sebesar 8,006 yang memiliki makna bahwa apabila variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) dianggap sama dengan nol yang artinya tidak diperhitungkan, maka nilai variabel Kinerja (Y) meningkat sebesar 8,006.
- b. Koefisien Pelatihan (X1) diperoleh sebesar 0,275. Hasil tersebut menunjukkan apabila Pelatihan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan kenaikan nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 0,275.
- c. Koefisien Motivasi (X2) diperoleh sebesar 0,612. Hasil tersebut menunjukkan apabila Motivasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan kenaikan nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 0,612.

4.2.6 Uji T

Menurut Ghozali (2006), uji t bertujuan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan mengamati nilai signifikansi t pada setiap variabel, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $t \leq \alpha$ (0,05), maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
- b. Jika nilai signifikansi $t > \alpha$ (0,05), maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Adapun hasil dari Uji T dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.006 | 6.091 | | 1.314 | .197 |
| | Pelatihan | .275 | .150 | .245 | 2.027 | .045 |
| | Motivasi | .612 | .165 | .496 | 3.704 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil olah data, maka diperoleh nilai signifikansi untuk variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

- a. Variabel pelatihan (X1) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja (Y). Berdasarkan perhitungan, t-hitung sebesar 2,027 lebih besar daripada t-tabel 2,024, dengan signifikansi $0,045 < 0,05$. Dengan demikian, H1 diterima secara empiris, menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- b. Variabel motivasi (X2) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja (Y). T-hitung sebesar 3,704 melebihi t-tabel 2,024, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, H2 diterima secara empiris, yang menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.2.7 Uji F

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menilai apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi memberikan kontribusi secara kolektif terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian F secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 294.305 | 2 | 147.153 | 11.620 | .000 ^b |
| | Residual | 481.207 | 38 | 12.663 | | |
| | Total | 775.512 | 40 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan | | | | | | |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 4.10, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 11.620 dengan signifikan F sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pada taraf kepercayaan 5% secara statistik variabel pelatihan (X1), dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

4.2.8 Koefisien Determinasi

Tujuan koefisien determinasi (R^2) adalah untuk menilai sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Nilai R^2 yang rendah menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu menandakan bahwa variabel bebas menyediakan seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat. Penelitian ini menggunakan Adjusted R Square sebagai koefisien determinasi karena jumlah variabel bebas lebih dari satu. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .616 ^a | .579 | .547 | 6.55856 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil pengujian pada Tabel 4.11 menunjukkan besarnya Adjusted R Square adalah 0,547, hal ini berarti variasi variabel kinerja memiliki pengaruh yang baik dan dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas, yaitu pelatihan dan motivasi sebesar $0,547 \times 100\% = 54,7\%$, sedangkan sisanya $(100\% - 54,7\%) = 45,3\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

4.2.9 Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang ada, pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut..

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Peserta Didik LPK Kanzo Bali

Berdasarkan perhitungan, nilai t-hitung untuk pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah 2,027, lebih tinggi dibanding t-tabel 2,024, dengan tingkat signifikansi $0,045 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi untuk variabel pelatihan tercatat sebesar 0,275.

Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas pelatihan yang baik akan berdampak positif pada peningkatan kinerja peserta didik, sedangkan pelatihan yang kurang efektif dapat menurunkan kinerja mereka. Pelatihan merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja melalui identifikasi, evaluasi, dan pembelajaran yang terencana. Sasaran utamanya adalah untuk memajukan keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan sekarang maupun di masa yang akan datang. Pelatihan memainkan peran krusial dalam mengatasi permasalahan kinerja organisasi, termasuk peningkatan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Kegiatan ini merupakan bentuk pembelajaran yang diselenggarakan oleh berbagai entitas untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Melalui pelatihan, peserta didik memperoleh pengetahuan serta keterampilan yang

mendukung penerapan prosedur dan teknologi organisasi, sehingga kinerjanya dapat meningkat. (Agustin & Wijayanti, 2023)

Pengembangan sumber daya manusia adalah hal krusial dalam manajemen SDM yang bertujuan untuk memperbaiki kemampuan individu, baik dalam pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional. Dalam konteks LPK Kanzo Bali, pelatihan yang diberikan bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik agar mampu menghadapi tuntutan dunia kerja dengan lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja peserta didik. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung (2,027) yang lebih besar dibandingkan t-tabel (2,024) dengan tingkat signifikansi 0,045, yang berarti bahwa variabel pelatihan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan Human Capital Theory yang dikemukakan oleh Becker (1964). Teori ini menjelaskan bahwa pelatihan adalah bentuk investasi dalam modal manusia yang dapat meningkatkan produktivitas. Dalam konteks ini, pelatihan yang diberikan kepada peserta didik di LPK Kanzo Bali bertindak sebagai mekanisme untuk meningkatkan nilai mereka di pasar kerja. Koefisien regresi sebesar 0,275 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja peserta didik sebesar 27,5%. Ini menandakan bahwa program pelatihan di lembaga ini memiliki dampak moderat terhadap kinerja.

Dari perspektif manajemen SDM, pelatihan yang efektif harus mencakup beberapa elemen penting, seperti analisis kebutuhan pelatihan, metode pelatihan yang sesuai, dan evaluasi hasil pelatihan. Jika pelatihan di LPK Kanzo Bali telah dirancang berdasarkan analisis kebutuhan, maka materi yang diberikan akan lebih relevan dengan kebutuhan peserta didik, sehingga memaksimalkan dampaknya terhadap kinerja. Selain itu, metode pelatihan yang interaktif, seperti simulasi atau praktik langsung, juga memainkan peran penting dalam memastikan transfer pengetahuan yang optimal kepada peserta (Anggara *et.al.*, 2023)

Peningkatan kinerja peserta didik melalui pelatihan juga sejalan dengan teori Job Performance, yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja. Pelatihan di LPK Kanzo Bali memberikan kontribusi dalam meningkatkan kemampuan teknis peserta, sekaligus membangun motivasi mereka melalui pengalaman belajar yang positif. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengembangan kompetensi, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan kepercayaan diri dan semangat kerja peserta.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung konsep Learning Organization, di mana sebuah organisasi atau institusi belajar terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan seluruh anggotanya. LPK Kanzo Bali sebagai lembaga pelatihan berperan dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, yang memungkinkan peserta

didik untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Melalui pelatihan yang terarah, peserta didik dapat mempraktikkan apa yang telah mereka pelajari, sehingga mampu mencapai kinerja yang lebih baik.

Program pelatihan yang berhasil juga mencerminkan adanya perencanaan strategis dalam manajemen SDM. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memberikan dampak positif bagi institusi secara keseluruhan. Dalam kasus ini, peningkatan kinerja peserta didik dapat meningkatkan reputasi LPK Kanzo Bali sebagai lembaga yang mampu menghasilkan lulusan berkualitas tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap daya saing institusi di industri pelatihan kerja.

Namun, untuk memastikan keberlanjutan dari dampak pelatihan, diperlukan proses evaluasi yang sistematis. Evaluasi ini dapat mencakup pengukuran tingkat keberhasilan peserta dalam menerapkan keterampilan baru di lingkungan kerja, serta umpan balik dari para peserta mengenai efektivitas program pelatihan. Dengan demikian, LPK Kanzo Bali dapat terus meningkatkan kualitas program pelatihannya agar sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan pasar kerja yang dinamis.

Pelatihan juga harus memperhatikan elemen Soft Skills, seperti kemampuan berkomunikasi, kerja tim, dan manajemen waktu, yang sangat penting dalam mendukung kinerja individu. Dalam dunia kerja saat ini, keterampilan teknis saja tidak cukup untuk memastikan keberhasilan; oleh

karena itu, pelatihan di LPK Kanzo Bali juga harus mencakup pengembangan soft skills ini agar peserta didik lebih siap menghadapi tantangan yang kompleks di tempat kerja.

Selain soft skills, pelatihan yang diberikan juga harus mempertimbangkan perkembangan teknologi. Dunia kerja saat ini mengalami perubahan yang pesat akibat digitalisasi, sehingga pelatihan di LPK Kanzo Bali perlu memasukkan elemen teknologi dalam kurikulumnya. Dengan demikian, peserta didik tidak hanya memahami cara kerja tradisional, tetapi juga mampu beradaptasi dengan teknologi baru yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen LPK Kanzo Bali. Manajemen dapat menggunakan temuan ini untuk terus mengembangkan program pelatihannya dengan fokus pada kebutuhan pasar kerja. Selain itu, hasil ini juga dapat menjadi bahan promosi bagi lembaga untuk menarik lebih banyak peserta dengan menonjolkan bukti empiris mengenai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja.

Secara keseluruhan, pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja peserta didik menunjukkan pentingnya investasi dalam pelatihan sebagai bagian dari strategi manajemen SDM. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya memberikan manfaat jangka pendek berupa peningkatan kinerja, tetapi juga manfaat jangka panjang berupa pengembangan karier yang lebih baik bagi peserta didik. Dengan hasil penelitian ini, LPK Kanzo

Bali dapat terus meningkatkan kualitas dan relevansi program pelatihannya untuk menghasilkan lulusan yang kompetitif di pasar kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harbiato and Perkasa, 2023) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sependapat dengan (Parta, Ismail and Wijaya, 2023) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Peserta Didik LPK Kanzo Bali

Berdasarkan perhitungan, nilai t-hitung untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah 3,704, lebih tinggi dibanding t-tabel 2,024, dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi variabel motivasi tercatat sebesar 0,612.

Kondisi ini menggambarkan bahwa lebih tinggi motivasi yang diberikan maka lebih baik pula kinerja yang akan dicapai peserta didik, dan sebaliknya rendahnya motivasi akan merugikan kinerja peserta didik. Motivasi merupakan suatu faktor yang bisa membuat seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas, sehingga setiap aktivitas yang dilakukan seseorang tentunya memiliki dorongan untuk melakukan

kegiatan tersebut. Motivasi bertujuan untuk mendorong individu agar muncul niat dan keinginan dalam melaksanakan suatu kegiatan, sehingga dapat memperoleh hasil yang diharapkan atau mencapai tujuan tertentu.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berpengaruh langsung terhadap kinerja individu. Dalam konteks LPK Kanzo Bali, penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peserta didik. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung (3,704) yang lebih besar daripada t-tabel (2,024) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,612 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 61,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang memberikan dampak yang sangat besar dibandingkan variabel lainnya.

Dalam teori Maslow's Hierarchy of Needs, motivasi manusia dikategorikan menjadi lima tingkatan kebutuhan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam pelatihan di LPK Kanzo Bali, pemenuhan kebutuhan ini kemungkinan besar menjadi dasar bagi peningkatan motivasi peserta didik. Misalnya, penghargaan dalam bentuk pengakuan atas prestasi mereka selama pelatihan dapat mendorong mereka untuk lebih giat belajar dan meningkatkan kinerja (Veritia *et.al.*, 2023)

Selain itu, teori Herzberg's Two-Factor Theory juga memberikan perspektif yang relevan. Herzberg membagi motivasi menjadi dua faktor:

motivators (faktor pendorong) dan *hygiene factors* (faktor pemeliharaan). Motivators seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan motivasi intrinsik peserta didik di LPK Kanzo Bali. Sebaliknya, *hygiene factors* seperti lingkungan belajar yang nyaman dan fasilitas yang memadai dapat mencegah ketidakpuasan, sehingga menciptakan kondisi yang mendukung motivasi.

Koefisien regresi sebesar 0,612 menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja peserta didik. Hal ini mengindikasikan bahwa peserta didik di LPK Kanzo Bali yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Motivasi yang kuat akan mendorong mereka untuk belajar lebih giat, menerapkan apa yang telah dipelajari, dan mencapai hasil yang optimal selama pelatihan. Temuan ini juga mendukung teori Expectancy Theory yang menyatakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh ekspektasi bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan penghargaan yang diinginkan.

Dalam praktiknya, motivasi peserta didik dapat ditingkatkan melalui berbagai strategi. Salah satu strategi adalah dengan memberikan penghargaan berupa sertifikat atau pengakuan kepada peserta didik yang berprestasi. Hal ini sejalan dengan teori Reinforcement Theory, di mana penghargaan positif dapat memperkuat perilaku yang diinginkan. Selain itu, pemberian feedback konstruktif juga dapat meningkatkan motivasi

dengan membantu peserta didik memahami kelebihan dan kekurangan mereka serta memberikan arahan untuk perbaikan.

Motivasi juga dipengaruhi oleh lingkungan belajar yang mendukung. Di LPK Kanzo Bali, lingkungan yang kondusif, seperti hubungan yang baik antara peserta didik dan instruktur, dapat meningkatkan motivasi mereka untuk belajar. Hal ini sejalan dengan teori Self-Determination Theory (SDT), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik seseorang meningkat ketika mereka merasa memiliki hubungan yang baik, kompetensi, dan otonomi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan pentingnya motivasi sebagai variabel kunci dalam pengembangan SDM. Motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja tidak hanya dalam jangka pendek selama pelatihan, tetapi juga dalam jangka panjang ketika peserta didik memasuki dunia kerja. Dengan memberikan perhatian yang serius terhadap motivasi, LPK Kanzo Bali dapat memastikan bahwa lulusannya memiliki semangat kerja yang tinggi, yang merupakan salah satu aspek penting dari kesuksesan profesional.

Selain itu, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen LPK Kanzo Bali. Manajemen dapat menggunakan temuan ini untuk merancang program pelatihan yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis tetapi juga pada pengembangan motivasi peserta didik. Misalnya, memberikan tantangan yang relevan selama pelatihan

dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Motivasi juga terkait dengan aspek personalisasi dalam proses belajar. Jika LPK Kanzo Bali mampu memahami kebutuhan individu peserta didik dan memberikan pendekatan yang sesuai, motivasi mereka dapat lebih ditingkatkan. Personal branding, seperti memberikan peserta kesempatan untuk menonjolkan keunikan mereka, juga dapat menjadi salah satu cara meningkatkan motivasi (Fahmi & Wardani, 2023)

Namun, untuk memastikan bahwa motivasi terus memberikan dampak positif, diperlukan evaluasi yang berkala. Evaluasi ini dapat mencakup survei motivasi peserta didik selama dan setelah pelatihan. Dengan data ini, LPK Kanzo Bali dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk menjaga dan meningkatkan motivasi peserta didik.

Secara keseluruhan, motivasi berfungsi sebagai faktor krusial dalam meningkatkan kinerja peserta didik di LKP Kanzo Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga manajemen LPK Kanzo Bali dapat lebih menitikberatkan strategi pada upaya mempertahankan dan meningkatkan motivasi peserta. Langkah ini tidak hanya akan memperbaiki kualitas pelatihan, tetapi juga memastikan lulusan memiliki kinerja maksimal dan mampu bersaing secara profesional di dunia kerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Alhidayatullah, Lestari, dan Antony (2023), yang menyatakan bahwa

motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Meilisa Amalia et al. (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Peserta Didik LPK Kanzo Bali

Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai f -hitung sebesar 11.620 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Koordinasi antara pelatihan dan motivasi menunjukkan bahwa keduanya memiliki hubungan sinergis dalam membentuk kinerja. Pelatihan memberikan peserta didik keterampilan teknis dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk bekerja secara efektif, sedangkan motivasi mendorong peserta untuk mengaplikasikan apa yang telah dipelajari dengan optimal. Teori Resource-Based View (RBV) menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang terlatih dan termotivasi adalah aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif, dalam hal ini bagi LPK Kanzo Bali untuk mencetak lulusan berkinerja tinggi.

Dalam teori Social Learning Theory oleh Bandura, pelatihan membantu peserta didik mempelajari keterampilan baru melalui pengamatan, imitasi, dan penguatan. Namun, motivasi berperan sebagai penggerak untuk memastikan bahwa peserta bersedia dan mampu

mempraktikkan keterampilan tersebut. Ketika pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan peserta, dan motivasi mereka tinggi, maka hasil kinerja yang optimal akan lebih mudah dicapai (Karabi, 2024).

Nilai *f*-hitung yang signifikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang kuat secara bersamaan. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan SDM di LPK Kanzo Bali. Pelatihan tanpa motivasi yang memadai mungkin tidak efektif karena peserta didik cenderung kurang bersemangat untuk mengaplikasikan keterampilan mereka. Sebaliknya, motivasi tanpa pelatihan dapat menghasilkan upaya yang kurang efisien karena peserta tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Pentingnya pelatihan dan motivasi dalam membentuk kinerja juga sejalan dengan teori Two-Factor Herzberg. Pelatihan dapat dianggap sebagai salah satu *hygiene factors* karena memberikan dasar teknis untuk pekerjaan, sementara motivasi adalah bagian dari *motivators* yang mendorong peserta didik untuk mencapai performa terbaik. Kombinasi ini memungkinkan terciptanya lingkungan yang mendukung pengembangan SDM secara maksimal.

Implikasi praktis dari hasil ini adalah bahwa LPK Kanzo Bali perlu terus meningkatkan kualitas pelatihan yang diberikan. Materi pelatihan harus relevan dengan kebutuhan industri dan dunia kerja sehingga

memberikan peserta didik keunggulan kompetitif. Di sisi lain, motivasi peserta juga perlu dikelola melalui program penghargaan, pengakuan atas prestasi, serta menciptakan lingkungan belajar yang mendukung.

Keterkaitan antara pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja juga dapat dipahami melalui teori Expectancy Theory oleh Vroom. Peserta didik di LPK Kanzo Bali kemungkinan besar akan termotivasi jika mereka melihat pelatihan sebagai alat yang memungkinkan mereka mencapai tujuan pribadi atau profesional. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk mengomunikasikan manfaat jangka panjang dari pelatihan yang mereka ikuti.

Secara praktis, sinergi antara pelatihan dan motivasi dapat ditingkatkan dengan cara mengintegrasikan keduanya dalam kurikulum. Sebagai contoh, selama pelatihan, instruktur dapat memberikan tantangan atau simulasi yang relevan untuk memotivasi peserta didik menerapkan keterampilan yang telah dipelajari. Selain itu, feedback konstruktif dapat meningkatkan motivasi dengan menunjukkan area yang perlu diperbaiki sekaligus mengakui keberhasilan peserta didik.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan pentingnya pengelolaan SDM berbasis kebutuhan peserta. Tidak semua peserta memiliki tingkat motivasi yang sama, sehingga pendekatan personalisasi dalam pelatihan dapat meningkatkan efektivitasnya. Misalnya, pengenalan sesi mentoring atau bimbingan individu dapat membantu peserta yang membutuhkan perhatian lebih untuk meningkatkan motivasi mereka.

Keberhasilan pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja juga memberikan dampak jangka panjang. Peserta didik yang mendapatkan pelatihan berkualitas dan memiliki motivasi tinggi akan menjadi lulusan yang kompeten, produktif, dan siap bersaing di pasar kerja. Hal ini sejalan dengan misi LPK Kanzo Bali untuk mencetak tenaga kerja berkualitas tinggi yang mampu memenuhi kebutuhan industri.

Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen LPK Kanzo Bali. Salah satu rekomendasinya adalah terus mengevaluasi dan menyempurnakan program pelatihan dan strategi motivasi yang ada. Misalnya, survei reguler tentang kepuasan peserta terhadap pelatihan dan program motivasi dapat memberikan data untuk perbaikan berkelanjutan.

Kesimpulannya, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja peserta didik LPK Kanzo Bali. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang kuat untuk meningkatkan kinerja individu. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap kedua aspek ini untuk memastikan hasil pelatihan yang optimal serta mempersiapkan peserta didik menjadi tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan motivasi dapat berkontribusi positif terhadap kinerja peserta didik, sedangkan pelatihan yang kurang baik dapat berakibat negatif. Pelatihan adalah serangkaian proses yang dirancang untuk memperkaya

kapasitas sumber daya manusia melalui identifikasi, evaluasi, dan pembelajaran terencana. Tujuan utama dari pelatihan adalah meningkatkan kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas saat ini maupun di masa depan. Motivasi merupakan suatu faktor yang bisa membuat seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas, sehingga setiap aktivitas yang dilakukan seseorang tentunya memiliki dorongan untuk melakukan kegiatan tersebut.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Oktaviana dan Clark (2023), yang menyebutkan bahwa pelatihan dan motivasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Yolinda dan Marlius (2023), yang menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.3 Implikasi Penelitian

Mengacu pada analisis dan studi ini, kita menemukan beberapa implikasi yang mencakup dua aspek, yaitu implikasi teoritis dan praktis sebagai berikut:

4.3.1 Implikasi Teoritis

Implikasi penelitian teoritis berkaitan dengan sumbangan terhadap evolusi teori yang ada tentang pengaruh pelatihan pada kinerja siswa sebagai berikut:

- a. Penelitian ini telah berhasil menguji pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja peserta didik melalui pengujian dengan SPSS dimana variabel bebas memiliki hubungan dengan variabel terikat.
- b. Penelitian ini dapat menunjukkan pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja peserta didik

4.3.2 Implikasi Praktis

Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap praktis nyata pengaruh pelatihan terhadap kinerja peserta didik sebagai berikut:

- a. LPK Kanzo Bali Denpasar meninjau kembali pelatihan nyatanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,045 terhadap kinerja peserta didik. Kinerja peserta didik yang baik tercipta karena adanya pelatihan yang diberikan seperti memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengikuti prosedur dan teknologi yang diterapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja.
- b. LPK Kanzo Bali Denpasar meninjau kembali motivasi nyatanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,001 terhadap kinerja peserta didik. Kinerja peserta didik yang baik tercipta karena adanya motivasi yang diberikan seperti membuat lingkungan kerja yang baik dan memberikan apresiasi sehingga dapat membuat peserta didik berpikir kreatif dan memberikan output pekerjaan yang lebih baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan permasalahan utama, tujuan studi dan analisis data penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja peserta didik (Y) di LPK Kanzo Bali. Semakin efektif pelatihan yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja peserta didik.
2. Motivasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja peserta didik secara signifikan.
3. Pelatihan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja peserta didik. Keduanya memiliki peran penting dalam mendukung hasil kerja dan pencapaian peserta didik.
4. Pelatihan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan memberikan pengaruh sebesar 88,5% terhadap kinerja peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki pengaruh yang sangat besar. Dengan pengoptimalan pelatihan dan motivasi, kinerja peserta didik di LPK Kanzo Bali dapat lebih ditingkatkan, sehingga mendukung keberhasilan mereka di lingkungan kerja global.

5.2 Saran

Mengacu pada analisis sebelumnya, saran dapat diajukan sebagai berikut:

a. Bagi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

- 1) Perusahaan perlu terus meningkatkan beberapa aspek yang berkaitan dengan pelatihan, seperti memberikan materi pelatihan yang relevan, menerapkan metode pelatihan yang efektif, menyediakan sarana dan fasilitas yang memadai, serta menciptakan program motivasi yang mendukung. Langkah ini penting untuk membantu peserta didik meningkatkan kinerjanya secara optimal.
- 2) Dalam upaya meningkatkan kinerja peserta didik, LPK sebaiknya secara rutin melaksanakan evaluasi. Evaluasi merupakan kegiatan penting untuk menilai hasil pelatihan dan motivasi sebelumnya, sehingga dapat menjadi dasar untuk pengembangan program pelatihan selanjutnya. Evaluasi juga membantu peserta didik di LPK Kanzo Bali mengetahui kekurangan atau kesalahan yang mungkin terjadi selama pelatihan dan penerapan motivasi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian mendatang, disarankan untuk memodifikasi model penelitian dengan menambahkan atau mengembangkan indikator dan variabel lain, serta memungkinkan penerapannya pada lembaga pelatihan kerja yang berbeda. Hal ini dikarenakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat bervariasi antar lembaga. Selain itu, peneliti berikutnya

dianjurkan menambahkan variabel intervening, seperti kepuasan belajar atau motivasi kerja, untuk menilai bagaimana pelatihan dan motivasi memengaruhi kinerja peserta didik melalui variabel tersebut. Pendekatan ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang mekanisme hubungan antar variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, F., Fajri, R. N., & Amalia, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 45–56.
- Adzansyah, et al. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 12412-12427.
- Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>
- Anggara, M. T., Ahluwalia, S. E. L., & Suwarni, S. E. E. (2023). Penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 2(2), 47-57.
- Anggraeni, A., et al. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi karyawan pada Pt. Agrindo Maju Lestari. *Jubisma*, 2(1), 32.
<https://doi.org/10.58217/jubisma.v2i1.32>
- Arista, D. A. D., Mendra, I. W., & Purnamawati, N. L. P. (2022). Pengaruh *self*

efficacy, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali di Seminyak. *Economic Education Analysis Journal*, 151–159.

Arta, D. N. C., et al. (2023). Analisis pengaruh pelatihan kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 587–596.

Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95-112.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gutara, M. Y., Pogo, T., & Saluy, A. B. (2021). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 73–81.

Harahap, R. A. M., & Silvianita, A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Studi pada perusahaan jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 1–8.

Harbiato, F., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh sistem rekrutmen, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Latumentten Jakarta Barat. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen*, 4(2), 193–198.

- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(2), 200–207.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh integritas dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Kale, J. D., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 622-630.
- Karabi, A. H., & FoEh, J. E. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Direktorat Intelkam Polda Ntt (Literatur review manajemen sumber daya manusia). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(2), 129-137.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Kristanti, D., et al. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Lestari, L. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 5(2), 20–30.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.

Meilisa Amalia, M., et al. (2023). Dampak pemberian motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan rintisan: Literature review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1871–1881.

Mondy, R. W. (2008). *Human resource management*.

Nasharawati, U. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja peserta didik pada lembaga kursus dan pelatihan (LPK) Amiba di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Oktaviana, D., & Clark, B. (2023). Peranan kompetensi dalam memediasi pengaruh pelatihan dan motivasi serta dampaknya terhadap kinerja tenaga penjual. *Scientific African*, e00146. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2019.e00146>

Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). The influence of training participation and work discipline on employee performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–125. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>

- Pratama, Y., & Astuti, D. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 150–160.
- Purnomo, M. V., Perizade, B., & Syapril, Y. (2023). The effect of training and work experience on performance with competence as an intervening variable at the head of the technical implementation unit of PT. Indonesian Railways. *International Journal of Social Service and Research*, 3(8), 2054–2068. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v3i8.499>
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Rasyid, M. A. (2019). *Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi 10). Indeks.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>

Sari, P. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11-17.

Setiawati, R. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Horta jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen Indonesia - JEAMI*, 4(2), 16–26.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880-887.

Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

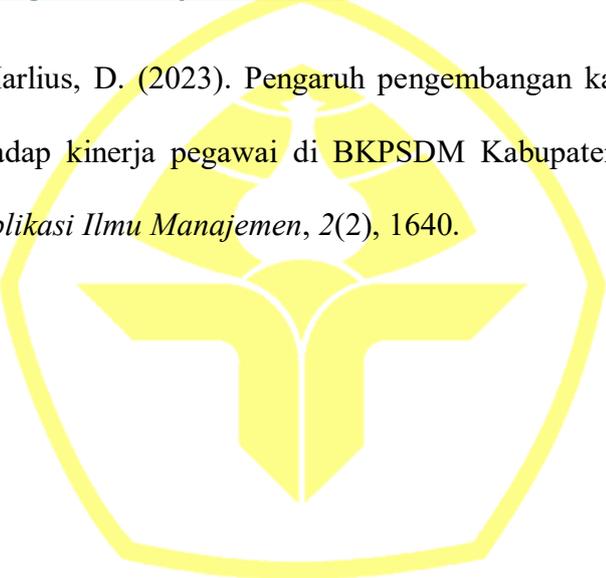
Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta*, 3(2), 91–96.

Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*.

Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). Review Msdm: Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1365>

Wulandari, A. (2020). Pengaruh instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 40–53.
<https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>

Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 1640.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI



LAMPIRAN

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KISI – KISI PERTANYAAN KUISIONER:

Pilihlah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Setuju (S)
- 4 = Sangat Setuju (SS)

PELATIHAN (X1)

a. Materi Pelatihan (X1.1)

- Materi yang diberikan dalam kursus memudahkan saya dalam praktek
- Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan dan keterampilan saya

b. Metode Pelatihan (X1.2)

- Metode/cara yang digunakan mempermudah saya dalam memahami materi
- Dengan metode yang digunakan saya mampu mengaplikasikan semua materi yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaan

c. Kemampuan Pelatihan (X1.3)

- Instruktur/pelatih dalam kursus mampu menyampaikan materi dengan baik
- Instruktur/pelatih yang mengajari saya selama kursus memiliki kualitas yang baik

d. Sarana dan Fasilitas Pelatihan (X1.4)

- Fasilitas penunjang pelatihan yang memadai
- Tempat kursus yang bersih dan rapi

e. Peserta Pelatihan (X1.5)

- Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti kursus
- Dengan kursus dapat membantu saya lebih terlatih dan terampil dalam bekerja

MOTIVASI (X2)

a. Dorongan untuk mencapai sebuah tujuan (X2.1)

- Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan setelah mengikuti pelatihan di LPK Kanzo Bali.
- Pelatihan ini membantu saya untuk lebih fokus dalam mencapai tujuan pribadi atau profesional saya.

b. Semangat kerja (X2.2)

- Semangat kerja saya meningkat setelah mengikuti pelatihan ini.
- Saya menjadi lebih antusias dalam melakukan tugas saya.

c. Inisiatif dan kreatifitas (X2.3)

- Saya lebih sering mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa arahan dari orang lain.
- Pelatihan dapat mendorong saya untuk menjadi lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja.

d. Rasa tanggung jawab (X2.4)

- Saya merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan yang saya lakukan.
- Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai rasa bentuk tanggung jawab dalam pekerjaan.

KINERJA (Y)

a. Kualitas (Y1.1)

- Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kursus lainnya
- Saya melaksanakan kursus sesuai prosedur organisasi

b. Kuantitas (Y1.2)

- Selama kursus hasil pekerjaan saya menjadi lebih baik
- Dalam kursus saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar yang sudah ditetapkan

c. Ketepatan waktu (Y1.3)

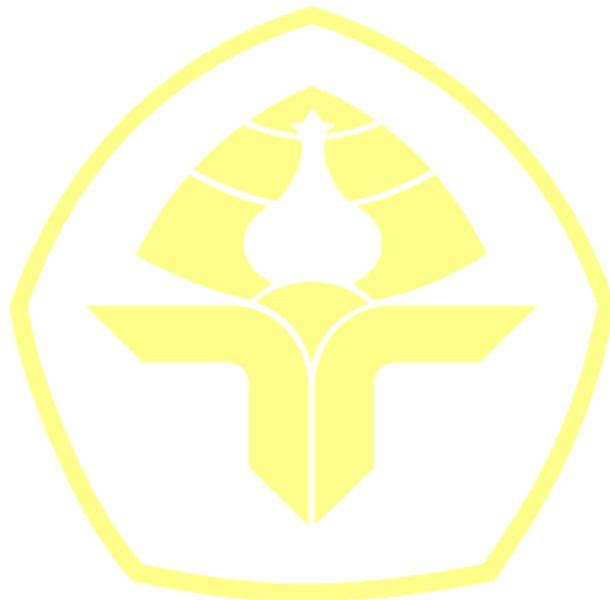
- Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu
- Saya melaksanakan penyelesaian tugas atau pekerjaan sudah efisien

d. Efektivitas (Y1.4)

- Dengan keahlian yang saya miliki saya dapat meminimalisir kesalahandalam kursus
- Dengan pengetahuan yang saya miliki saya mudah menguasai materi yang diberikan

e. Kemandirian (Y1.5)

- Saya mempercayai kemampuan diri sendiri dalam mengerjakan pekerjaan
- Saya merasa tertantang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 2. Tabulasi Data

| PELATIHAN (X1) | | | | | | | | | |
|------------------|---------------|-------|-------------|------|------|------|------|------|------|
| NAMA | JENIS KELAMIN | Usia | Lama Kursus | X1.1 | X1.1 | X1.2 | X1.2 | X1.3 | X1.3 |
| Irma setia | Perempuan | 20 th | 3 bulan | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| Andi Kurniawan | Laki - Laki | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Faizal | Laki - Laki | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Bergio | Laki - Laki | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| Adit darma | Laki - Laki | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Azzul hikam | Laki - Laki | 20 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| Ramdani indrawan | Laki - Laki | 20 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Bintang angel | Laki - Laki | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| Bintang angel | Perempuan | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Riski | Laki - Laki | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Rihan | Laki - Laki | 20 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Bagus cipta | Laki - Laki | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Ketut teja | Laki - Laki | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Putu rossi | Laki - Laki | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Novayanti | Perempuan | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Desta | Laki - Laki | 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Shandy | Laki - Laki | 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Agum | Laki - Laki | 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Arga | Laki - Laki | 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Balqi andika | Laki - Laki | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Arya andika | Laki - Laki | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| Sri Inyanti | Perempuan | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |

| MOTIVASI (X2) | | | | | | | | | |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| X1.4 | X1.4 | X1.5 | X1.5 | X2.1 | X2.1 | X2.2 | X2.2 | X2.3 | X2.3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |

| KINERJA (Y) | | | | | | | | | |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| X2.4 | X2.4 | Y1.1 | Y1.1 | Y1.2 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

| KINERJA (Y) | | | | | | | | | |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| X2.4 | X2.4 | Y1.1 | Y1.1 | Y1.2 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| Y1.4 | Y1.5 | Y1.5 |
|------|------|------|
| 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 |

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 3. Uji Validitas

Item-Total Statistics

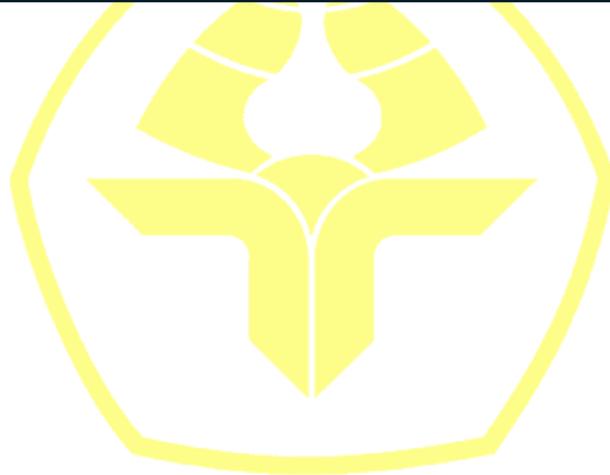
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1.1 | 32.2667 | 13.651 | .488 | .852 |
| X1.1.2 | 32.2667 | 13.099 | .557 | .846 |
| X1.2.1 | 32.0000 | 14.552 | .504 | .850 |
| X1.2.2 | 32.1333 | 13.430 | .597 | .842 |
| X1.3.1 | 32.1000 | 13.886 | .562 | .845 |
| X1.3.2 | 32.1333 | 13.154 | .748 | .830 |
| X1.4.1 | 32.0667 | 13.651 | .633 | .839 |
| X1.4.2 | 32.1333 | 13.499 | .522 | .849 |
| X1.5.1 | 32.0333 | 13.826 | .599 | .842 |
| X1.5.2 | 32.1667 | 13.523 | .514 | .850 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1.1 | 24.1724 | 9.791 | .441 | .815 |
| X2.1.2 | 24.1724 | 9.576 | .502 | .807 |
| X2.2.1 | 23.9310 | 9.281 | .653 | .789 |
| X2.2.2 | 23.7931 | 9.313 | .569 | .799 |
| X2.3.1 | 23.7241 | 9.778 | .396 | .823 |
| X2.3.2 | 23.7931 | 9.027 | .654 | .787 |
| X2.4.1 | 23.8966 | 8.882 | .689 | .782 |
| X2.4.2 | 24.1724 | 9.005 | .492 | .812 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| Y1.1 | 31.0667 | 13.168 | .649 | .824 |
| Y1.2 | 30.9000 | 14.507 | .625 | .825 |
| Y2.1 | 30.7333 | 13.926 | .634 | .824 |
| Y2.2 | 30.6000 | 13.697 | .728 | .813 |
| Y3.1 | 30.4000 | 15.007 | .669 | .823 |
| Y3.2 | 30.4000 | 15.007 | .669 | .823 |
| Y4.1 | 30.3333 | 15.816 | .375 | .848 |
| Y4.2 | 30.3000 | 16.493 | .326 | .849 |
| Y5.1 | 30.1667 | 16.626 | .401 | .844 |
| Y5.2 | 30.2000 | 16.510 | .415 | .843 |



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

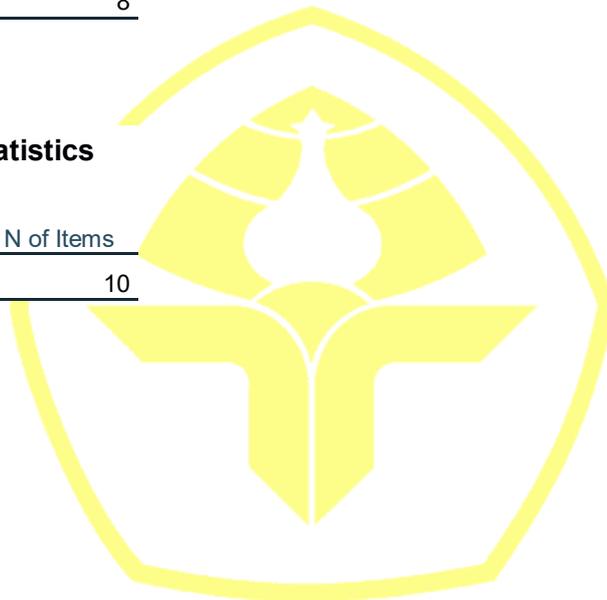
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .858 | 10 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .822 | 8 |

Reliability Statistics

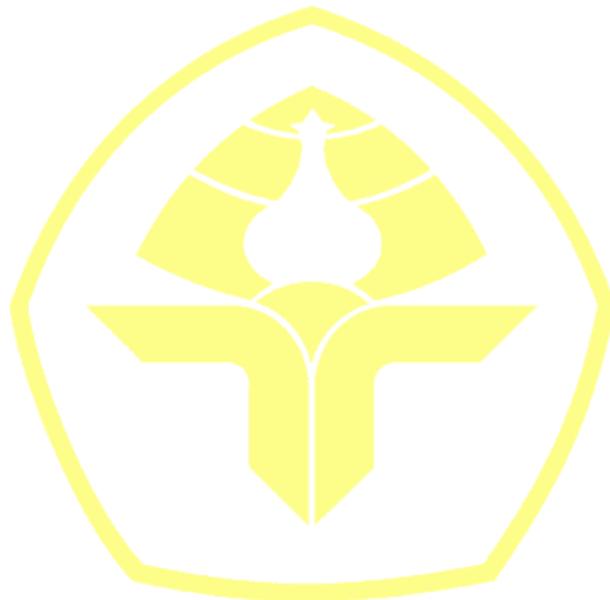
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .847 | 10 |



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 5. Analisis Statistik Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Pelatihan | 40 | 26.00 | 40.00 | 36.7000 | 3.93668 |
| Motivasi | 40 | 18.00 | 32.00 | 28.0750 | 3.56182 |
| Kinerja | 40 | 25.00 | 40.00 | 35.2500 | 4.39551 |
| Valid N (listwise) | 40 | | | | |



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

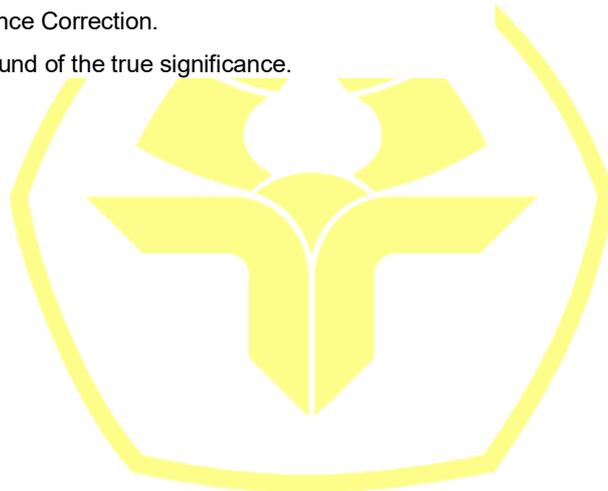
| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.46845365 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .109 |
| | Positive | .061 |
| | Negative | -.109 |
| Test Statistic | | .109 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



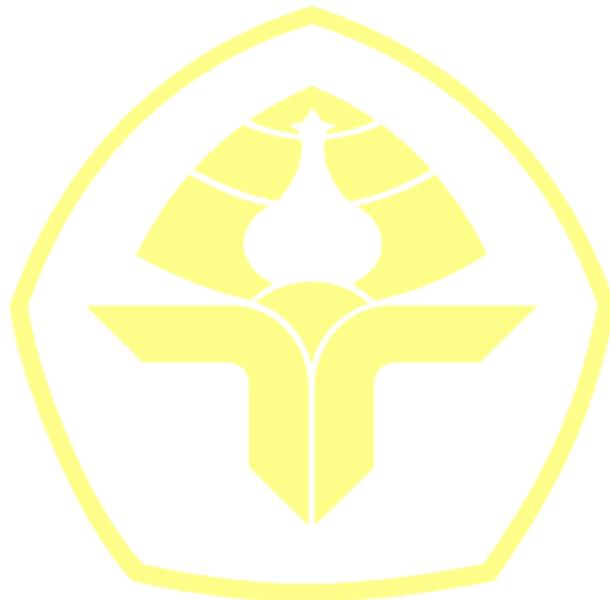
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Pelatihan | .909 | 1.100 |
| | Motivasi | .909 | 1.100 |

a. Dependent Variable: Kinerja

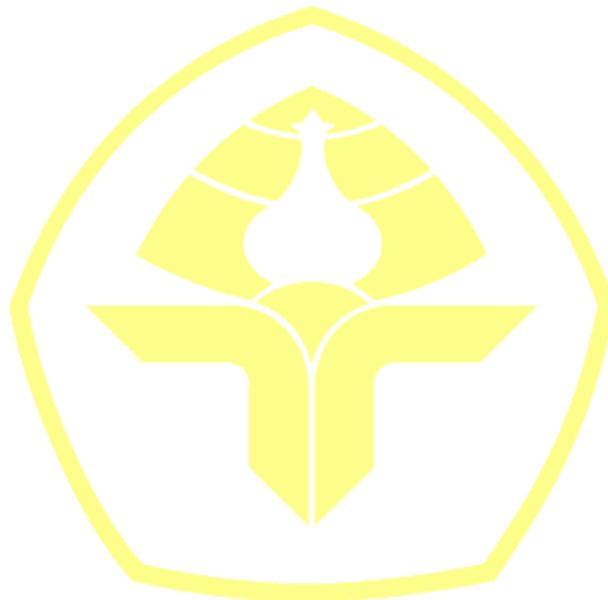


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 8. Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.047 | 3.762 | | 1.341 | .188 |
| | Pelatihan | .069 | .093 | .122 | .743 | .462 |
| | Motivasi | -.176 | .102 | -.282 | -1.725 | .093 |

a. Dependent Variable: ABRESID

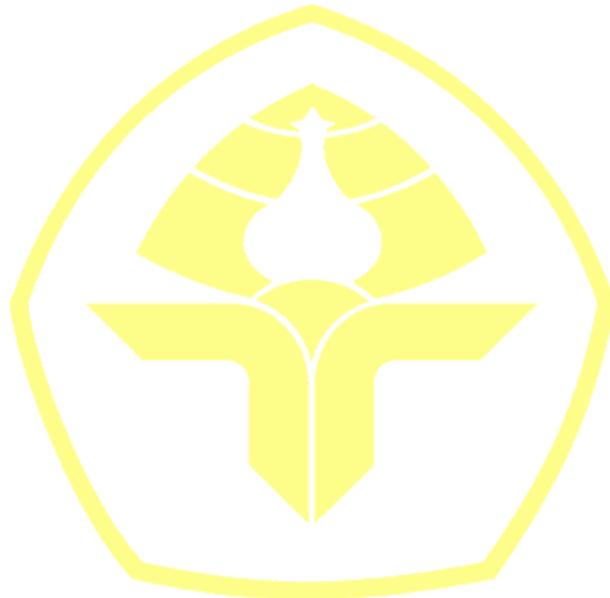


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 9. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.006 | 6.091 | | 1.314 | .197 |
| | Pelatihan | .275 | .150 | .245 | 2.027 | .045 |
| | Motivasi | .612 | .165 | .496 | 3.704 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja



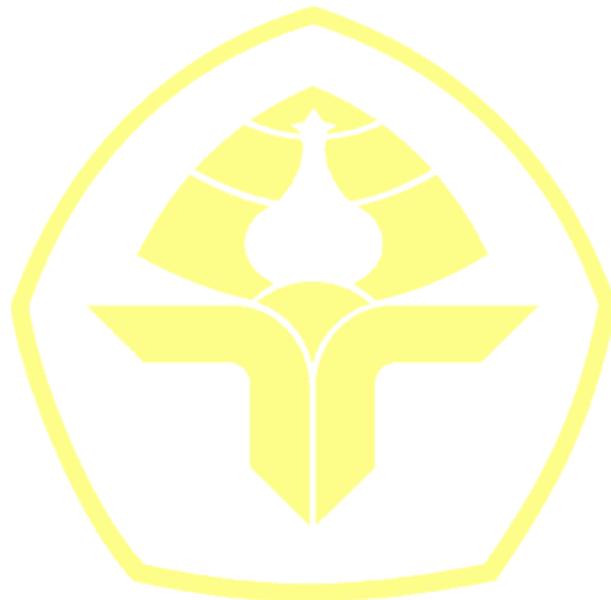
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 10. Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .616 ^a | .579 | .547 | 6.55856 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 11. Riwayat Hidup Peneliti



Nama : Putu Yuni Ariani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Sanda, 13 Juni 2002
Alamat : Jalan Buana Kubu Gg Asem VII no 5
NIM : 2315764027
Kelas : RPL Manajemen Bisnis Internasional

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Badung, 18 Juli 2025

Putu Yuni Ariani