

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
TELKOM PROPERTY JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

SURATMAN
NIM: 2013511167

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN STRATA SATU
JAKARTA
2018**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Suratman

NIM : 2013511167

Menyatakan dengan sesungguhnya skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada pada pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, Juni 2018

Suratman

NIM: 2013511167

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SURATMAN

NIM : 2013511167

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Telkom Property Jakarta

Jakarta, 23 Juli 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Jayadi, MM

Rasipan, SH., MM

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
TELKOM PROPERTY JAKARTA**



SURATMAN
NIM: 2013511167

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Selasa tanggal 14 bulan Agustus tahun 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Joni Heruwanto, SE., MM
Ketua

Tanggal:

2. Dra. Yuli Triastuti, MM
Anggota

Tanggal:

3. Drs. Jayadi, MM
Anggota

Tanggal:

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM
Tanggal:

ABSTRAK

Pelatihan dan Motivasi merupakan dua dari beberapa factor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan Telkom Property khususnya tenaga pengamanan (security) yang berdinasi di kawasan Telkom Landmark Tower. Untuk membuktikan pengaruh keduanya, maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Telkom Property pada unit security di Kawasan Telkom Landmark Tower.

Penelitian dilakukan di PT Telkom Property yang ada di Kawasan Telkom Landmark Tower dengan mengambil 60 karyawan tenaga pengamanan (security) sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 148 karyawan, pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuisioner tertutup dengan empat skala penilaian dari sangat tidak setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penelitian dilakukan dengan cara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasikan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang dilakukan, yaitu: 1) Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Telkom Property khususnya bagian tenaga pengamanan (security) disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki sistem pelatihan dan pemberian motivasi bagi karyawan.

Kata kunci:

Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Training and Motivation are two of several factors thought to affect the performance in a relatively large Telkom employee Property in particular energy security (security) served in the area of Telkom's Landmark Tower. To prove the influence of both, then conducted research in order to know how the training and motivation of the employee's performance against Telkom Property on the security unit in the area of Telkom's Landmark Tower.

Research carried out at PT Telkom Property that is in the area of Telkom's Landmark Tower by taking the 60 employees security personnel (security) as a sample of the research that is calculated using the formula Slovin of the total population of 148 employees, on the margin of error 10%. Data retrieval is performed with a closed questionnaire instrument with 4 scale of assessments from strongly disagree, agree, disagree, and strongly disagree. Research done by the quantitative description of research data and doing analysis of inference. The dual regression analysis is used as a tool of analysis while the hypothesis testing is done with test-t and F-test.

Three main findings produce research in accordance with the hypothesis that do, namely: 1) Training has a positive influence on performance of employees; 2) Motivation has influence positive on performance of employees; 3) Training and motivation together have a positive influence on performance of employees.

Based on the results to improve the performance of employees at Telkom Property in particular parts of the security personnel (security) recommended that efforts improve the training system and the granting of motivation for employees.

Keywords:

Training, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat Allah maka skripsi dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TELKOM PROPERTY JAKARTA” ini dapat diselesaikan. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Jayadi, MM dan bapak Rasipan, SH, MM, selaku dosen pembimbing yang meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Bapak Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf PT. Telkom Property yang ada di Kawasan Telkom Landmark Tower Jakarta yang telah memberikan tempat kepada penulis untuk melakukan penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, penulis dan pembaca.

Jakarta, Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Pemikiran	35
2.4 Hipotesis	36

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.2 Desain Penelitian	37
3.3 Operasionalisasi Variabel	40
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling	41
3.5 Metode Pengumpulan Data	43
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian	45
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	45

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil dan Penelitian	50
4.2 Pembahasan Penelitian	84

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Matrik Kegiatan Penelitian	37
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Pelatihan	40
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Motivasi	40
Tabel 3.4. Operasionalisasi Variabel Kinerja	41
Tabel 3.5. Skala Likert	43
Tabel 3.6. Skala Likert	44
Tabel 3.7. Metode Analisis	46
Tabel 4.1 Daftar Anak Perusahaan PT Telkom Property	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Pelatihan	64
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi	65
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja	67
Tabel 4.9 Output Reliability Analysis Pelatihan	68
Tabel 4.10 Perbandingan r-hitung dengan r-tabel Indikator Variabel Pelatihan ..	69
Tabel 4.11 Output Reliability Analysis Motivasi	70
Tabel 4.12 Perbandingan r-hitung dengan r-tabel Indikator Variabel Motivasi ..	70
Tabel 4.13 Output Reliability Analysis Kinerja	71

Tabel 4.14 Perbandingan r-hitung dengan r-tabel Indikator Variabel Kinerja ...	72
Tabel 4.15 Output Reliability Analisis Variabel Pelatihan	73
Tabel 4.16 Output Reliability Analisis Variabel Motoivasi	73
Tabel 4.17 Output Reliability Analisis Variabel Kinerja	74
Tabel 4.18 K-S Uji Normalisasi Data	75
Tabel 4.19 Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas	76
Tabel 4.20 Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi	77
Tabel 4.21 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas	78
Tabel 4.22 Model Summary Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y	80
Tabel 4.23 Anova Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y	81
Tabel 4.24 Koefisien Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Proses Manajemen sumber Daya Manusia	13
Gambar 2.2. Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow	23
Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran	36
Gambar 3.1. Desain Penelitian Model Ganda	38
Gambar 3.2. Desain Penelitian	39
Gambar 3.3. Populasi dan Sampel	42
Gambar 4.1. Logo PT Telkom Property	54
Gambar 4.2. Struktur PT Telkom Property	56
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Gambar 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuisisioner	90
Lampiran 2. Data Responden Kuisisioner	94
Lampiran 3. Jawaban Responden	96
Lampiran 4. Output Deskriptif Responden	102
Lampiran 5. Output Deskriptif Analisis	105
Lampiran 6. Output Analisis Regresi Linier Ganda (Uji Klasik)	108
Lampiran 7. Output Analisis Regresi Linier Ganda (Uji Statistik)	111
Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup	113

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini perekonomian global telah bergulir, perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah terjadi di dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat. Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat diperlukan sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien, salah satu bagian manajemen yang harus diperhatikan adalah manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, maka kesempatan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan menjadi lebih mudah.

Dengan melihat persaingan antar perusahaan yang semakin tajam, maka sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk dapat secara terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi pada dirinya berkembang maksimal.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkata kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Sumber daya manusia (SDM) yang tidak mempunyai kesanggupan untuk menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi, akan menganggap pekerjaan sebuah beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai sebuah beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah.

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Pelaksanaan kerja karyawan pada sebuah organisasi didukung oleh kualitas dari karyawan yang bersangkutan. Kualitas karyawan ditentukan dari sejauh mana karyawan sanggup menunjang tujuan perusahaan. Peningkatan skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan kinerja dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang karyawan ketahui dan kuasai saat ini maupun masa mendatang dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Selain itu melihat perkembangan dunia teknologi dan informasi yang begitu pesat, pelatihan kerja yang baik akan dapat membantu karyawan agar dapat lebih

mengetahui dan menguasai bidang ilmu, yang akan berguna bagi karyawan di masa mendatang. Oleh Karena itu karyawan perlu untuk melakukan pelatihan kerja yang akan berdampak pada keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan yang akan meningkat sehingga setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan lebih mudah untuk diselesaikan tepat waktu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan dapat tercapai salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan juga diharapkan terdorong untuk memberikan segenap kemampuannya untuk bekerja. Dorongan tersebut dinamakan motivasi kerja. Pada dasarnya motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilannya demi pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak termotivasi sehingga bisa dimaksimalkan dengan baik. Menemukan motivasi kerja yang cocok dapat membawa perusahaan dan karyawan menuju cita-cita dan tujuan yang telah ditetapkan bersama sehingga dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Maka kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan, sebaliknya kinerja karyawan yang buruk dapat berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan.

PT Telkom Property, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang property dan merupakan anak perusahaan dari PT Telkom Indonesia, Tbk. Karena banyak perusahaan yang berkecimpung dalam bidang usaha sejenis, maka persaingan yang terjadi di pasar semakin meningkat.

Elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan unit Security di PT Telkom Property Jakarta antara lain pelatihan kerja. Tujuan perusahaan baik di masa sekarang ataupun di masa mendatang banyak bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Kemunduran perusahaan salah satu penyebabnya adalah ketidakmampuan menghadapi pesaing, kondisi seperti itu mengharuskan perusahaan melakukan pelatihan kerja yang terencana dan berkelanjutan.

Pelatihan kerja yang diadakan PT Telkom Property pada unit Security yang berdinis di kawasan Telkom Landmark Tower Jakarta terakhir diadakan pada tahun 2017, dengan isi pelatihan berupa kesamaptaan satu bulan sekali, latihan simulasi penanggulangan tanggap darurat kebakaran satu bulan sekali dan pelatihan komputer dalam melakukan penerimaan tamu (Visitor Management System/VMS).

Berkaitan dengan masalah hubungan motivasi dengan kinerja karyawan khususnya unit Security tampak pada kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan, sementara motivasi kerja merupakan hal yang penting dan berpengaruh dalam naik atau turunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada unit Security di PT Telkom Property Jakarta yang berdinis di kawasan Telkom Landmark Tower, dapat dilihat dari sikap atau performance yang kurang sebagai tenaga pengamanan (security). Tidak tercapainya

tujuan perusahaan yaitu membentuk anggota Security yang tangguh, sigap dan berdaya guna dalam memberikan pengamanan dan pelayanan yang unggul, menandakan bahwa pencapaian kinerja karyawan tidak tercapai.

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, dengan ini saya selaku penulis mengajukan skripsi dengan judul *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Property Jakarta*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka perumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit Security Telkom Property Jakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit Security Telkom Property Jakarta?
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit Security Telkom Property Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada unit Security Telkom Property Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan unit Security Telkom Property Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit Security Telkom Property Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini penulis berharap dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain:

1. Penulis

- a. Sebagai bahan perbandingan antara teori yang didapat dan dipelajari selama penulis duduk di bangku kuliah.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit Security Telkom Property Jakarta, khususnya yang berdinasi di Kawasan Telkom Landmark Tower.

2. Perusahaan

- a. Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pentingnya pelatihan dan motivasi bagi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan/kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada unit Security Telkom Property di Kawasan Telkom Landmark Tower, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Pembaca

- a. Untuk bahan perbandingan dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain atau pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan materi skripsi ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri atas: latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variable, populasi dan sampel serta metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variable penelitian, serta metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan penelitian. Untuk hasil penelitian meliputi: gambaran objek penelitian, analisis deskriptif, analisis data dan pengujian hipotesis. Sedangkan untuk pembahasan penelitian meliputi hasil pengujian hipotesis didukung dengan hasil analisis kuantitatif.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran serta harapan yang dianggap perlu dalam pembahasan skripsi ini.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *human resources*, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *manpower* (tenaga kerja). Menurut Werther dan Davis (Edy Sutrisno, 2014), sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dengan berpegang pada definisi tersebut diatas, sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang didayagunakan oleh organisasi. Agar menjadi sebuah kekuatan, maka sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional akan mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian,

pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, pelatihan dan pengembangan karir.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2010), adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Suwatno (2011), manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2011), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia di atas, maka dapat disimpulkan secara sederhana bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar bisa bermanfaat dengan sebaik-baiknya bagi perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen SDM menurut Edy Sutrisno (2014) antara lain:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program

kekaryawanan ini yang meliputi: pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan.

Pengendalian karyawan, meliputi kehadiran, kedisiplinan, sikap/perilaku, kerja sama team, penampilan fisik/pakaian, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini ataupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan

berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal organisasi.

9. Kedisiplinan

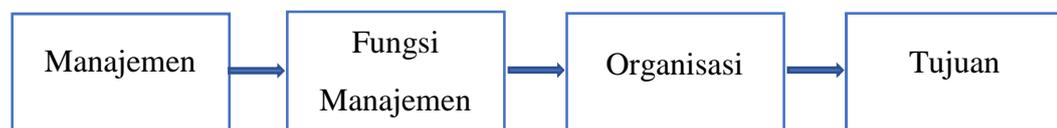
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik- baiknya dalam mengelola karyawan, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Gambar 2.1

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia



Sumber: Samsudin (2010)

Samsudin (2010), pada gambar proses manajemen dimaksudkan bahwa manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi manajemen.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Dalam memasuki era persaingan bisnis yang semakin ketat, tajam dan berat pada saat ini pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM dan merupakan aspek yang fundamental bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Pelatihan digunakan untuk karyawan pelaksana dan pengawas dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

Menurut Dessler (2011), pelatihan kerja adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Nawawi (2011), pelatihan (training) berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Triyono (2012), pelatihan kerja adalah program yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang dan bertujuan antara lain untuk menutupi “*gap*” antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja. Menurut Rivai (2013), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Dari pengertian pelatihan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan bagi karyawan dalam rangka menutup gap antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan itu sendiri sehingga sasaran kerja dapat

dicapai, serta selanjutnya meningkatkan pencapaian sasaran kerja tersebut secara lebih efektif dan efisien.

Selain itu juga menandakan bahwa hubungan pelatihan dengan kinerja terbentuk dari hasil pelatihan yang menjadikan karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang diembannya, sehingga pelatihan yang tepat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan baik di masa kini ataupun di masa yang akan datang.

Kegiatan pelatihan memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan, bagi karyawan akan mendapatkan keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Meskipun pelatihan bukan merupakan solusi utama dalam memenuhi semua kebutuhan perusahaan, akan tetapi dengan kegiatan pelatihan yang dilakukan secara benar maka akan memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan.

2.1.2.2 Unsur-unsur pelatihan

Menurut Triyono (2012) kegiatan pelatihan akan sukses dilangsungkan apabila setiap unsur dalam pelatihan dapat memberikan kontribusi yang optimal. Unsur-unsur dalam pelatihan sumber daya manusia antara lain: tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode, dan peserta pelatihan.

1. Tujuan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

2. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditetapkan dengan kriteria yang terinci dan terukur, sehingga tercapai apa yang diinginkan organisasi.

3. Pelatih

Umumnya pelatihan berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional, dan berkompeten misalnya pengalaman dan kedalaman penguasaan materi, serta penguasaan terhadap berbagai metode pelatihan yang dimiliki oleh pelatih.

4. Materi

Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

5. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan secara lebih efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

6. Peserta pelatihan.

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Hal ini dimaksudkan agar dapat menghasilkan peserta latihan yang handal dan berdaya guna.

2.1.2.3. Metode Pelatihan

Berikut ini ada beberapa metode pelatihan yang dikemukakan oleh Akhmad Subekhi dan mohammad Jauhar (2012:86-87), yaitu:

1. On the job training

Metode latihan ini banyak dipakai. Atasan langsung dari karyawan yang akan dilatih, diberi tugas untuk melatih mereka. Sistem ini mempunyai keunggulan karena hemat dan tidak perlu menyediakan fasilitas khusus untuk latihan.

2. Vestibule Training

Sebaliknya dari on the job training, pada vestibule training latihan tidak diberikan oleh atasan langsung melainkan oleh pelatih khusus. Cara ini menghindarkan atasan langsung dengan tugas tambahan yang memberatkan. Pelatihan diberikan oleh pelatih yang ahli dibidangnya. Jika peserta pelatihan tidak memperlihatkan prestasi yang baik, atasan langsung bisa minta pertanggung jawaban dari pelatih tersebut.

3. Magang atau Apperenticeship

Magang bisa digunakan untuk bekerja yang membutuhkan keterampilan formal yang relative memerlukan system dan prosedur yang lebih rinci.

4. Kursus dan pelatihan khusus

Merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan dari pada pelatihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat dari karyawan dibidang pengetahuan tertentu, seperti kursus bahasa asing, kursus manajemen, kepemimpinan, dan lain-lain.

2.1.2.3 Sasaran Pelatihan

Kegiatan pelatihan yang ingin dilakukan secara benar membutuhkan sasaran yang jelas, sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan

tersebut. Kinerja yang baik disini diartikan sebagai meningkatnya produksi atau prestasi kerja yang lebih efisien dan efektif bagi dirinya sendiri maupun perusahaan.

Hasil yang dingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas dan dijadikan acuan penting dalam pelatihan agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga materi, cara dan sarana-sarana yang diperlukan dapat dipersiapkan dengan baik. Menurut Hasibuan (2010), sasaran pelatihan karyawan antara lain:

1. Meningkatkan produktifitas kerja.

Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau level performance-nya naik/meningkat, maka dapat berakibat peningkatan pada produktifitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

2. Meningkatkan mutu kerja.

Artinya adalah peningkatan kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi/perusahaan.

3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berasal dari dalam perusahaan sendiri.

4. Meningkatkan moral kerja.

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

5. Menjaga kesehatan dan keselamatan.

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain daripada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan nyaman.

6. Menunjang pertumbuhan pribadi.

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program pelatihan akan lebih mematangkan dalam bidang kepribadian, intelektual dan keterampilan.

7. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan potensi kerjanya lebih baik. Promosi karier biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja.

8. Balas jasa

Dengan pemberian balas jasa seperti gaji, upah, insentif, dan benefit karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

9. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

2.1.2.4 Kebutuhan Pelatihan

Menurut Rivai (2013), kebutuhan pelatihan dapat digolongkan menjadi beberapa hal, antara lain:

1. Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang.

Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi kerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan.

2. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya.

Kebutuhan akan pelatihan ini dikenali dari adanya rotasi jabatan yang menuntut karyawan menguasai terlebih dahulu tugas-tugas yang akan diemban.

3. Memenuhi tuntutan perubahan.

Kebutuhan ini dikenali dari adanya beberapa perubahan baik intern (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun ekstern (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) yang memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk dapat menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka sangat penting untuk memahami tentang motivasi manusia. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Menurut Manullang (2011), motivasi berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Hamzah (2011), motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Menurut Rivai (2013), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Dari pengertian motivasi di atas, maka dapat disimpulkan secara sederhana bahwa motivasi adalah suatu kondisi berupa dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu tindakan yang berdampak positif baik bagi perusahaan atau kepuasan karyawan tersebut. Individu-individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda sehingga menjadikan kebutuhan dan harapan karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan diperhatikannya kebutuhan dan harapan karyawan maka karyawan akan semakin termotivasi dalam mencapai tujuan baik tujuan individu karyawan ataupun tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Teori–Teori Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011), teori motivasi dibagi menjadi:

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnyanya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow (Mangkunegara: 2011), mengemukakan hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk di hormati, dan dihargai oleh orang lain.

- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Gambar 2.2
Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow



Sumber: Abraham Maslow (Mangkunegara 2011)

2. Teori ERG (existence, relatedness, growth).

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. Existence Needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan seperti: makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kerja.
- b. Relatedness Needs atau kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. Growth Needs, untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

3. Teori Insting

Tindakan yang intelligent merupakan refleks dan insting yang diwariskan, jadi tidak semua tingkah laku dapat direncanakan dan dikontrol sebelumnya.

4. Teori Drive

Konsep ini digunakan sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh organisasi yang tidak seimbang. Dalam hal ini motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

5. Teori Lapangan

Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada insting dan habit.

2.1.3.3 Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Memberikan Motivasi

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Agar pemberian motivasi dapat berhasil sesuai harapan, seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut:

1. Memahami perilaku bawahan.

Artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya dalam memberikan motivasi kerja. Di sini seorang pemimpin dituntut mengenal seseorang. Karena pada hakekatnya tidak ada orang yang mendapatkan perilaku yang sama.

2. Harus berbuat dan berperilaku realistis.

Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para bawahannya tidak sama, sehingga dapat memberikn tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam memberikan motivasi kepada bawahan, maka harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda.

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapanyang yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4. Mampu menggunakan keahlian.

Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah bawahan dalam bekerja.

5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.

Pemberian motivasi adalah untuk karyawan itu sendiri, bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus mengetahui kemampuan bawahan dan tidak memaksakan mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

6. Harus dapat memberi keteladanan.

Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat dan disaksikan oleh bawahan. Dengan keteladanan seorang pemimpin, bawahan akan dapat

termotivasi bagaimana cara bekerja yang baik, berkata dan berbuat yang baik. Oleh sebab itu, dalam memberikan motivasi bawahan factor contoh dan keteladanan memegang peranan penting. Dengan demikian, suatu motivasi dapat diberikan tidak melalui kata-kata tetapi dengan sikap yang baik.

2.1.3.4 Faktor–faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2014), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari karyawan, yaitu:

1. Faktor Intern. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- ✓ Memperoleh kompensasi yang memadai
- ✓ Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai
- ✓ Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan cara bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas dan tidak mau bekerja.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- ✓ Adanya penghargaan prestasi
- ✓ Adanya hubungan kinerja yang harmonis dan kompak
- ✓ Pimpinan yang adil dan bijaksana
- ✓ Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk mendapat promosi

Keinginan untuk mendapat promosi akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan mendapat promosi ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk cara bekerja juga. Kemampuan kerja karyawan berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada keinginan kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat: hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan

pemikiran dan kesempatan memperoleh umpan balik dari hasil pekerjaan yang dilakukan.

2. Faktor Ekstern. Faktor-faktor ekstern motivasi antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah diterapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

2.1.3.5 Jenis Motivasi

Menurut Rivai dan Sagala (2009:850) mengemukakan bahwa apabila seorang pimpinan diberikan penjelasan tentang falsafah motivasi positif biasanya akan meminta bukti kongkret dan contohnya. Penggunaan motivasi yang bersifat positif lebih memerlukan tingkat kemampuan yang cukup tinggi daripada penggunaan motivasi negatif. Setiap individu berbeda antara satu dengan yang lain.

Karena itu, setiap pemimpin harus mempelajari setiap perilaku bawahannya agar bisa menggunakan motivasi yang tepat dan cocok.

Jenis motivasi terdiri dari beberapa macam, antara lain:

1. Motivasi Positif

Proses pemberian motivasi sangatlah mempengaruhi seseorang untuk bekerja secara antusias dan memberikan keuntungan kepada perusahaan tentunya.

Jenis-jenis motivasi positif antara lain adalah berupa imbalan yang menarik, perhatian atasan terhadap bawahan, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, rasa partisipasi, dianggap penting, pemberian tugas berikut tanggung jawabnya, dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

2. Motivasi negative

Motivasi ini tidak jarang dikatakan sebagai motivasi yang timbul dari rasa takut.

Misalnya seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tergesa-gesa dan muncul rasa takut tidak diberi gaji, takut dipecat, takut dimarahi atasan, dan ketakutan-ketakutan lainnya.

3. Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia melakukan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Intinya adalah kesadaran yang muncul dari dalam individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat.

4. Motivasi dari luar

Motivasi yang muncul sabagai akibat dari adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerjaan itu sendiri. Biasanya hal ini dikaitkan tidak jauh dari imbalan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat menggambarkan sejauh mana keberhasilan departemen sumber daya manusia dalam mengelola individu-individu didalamnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nawawi (2011) pengertian kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material.

Dari pengertian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kinerja adalah seluruh kontribusi yang dihasilkan karyawan bagi perusahaan baik secara material maupun non-material sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.4.2 Aspek–Aspek Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013) aspek-aspek yang dinilai dari kinerja dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.
4. Pengukuran Kinerja.

Menurut Donni (2014), pengukuran dapat menggunakan dimensi:

- a. Kuantitas pekerjaan.
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitas pekerjaan.
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas dalam organisasi.

c. Kemandirian.

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan menimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

d. Inisiatif.

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

e. Adaptabilitas.

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan seseorang untuk beradaptasi, juga mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

f. Kerjasama.

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

g. Ketepatan Waktu (Timeliness).

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan timeliness yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

h. Kehadiran.

Merupakan hal yang harus dipertahankan karyawan. Kehadiran karyawan dapat menjadi tolak ukur apakah karyawan menyukai pekerjaan mereka. Karyawan yang jumlah kehadirannya lebih banyak biasanya kinerja yang dilakukan lebih baik daripada karyawan yang jumlah kehadirannya sedikit.

2.1.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia (SDM) dimasa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar-manajer yang bersangkutan dengan karyawannya (Rivai & Sagala (2008)).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah pelatihan dan motivasi yang masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu seperti berikut:

1. Tahun 2010, Daniel Arfan Aruan. *Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sucofindo (Persero) Surabaya*. Menganalisis

pengaruh antara pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja secara simultan maupun secara parsial. Terdapat pengaruh secara bersama-sama, antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja.

2. Tahun 2013, Deni Primajaya. *Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang*. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Tahun 2013, Puspa Maharani Dan Yohan Wisman Toro. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang*. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, pelatihan, motivasi, lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan Tahun 2013.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dimulai dari pengambilan judul skripsi, yaitu Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan diambil dari fenomena yang terjadi pada unit Security PT Telkom Property di Kawasan Telkom Landmark Tower Jakarta.

Kemudian didapatkan 3 permasalahan yaitu: apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit Security PT Telkom Property Jakarta yang berdinam di Kawasan Telkom Landmark Tower Jakarta.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian mulai dilaksanakan pada bulan Januari 2018 dan mengambil tempat pada perusahaan Telkom Property yang terletak di kawasan Telkom Landmark Tower, Jl. Gatot Soebroto Kav. 52 Jakarta.

Tabel 3.1

Matrik Kegiatan Penelitian

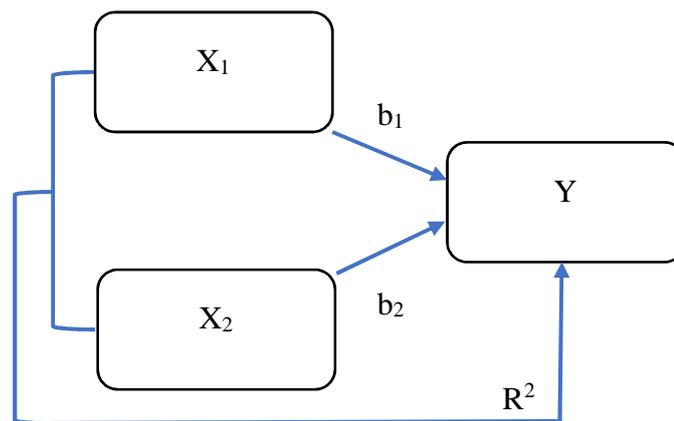
NO	KEGIATAN	JANUARI				FEBRUARI				MARET				
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	V
1	Penelitian Pendahuluan													
2	Penyusunan Proposal													
3	Pengumpulan Data													
4	Analisis Data													
5	Penyusunan Laporan													

3.2 Desain Penelitian

Disain penelitian adalah rekayasa operasional sebuah penelitian yang akan dilaksanakan. Disain penelitian secara ringkas dapat meliputi jenis penelitian, variable penelitian dan paradigma penelitian (dapat berupa penyajian kembali

kerangka pemikiran dari Bab 2 dalam bentuk simbol variabel). Desain penelitian di bawah ini oleh penulis disajikan dalam bentuk gambar seperti berikut:

Gambar 3.1
Desain Penelitian Model Ganda Lebih Satu Variabel Independen



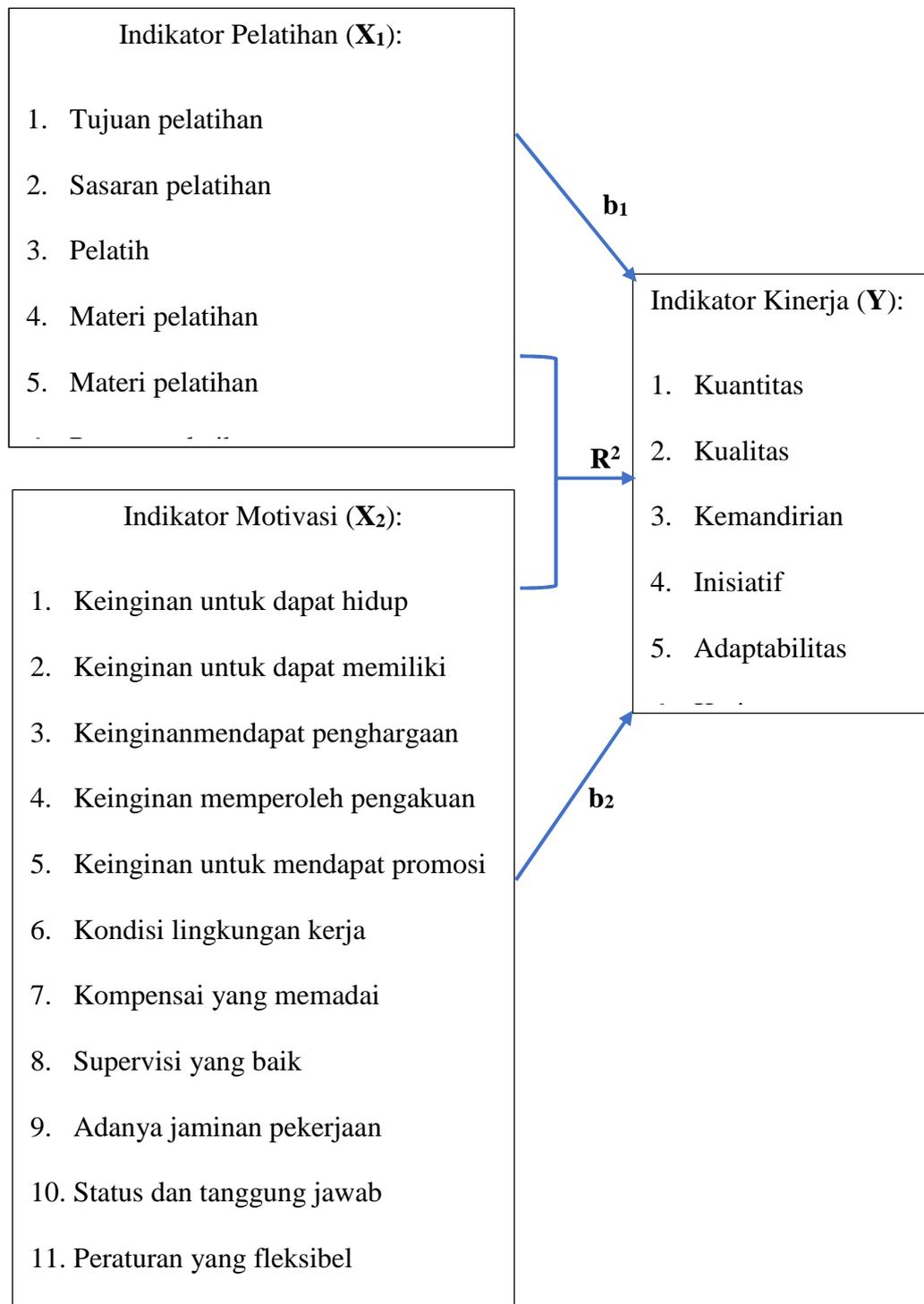
Sumber: Data diolah penulis (2018)

Keterangan:

- ✓ Variabel X_1 : Pelatihan
- ✓ Variabel X_2 : Motivasi
- ✓ Variabel Y : Kinerja
- ✓ b_1 : Koefisien pengaruh pelatihan terhadap kinerja
- ✓ b_2 : Koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja
- ✓ R^2 : Koefisien pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja

Pada gambar kerangka pemikiran, terdapat beberapa indikator dari variabel pelatihan, indikator dari variabel motivasi dan indikator dari variabel kinerja.

Gambar 3.2
Desain Penelitian



Sumber: Data diolah Penulis (2018)

3.3 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Pelatihan

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
Pelatihan (X ₁)	Proses pendidikan bagi karyawan dalam rangka menutup gap antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan itu sendiri sehingga sasaran kerja dapat dicapai, serta selanjutnya meningkatkan pencapaian sasaran kerja tersebut secara lebih efektif dan efisien. (Sumber: Triyono, 2012)	Tujuan	1, 2
		Sasaran	3
		Pelatih	4, 5
		Materi	6, 7
		Metode	8, 9
		Peserta	10, 11

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Motivasi

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
Motivasi (X ₂)	Dorongan dari dalam diri karyawan untuk melakukan tindakan yang berdampak positif, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan tersebut. (Sumber: Edi Sutrisno, 2014)	Keinginan untuk dapat hidup	1
		Keinginan memiliki harta	2
		Keinginan dapat penghargaan	3
		Keinginan dapat pengakuan	4
		Keinginan dapat promosi	5
		Kondisi lingkungan kerja	6
		Kompensasi yang memadai	7
		Supervisi yang baik	8
		Adanya jaminan pekerjaan	9
		Status dan tanggung jawab	10
		Peraturan yang fleksibel	11

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Kinerja

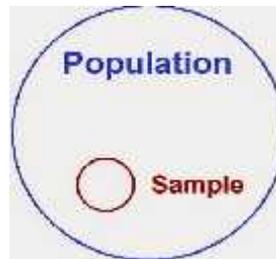
Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
Kinerja (Y)	Seluruh kontribusi yang dihasilkan karyawan bagi perusahaan, baik material maupun non-material sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Sumber: Donni, 2014)	Kuantitas pekerjaan	1, 2
		Kualitas pekerjaan	3, 4, 5
		Kemandirian	6
		Inisiatif	7
		Adaptabilitas	8
		Kerjasama	9
		Ketepatan waktu	10
		Kehadiran	11

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Menurut Kadir (2015) mengatakan bahwa populasi adalah suatu himpunan dengan sifat-sifat yang ditentukan oleh peneliti sedemikian rupa sehingga setiap individu/variabel/data dapat dinyatakan secara tepat apakah individu tersebut menjadi anggota atau tidak. Sasaran populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Property yang bekerja di Telkom Landmark Tower Jakarta pada unit Security yang berjumlah 148 karyawan.

Penelitian kuantitatif dapat dikatakan sebagai penelitian yang berupaya mengeneralisasikan hasil penelitian kepada populasi yang memiliki kesamaan. Namun karena berbagai pertimbangan, peneliti tidak dapat melakukan penelitian menggunakan populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel. Sampel merupakan anggota dari populasi yang akan diteliti.

Gambar 3.3
Populasi dan Sampel



Agar pengambilan sampel dapat mewakili populasi maka diperlukan teknik pengambilan sampel yang dikenal dengan teknik sampling atau metode sampling. Metode atau Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan metode probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Kemudian dalam menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus Slovin:

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

$$n = \frac{148}{1 + (148 \times 0.10^2)}$$

$n = 59.677419$ dibulatkan menjadi **60** responden.

Keterangan:

- ✓ n = jumlah sampel
- ✓ N = jumlah populasi
- ✓ e = standart error sebesar 0.10 (10%)

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin di atas diperoleh jumlah sampel sebanyak **60** responden.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah pengumpulan data primer dan data sekunder:

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan secara langsung ke lokasi penelitian untuk menggali dan meneliti data yang berkenaan dengan motivasi dan pelatihan terhadap kinerja kerja karyawan unit Security Telkom Property di kawasan Telkom Landmark Tower Jakarta.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden. Jenis-jenis pertanyaan dalam kuesioner bersifat tertutup, dimana setiap jawaban untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden tinggal memilih jawaban yang paling benar. Dalam menilai jawaban dari setiap pertanyaan digunakan metode skala Likert, seperti berikut:

Tabel 3.5
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010)

Sedangkan pemberian skor atau nilai pada setiap jenis pertanyaan yang menyangkut tentang variabel kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Baik (SB)	4
Baik (B)	3
Tidak Baik (TB)	2
Sangat Tidak Baik (STB)	1

Sumber: Sugiyono (2010)

Seluruh pertanyaan yang telah dijawab oleh responden pada setiap kuesioner dihitung sesuai dengan bobotnya dan dijumlahkan agar dapat diketahui nilai dari setiap jawaban responden. Setiap hasilnya kemudian dimasukkan ke dalam rumus-rumus dan model analisis yang telah dipilih untuk memperoleh kesimpulan.

2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur atau referensi lain yang berhubungan dengan variabel yang diteliti sehingga digunakan sebagai acuan analisa untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Penelitian kepustakaan yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah buku-buku yang berkaitan dengan penelitian-penelitian terdahulu, skripsi-skripsi mahasiswa IPWI Jakarta dan juga referensi yang ada di internet.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Fungsi instrumen adalah mengungkapkan fakta menjadi data. Menurut Arikunto, data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis, benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Beberapa jenis instrumentasi variabel penelitian dalam suatu penelitian adalah antara lain:

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Valid mengandung arti baik, dapat dipercaya sehingga validitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil sebuah pengukuran dapat dipercaya dan memiliki konsistensi hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Hal ini dapat diartikan bahwa reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur berkali-kali dan menghasilkan data yang sama.

3.6.2 Uji Normalitas Data

Screening terhadap normalitas data merupakan langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya statistik inferensi. Jika data yang diuji berdistribusi normal atau mendekati normal, maka analisis inferensi dapat dilakukan. Uji normalitas yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov-Test.

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dapat digunakan untuk dua tujuan yaitu menyajikan temuan empiris berupa data statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis

statistik deskriptif menjelaskan karakteristik dalam hubungannya dengan variabel penelitian yang digunakan untuk pengujian hipotesis. Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan.

3.7.1 Metode Analisis Regresi Linier

Tabel 3.7
Metode Analisis

Tujuan Penelitian	Data	Alat Pengujian
Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	Data olahan hasil kuisioner	Uji Parsial (Uji-t)
Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Data olahan hasil kuisioner	Uji Parsial (Uji-t)
Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Data olahan hasil kuisioner	Uji Simultan (Uji F)

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linier ganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Property unit security/satuan pengamanan yang berlokasi di kawasan Telkom Landmark Tower Jakarta. Semua data yang ada nantinya akan diolah menggunakan komputer dengan bantuan aplikasi SPSS 16.0.

Analisis regresi linier ganda memiliki persyaratan tambahan yaitu multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji hubungan dan besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier ganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan:

- **Y** adalah Variabel Terikat
- **a** adalah Parameter Konstanta
- **b** adalah Koefisien Regresi
- **X₁ dan X₂** adalah Variabel Bebas.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0.05 karena nilai R Square berkisar 0 sampai 1. Pada output SPSS koefisien determinasi terletak pada table summary dan tertulis R Square.

Menurut Indriantoro dan Supomo (2001), koefisien determinasi digunakan dalam analisis regresi linier ganda untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama.

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yaitu dengan melakukan pengujian statistik antara lain melakukan Uji F untuk pengaruh simultan dan Uji-t untuk pengaruh parsial.

1. Uji F

Cara ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010). Hasil Uji F pada output SPSS dapat dilihat pada table ANOVA. Hasil dari Uji F

menunjukkan variable independen secara bersama-sama (silmutan) berpengaruh terhadap variable dependen jika *probability-value* (pada kolom *Sig*) lebih kecil dari *level of significant* (0.05) yang ditentukan, atau F hitung (pada kolom F) > F table. F table dihitung dengan cara $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$, dimana k adalah jumlah variable dependen dan independen.

Proses selanjutnya adalah melakukan pembuktian hipotesis yang diajukan dengan perhitungan melalui program SPSS 16.0 dengan kriteria sebagai berikut:

- Ha: pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Ho: pelatihan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan: jika $Sig. < 0.05$, maka Ha diterima dan jika $Sig > 0.05$, maka Ho diterima.

2. Uji – t

Cara Uji-t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variable independen secara individual (parsial) terhadap variable dependen (Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010).

Pada output SPSS dapat dilihat pada table *coefficients*. Nilai dari Uji – t dapat dilihat dari *probability-value* (pada kolom *Sig.*) pada masing-masing variable independen, jika *probability-value* lebih kecil dari *level of significant* (0.05) yang ditentukan, atau T hitung (pada kolom T) > T table maka ada pengaruh.

Kriteria uji secara individual berdasarkan variable penelitian misalnya:

1. Pelatihan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel *Coefficients*. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik sebagai berikut:

- Ha: pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Ho: pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Ha: motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Ho: motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- a. Jika nilai probabilitas 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig. atau (0.05 Sig.), maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig. atau (0.05 Sig.), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum PT Telkom Property

4.1.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT GSD merupakan sebuah perusahaan properti terpadu yang dimiliki oleh PT Telkom pada tahun 2001, dengan porsi kepemilikan saham PT Telkom sebesar 99,99%. PT GSD didirikan pada tanggal 30 September 1981 sebagai perusahaan untuk menyediakan Office Building, Jasa Pemeliharaan dan Perawatan Gedung Bank Duta (pada saat itu).

Sejalan dengan perkembangan bisnis perusahaan, Perseroan kemudian mengembangkan portofolio ke bidang Jasa Konstruksi dan dipercaya untuk membangun beberapa kantor cabang Bank Duta dan Bank Bukopin serta sebuah Gedung Kampus YAI di Jalan Salemba, Jakarta.

Pada tanggal 25 April 2001, kepemilikan PT Graha Sarana Duta diambil alih sepenuhnya oleh PT Telkom untuk mengelola gedung kantor dan asset properti Telkom, yang sebelumnya dikelola oleh Divisi Properti Telkom. Di bawah kendali PT Telkom, GSD terus berkembang menjadi perusahaan properti yang terpadu (integrated property development) dan kini memiliki tiga portofolio bisnis yaitu:

1. Property Services antara lain Building Management, Partial Property Services, Office Space Leasing, Security Management dan Space & Occupancy Management.
2. Project Management seperti Office Fit Out & Interior, Building Renovation dan Construction.
3. Property Development & Investment untuk Office Buildings, Residential Estates dan Technical Building.

Selama tiga puluh tahun sejak didirikan oleh PT Bank Duta pada tahun 1981, Perseroan menggunakan nama belakang 'Duta' yang diadopsi dari nama PT Bank Duta dan menggunakan logo Perseroan yang diciptakan oleh PT Bank Duta.

Pada tahun 2011, manajemen perseroan memutuskan untuk melakukan pencitraan kembali perusahaan (corporate rebranding) yang dilatar belakangi oleh alasan-alasan sebagai berikut:

1. Perubahan Visi dan Misi Perseroan pada tahun 2010;
2. Perubahan Portofolio Perseroan menjadi Perusahaan Properti Terpadu
3. Pencitraan yang Ingin Dibangun Perseroan; bahwa manajemen Perseroan berkomitmen untuk melakukan transformasi bisnis perusahaan dalam aspek kinerja, kultur, dan kompetensi internal perusahaan, untuk dapat bersaing dengan pelaku bisnis lainnya di industri properti Indonesia
4. Tanggal atau Momen Tertentu; pada tahun 2011, Perseroan merayakan ulang tahun ke-30 (ke tiga puluh) sejak tanggal pendirian perusahaan pada 30September 1981 dan 10 (sepuluh) tahun kepemilikan GSD oleh Telkom sejak tanggal 25 April 2001.

Sejak tahun 2012, PT Telkom mengubah nama PT Graha Sarana Duta menjadi PT Telkom Property sebagai nama anak perusahaan baru PT Telkom bidang Properti. Saat ini, GSD memiliki cakupan wilayah kerja di seluruh Indonesia dan melakukan pengelolaan terhadap gedung-gedung perusahaan Telkom Group seperti gedung PT Telekomunikasi Indonesia, Telkomsel, Infomedia Nusantara dan Multimedia Nusantara. Selain itu, GSD juga mengelola 106 lokasi gedung lain yang dimiliki oleh berbagai bidang usaha di luar Telkom Group seperti perkantoran, apartemen, mall, dan bandara baik secara keseluruhan maupun secara parsial.

4.1.1.2. Visi Dan Misi Perusahaan

Visi

“Untuk menjadi manajemen properti yang terkemuka dan pengembang jasa di Indonesia dengan menyediakan berbagai 6 komprehensif pembangunan dan layanan untuk membantu pelanggan kami memaksimalkan bisnis mereka”.

Misi

1. Memberikan Telkom Property properti dan fasilitas secara lengkap disertai dengan kualitas terbaik dan harga yang kompetitif.
2. Memberikan Telkom Property fasilitas yang inovatif yang berwawasan lingkungan.
3. Menjadi korporasi dengan pengelolaan terbaik.

4.1.1.3. Anak Perusahaan PT. Graha Sarana Duta

Sejalan dengan visi Perseroan untuk menjadi Perusahaan Properti Terkemuka di Indonesia, yang memberikan Produk dan Layanan Total Properti,

maka pada tahun 2011 Perseroan membentuk beberapa anak perusahaan sebagai sarana bagi pengembangan bisnis Perseroan, seperti tabel berikut:

Tabel 4.1
Daftar Anak Perusahaan PT Telkom Property

Nama Perusahaan	Tahun Pendirian	Bidang Usaha	Kepemilikan
PT Telkom Landmark Tower	Desember 2011	Pengembangan property, Pengelolaan property, dan Perdagangan.	PT Telkom Property 55%, Yayasan Kesehatan Pegawai Telkom 45%.
PT Graha Yasa Selaras	Desember 2011	Penyedia akomodasi berupa pelayanan penginapan yang dapat dilengkapi pelayanan pariwisata lainnya.	PT Telkom Property 51%, Yayasan Kesehatan Pegawai Telkom 49%.

Sumber: Data diolah Penulis (2018)

4.1.1.4. Kegiatan Usaha Perusahaan

Sesuai dengan Anggaran Dasar Perseroan No. 10 tanggal 19 April 2011 Pasal 3, Maksud dan Tujuan Serta Kegiatan Usaha Perseroan sebagai berikut:

1. Pemborongan pada umumnya (General Contractor), antara lain pembangunan kawasan perumahan (Real Estate), rumah susun, kawasan industri (Industrial Estate), gedung, perkantoran dan apartemen, kondominium, kawasan perbelanjaan, rumah sakit, gedung pertemuan, rumah ibadah, dan lain lain.
2. Pembangunan dan renovasi gedung, lapangan, jembatan, jalan dan pertamanan, bendungan, pengairan (irigasi), landasan udara dan dermaga, yang meliputi

kegiatan pemasangan tiang pancang, komponen beton pracetak, bantalan rel dan produk beton lainnya serta kegiatan usaha terkait.

3. Pemasangan instalasi listrik, gas, air minum, telekomunikasi, air conditioner, limbah, elektronika dan mekanikal.
4. Perdagangan.
5. Pemberian jasa dalam bidang:
 - a. Jasa pengelolaan gedung, perkantoran, taman hiburan/ rekreasi dan kawasanberikat serta bidang terkait.
 - b. Jasa kebersihan gedung.
 - c. Jasa konstruksi arsitek, seperti design bangunan, pengawasan konstruksi, perencanaan kota dan lain-lain.
 - d. Jasa agen properti yang meliputi pemberian jasa informasi dan penjualanproperti serta kegiatan usaha terkait.
 - e. Jasa keamanan.

4.1.1.5 Logo Perusahaan

Gambar 4.1
Logo PT Telkom Property



Sumber: www.telkomproperty.co.id (2016)

Arti logo perusahaan PT Telkom Property antara lain:

- Lingkaran sebagai symbol dari kelengkapan produk dan layanan dalam portofolio bisnis baru Telkom Property.
- Garis lengkung melambangkan wadah atau tempat dalam melaksanakan produk dan layanan bisnis Telkom Property.
- Tiang atau pilar yang berjumlah 3 (tiga) menggambarkan Telkom Property memberikan tiga layanan, antara lain: Property Planning & Investment, Project Management, dan Property Service.
- Tulisan Telkom Property by Telkom Indonesia berarti Telkom Property adalah anak perusahaan dari PT. Telkom Indonesia, Tbk.

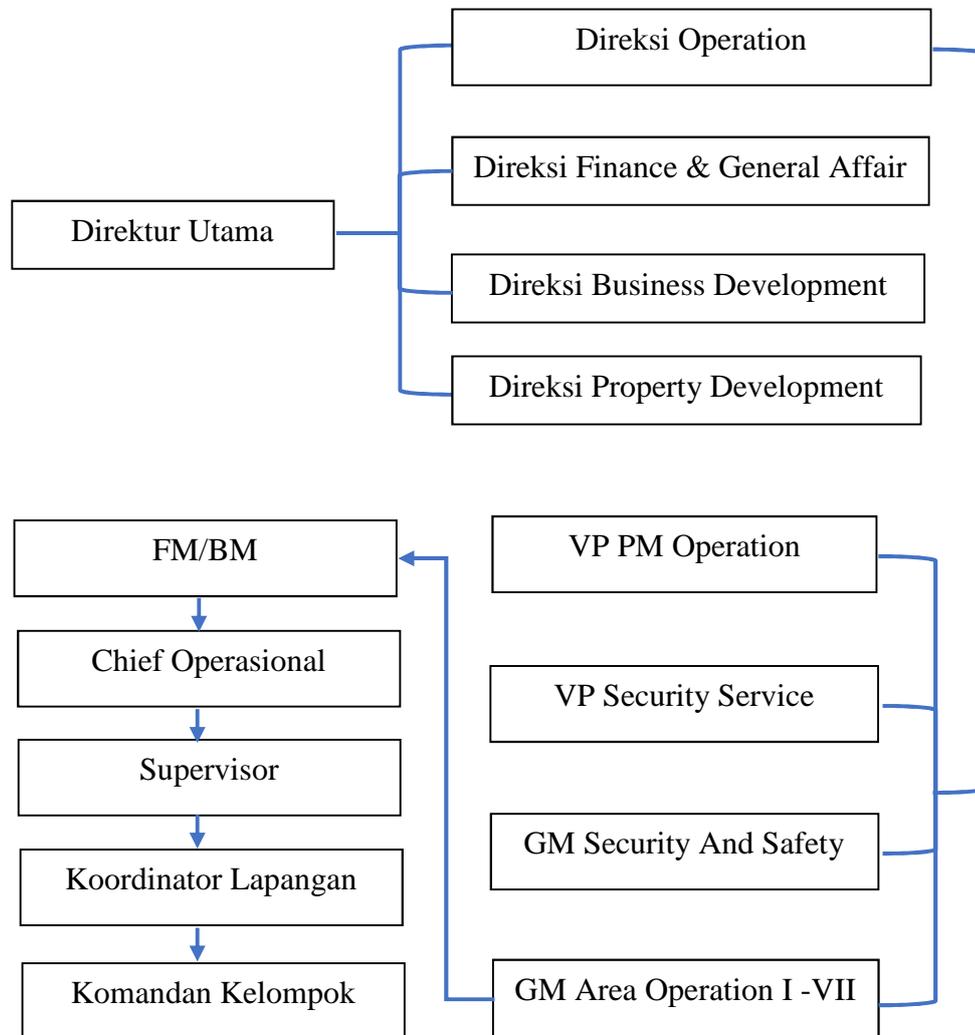
4.1.1.6 Lokasi Perusahaan

Kantor pusat PT Telkom Property berlokasi di Menara Multimedia yang beralamat di Jl. Kebon Sirih, No.10 Jakarta Pusat. Sedangkan alamat Facility Management (FM) PT Telkom Property yang berada di kawasan Telkom Landmark Tower yaitu ada di Jl, Gatot Soebroto Kav.52 Jakarta Selatan.

4.1.1.7. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi PT Telkom Property melalui rapat umum pemegang saham (RUPS) atau melalui rapat direksi, mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan jaman dan sesuai dengan kebutuhan manajemen perusahaan. Struktur organisasi PT Telkom Property disajikan dalam bentuk gambar, seperti dibawah ini:

Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT Telkom Property



Sumber: www.telkomproperty.co.id (2015)

4.1.2. Sekilas Tentang Security Kawasan Telkom Landmark Tower Jakarta

4.1.2.1. Pedoman Pelaksanaan Tugas Security di Kawasan TLT Jakarta

Security atau pengamanan adalah suatu bentuk kegiatan untuk memberikan rasa aman, nyaman dan tertib pada suatu lingkungan baik lingkungan umum, lingkungan pemukiman, maupun lingkungan kerja di suatu instansi atau

perusahaan. Security mempunyai dasar-dasar pedoman dalam pelaksanaan tugas pengamanan, antara lain:

1. Naskah Fungsi Bimmaspol dan Pedoman Dasar Bimmaspol tanggal 31 Oktober 1980.
2. Surat keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/126/XII/1980 tanggal 30 Desember 1980 tentang pola pembinaan satuan pengamanan.
3. Surat keputusan Kapolri No. Pol. Skep/73/IV/1981 tanggal 11 April 1981 tentang pelaksanaan pembinaan satuan-satuan pengamanan.

4.1.2.2. Tugas Pokok, Fungsi dan Peranan Security

Tugas pokok security atau satuan pengamanan yaitu menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan kerjanya, khususnya pengamanan fisik (Physical Security). Sedangkan fungsi security atau satuan pengamanan adalah melindungi dan mengamankan lingkungan kerjanya dari setiap gangguan keamanan dan ketertiban serta pelanggaran hukum. Dalam melaksanakan tugasnya security mempunyai peranan, yaitu:

1. Unsur pembantu perusahaan/instansi/badan usaha/proyek di lingkungan tempat ia bertugas di bidang keamanan dan ketertiban di lingkungan kerjanya.
2. Unsur pembantu Polri dalam pembinaan keamanan dan ketertiban terutama di bidang penegakan hukum di lingkungan kerjanya.

4.1.2.3. Bentuk Kegiatan Security di Kawasan Telkom Landmark Tower

1. Pengamanan Dalam Gedung

Pengamanan dalam yang dilakukan oleh security di area gedung Telkom Landmark Tower meliputi pengamanan di pintu masuk, pintu keluar, check

point kendaraan, drop off lobby, door man, main lobby, ground floor, basement gedung, loading dock, lift eksekutif, lift service, patroli area gedung dan pengamanan dewan direksi serta dewan komisaris.

2. Pelayanan Dalam Gedung

Pelayanan dalam gedung dilakukan oleh security wanita (Sekwan) yang berdinis di area man lobby, yang bertugas baik sebagai penerima tamu maupun sebagai reseptionis (Visitor Manajement System).

4.1.2.4. Aktivitas Pembinaan Satuan Pengamanan di Kawasan TLT

Agar performansi tenaga security tetap terjaga baik dan disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai pengamanan, maka tenaga security yang berdinis di kawasan Telkom Landmark Tower mengikuti beberapa aktivitas pembinaan, antara lain: apel kesiapan dan evaluasi kerja, pendidikan kesamaptaan baik teori maupun praktek, olahraga rutin seminggu sekali, pelatihatam product knowledge, pelatihan tentang Prosedur Tetap dan Standart Operation Prosedure (SOP), latihan simulasi tanggap darurat penanggulangan bencana, latihan Visitor Management System (VMS), pembinaan rohani (MABIT), konseling, inspeksi lapangan, dan mutasi atau rotasi lokasi kerja.

4.1.2 Analisis Deskriptif

4.1.2.1 Deskriptif Responden Penelitian

Deskriptif responden penelitian meliputi karakteristik jenis kelamin responden, karakteristik usia responden, karakteristik pendidikan responden dan karakteristik masa kerja responden.

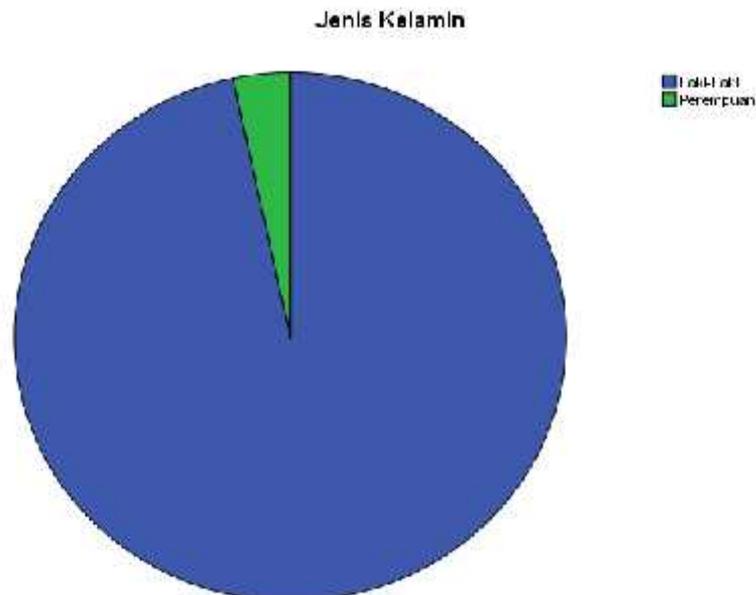
1. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gender					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	58	96.7	96.7	96.7
	2	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Diolah SPSS 16.0 (2018)

Gambar 4.3
Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Responden Diolah SPSS 16.0 (2018)

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki, yaitu sebesar 96.7% sedangkan jenis kelamin perempuan sebesar 3.3%.

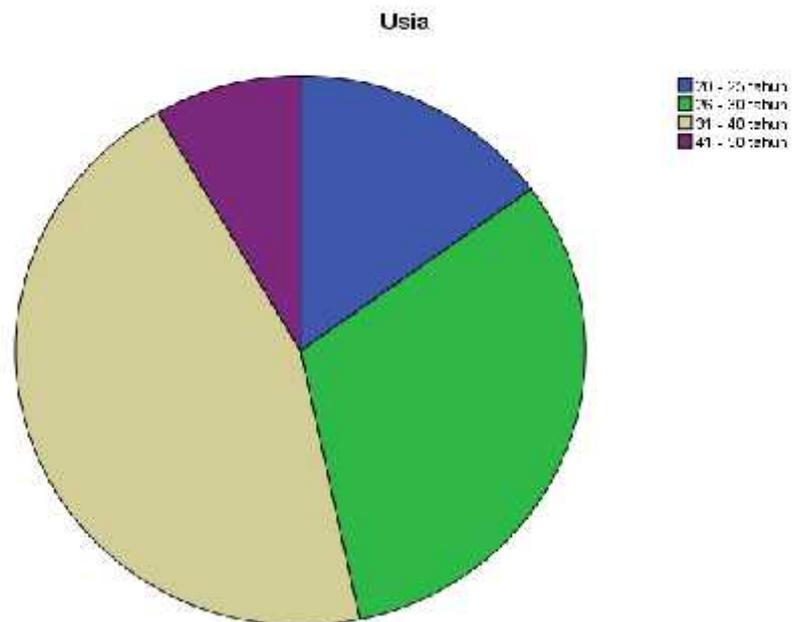
2. Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Age			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	15.0	15.0	15.0
	2	19	31.7	31.7	46.7
	3	27	45.0	45.0	91.7
	4	5	8.3	8.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Diolah SPSS 16.0 (2018)

Gambar 4.4
Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data Responden Diolah SPSS 16.0 (2018)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 45.0%, responden yang berusia 26-30 tahun

berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 31.7% kemudian responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 15.0%, dan responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 8.3%.

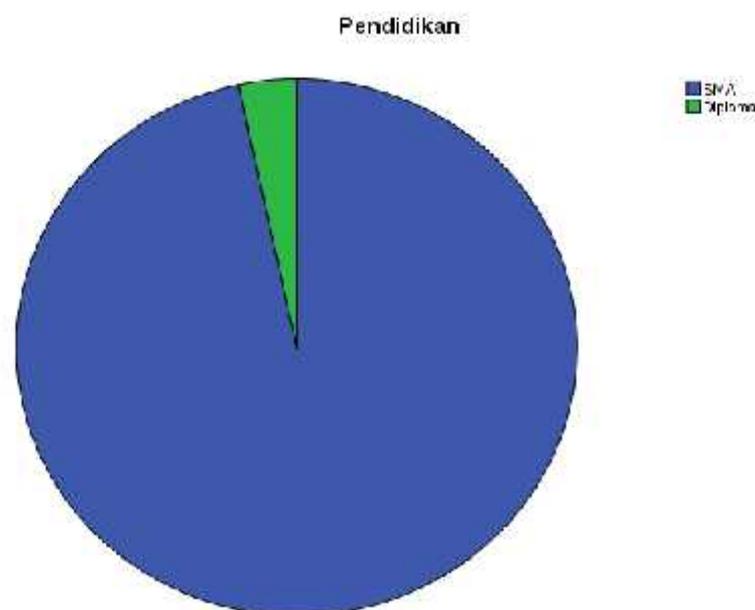
3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Education				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	58	96.7	96.7	96.7
3	2	3.3	3.3	100.0
Tota	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Diolah SPSS 16.0 (2018)

Gambar 4.5
Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Data Responden Diolah SPSS 16.0 (2018)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 58 orang dengan persentase sebesar 96.7% kemudian responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,3%.

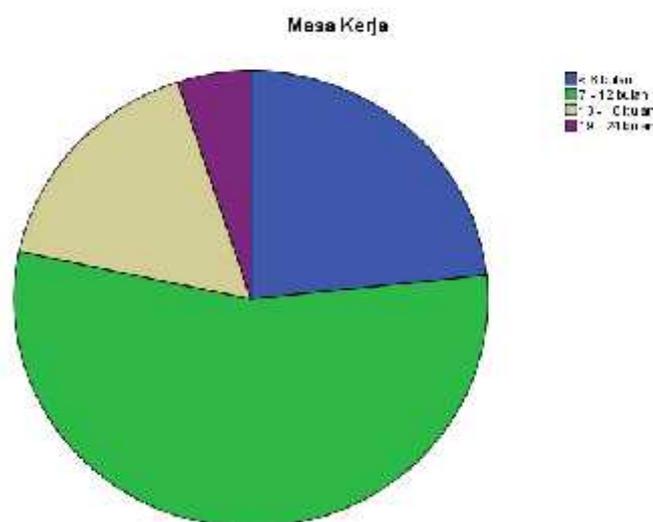
4. Masa Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Length			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative-Percent
Valid	1	14	23.3	23.3	23.3
	2	33	55.0	55.0	78.3
	3	10	16.7	16.7	95.0
	4	3	5.0	5.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Data Responden Diolah SPSS 16.0 (2018)

Gambar 4.6
Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data Responden Diolah SPSS 16.0 (2018)

Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh karyawan yang mempunyai masa kerja sekitar 7-12 bulan yang berjumlah 33 orang dengan persentase sebesar 55.0% kemudian responden yang mempunyai masa kerja < 6 bulan berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 23.3% dan responden yang mempunyai masa kerja 13-18 bulan sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 16.7% serta responden yang bekerja sekitar 19-24 bulan berjumlah 3 orang dengan persentase 5.0%.

4.1.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Pelatihan

Analisis deskripsi terhadap variabel pelatihan ini dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai pelatihan dalam kuisioner, maka jawaban responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Pelatihan

NO	PERNYATAAN/PERTANYAAN	SKOR			
		4	3	2	1
1	Tujuan pelatihan untuk mencapai tujuan perusahaan	22	38	0	0
2	Tujuan pelatihan yaitu terkait dengan rencana kegiatan	16	44	0	0
3	Sasaran pelatihan harus ditetapkan dengan kriteria yang terinci dan terukur	15	41	4	0
4	Instruktur pelatihan memiliki kualifikasi sesuai dengan bidangnya, professional dan berkompetensi	26	34	0	0
5	Pelatih mempunyai pengalaman dan penguatan materi terhadap berbagai metode pelatihan	22	38	0	0
6	Materi pelatihan harus sesuai dengan unit atau divisi peserta pelatihan	16	41	3	0
7	Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan	23	37	0	0
8	Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan	18	32	10	0
9	Metode pelatihan harus sesuai dengan jenis materi pelatihan	20	36	4	0
10	Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan kedudukan dan sesuai dengan bidangnya	17	40	3	0
11	Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan persyaratan individu tertentu	5	36	19	0
JUMLAH		200	417	43	0
PERSENTASE (%)		30.303	63.182	6.515	0

Sumber: Data Penelitian Diolah Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden sangat setuju berjumlah 200 orang (30.303%), responden setuju berjumlah 417 orang (63.182%) dan responden yang tidak setuju berjumlah 43 orang (6.515%), sedangkan responden yang memilih sangat tidak setuju tidak ada (0%). Sehingga dapat disimpulkan tanggapan responden lebih dominan setuju terhadap pelatihan.

2. Deskripsi Variabel Motivasi

Analisis deskripsi terhadap variabel motivasi ini dilakukan dari hasil pernyataan/pertanyaan responden mengenai motivasi seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Motivasi

NO	PERNYATAAN/PERTANYAAN	SKOR			
		4	3	2	1
1	Keinginan mempertahankan hidup memotivasi karyawan bekerja lebih baik	32	26	1	1
2	Keinginan memiliki harta benda memotivasi karyawan bekerja lebih baik	20	31	7	2
3	Keinginan mendapat penghargaan memotivasi karyawan bekerja lebih baik	11	27	20	2
4	Keinginan mendapat pengakuan memotivasi karyawan bekerja lebih baik.	7	34	17	2
5	Keinginan untuk promosi memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik	6	13	32	9
6	Lingkungan kerja yang baik memotivasi karyawan bekerja lebih baik	27	28	5	0
7	Kompensasi yang memadai memotivasi karyawan bekerja lebih baik	16	41	3	0
8	Karyawan memerlukan pengarahan dan bimbingan untuk untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik	19	40	1	0
9	Perusahaan memberikan jaminan kerja agar karyawan bekerja dengan baik	31	27	2	0
10	Status dan tanggung jawab memberikan peluang pada karyawan untuk mendapatkan jabatan lebih baik	13	41	6	0
11	Peraturan yang fleksibel memberikan motivasi kerja pada pada karyawan	13	42	4	1
JUMLAH		195	350	98	17
PERSENTASE (%)		29.545	53.030	14.849	2.576

Sumber: Data Penelitian Diolah Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang motivasi, responden sangat setuju berjumlah 195 orang (29.545%), responden setuju berjumlah 350 orang (53.030%) dan responden yang tidak setuju berjumlah 98 orang (14.849%), sedangkan responden yang memilih sangat tidak setuju berjumlah 17 orang (2.576%). Sehingga dapat disimpulkan jawaban responden berdasarkan hasil kuisisioner lebih dominan setuju terhadap motivasi.

3. Deskripsi Variabel Kinerja

Analisis deskripsi terhadap variabel kinerja ini dilakukan dari hasil pernyataan/pertanyaan terhadap responden yang ada dalam kuisisioner. Dan jawaban responden dapat dilihat dari tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja

NO	PERNYATAAN/PERTANYAAN	SKOR			
		4	3	2	1
1	Karyawan mampu melaksanakan jumlah pekerjaan yang diberikan	7	49	4	0
2	Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu	8	52	0	0
3	Karyawan dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan tepat dan benar	14	43	3	0
4	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan cermat	20	40	0	0
5	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan rapi	27	33	0	0
6	Karyawan dapat mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain	17	36	6	1
7	Karyawan dapat menciptakan inisistif dan bersedia menerima tanggung jawab	22	37	1	0
8	Karyawan mampu beradaptasi pada tugas sehari-hari dan dapat memberikan masukan	20	38	2	0
9	Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya dan mau kerja lembur dengan sepenuh hati apabila diperlukan	21	38	1	0
10	Karyawan dapat bekerja dengan standar waktu yang ditetapkan	19	41	0	0
11	Karyawan disiplin dalam hal kehadiran, baik jumlah kehadiran maupun waktu kehadiran	36	20	3	1
JUMLAH		211	427	20	2
PERSENTASE (%)		31.970	64.697	3.030	0.303

Sumber: Data Penelitian Diolah Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang kinerja, responden sangat setuju berjumlah 211 orang (31.970%), responden setuju berjumlah 427 orang (64.697%) dan responden yang tidak setuju

berjumlah 20 orang (3.030%), sedangkan responden yang memilih sangat tidak setuju berjumlah 2 orang (0.303%). Sehingga dapat disimpulkan tanggapan responden berdasarkan hasil kuisisioner lebih dominan setuju terhadap kinerja.

4.1.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

4.1.3.1 Analisis Data

1. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan terhadap variabel yang diukur menggunakan lebih dari satu butir pernyataan/pertanyaan. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen, dimana pernyataan penelitian diujicobakan terlebih dahulu kepada beberapa responden.

a. Uji Validitas: Reliability Analysis

Tabel 4.9

Output Reliability Analysis Pelatihan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	32.6667	11.107	.380	.819
X1.02	32.8167	10.627	.576	.803
X1.03	32.9000	10.634	.527	.807
X1.04	32.7000	10.993	.419	.816
X1.05	32.6833	10.627	.536	.806
X1.06	32.9000	9.719	.684	.790
X1.07	32.7667	10.826	.487	.810
X1.08	32.9500	9.845	.571	.802
X1.09	32.8167	10.457	.583	.802
X1.10	32.9167	11.400	.266	.830
X1.11	33.3833	10.681	.414	.818

Sumber: Data Diolah Aplikasi SPSS 16.0 (2018)

Pengujian validitas berdasarkan hasil output di atas, yaitu dengan membandingkan nilai r-hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan nilai r-tabel (r Product Moment) seperti di bawah ini:

Tabel 4.10

Perbandingan r-hitung dengan r-tabel Indikator Variabel Pelatihan

Indikator	rHitung	Tanda (</>)	rTabel	Keterangan
X1.01	0.380	>	0.254	Valid
X1.02	0.576	>	0.254	Valid
X1.03	0.527	>	0.254	Valid
X1.04	0.419	>	0.254	Valid
X1.05	0.536	>	0.254	Valid
X1.06	0.684	>	0.254	Valid
X1.07	0.487	>	0.254	Valid
X1.08	0.571	>	0.254	Valid
X1.09	0.583	>	0.254	Valid
X1.10	0.266	>	0.254	Valid
X1.11	0.414	>	0.254	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis (2018)

Berdasarkan output hasil reliability analisis di atas, terlihat bahwa dari 11 butir indikator pernyataan pada variabel pelatihan (X1) yang diuji seluruhnya valid karena masing-masing memiliki nilai r-hitung > nilai r-tabel (Corrected Item-Total Correlation > 0.254).

Tabel 4.11
Output Reliability Analysis Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	30.5500	12.658	.336	.736
X2.02	30.8833	11.698	.440	.723
X2.03	31.2667	12.097	.348	.737
X2.04	31.3000	11.468	.561	.705
X2.05	31.7500	11.682	.357	.739
X2.06	30.6333	12.745	.322	.738
X2.07	30.8167	12.593	.450	.724
X2.08	30.7333	12.538	.498	.720
X2.09	30.5500	12.896	.325	.737
X2.10	30.9167	12.315	.492	.718
X2.11	30.9333	12.843	.309	.739

Sumber: Data Diolah Aplikasi SPSS 16.0 (2018)

Pengujian validitas berdasarkan hasil output di atas, yaitu dengan membandingkan nilai r-hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan nilai r-tabel (r Product Moment) seperti di bawah ini:

Tabel 4.12
Perbandingan r-hitung dengan r-tabel Indikator Variabel Motivasi

Indikator	rHitung	Tanda (</>)	rTabel	Keterangan
X2.01	0.336	>	0.254	Valid
X2.02	0.440	>	0.254	Valid
X2.03	0.348	>	0.254	Valid
X2.04	0.561	>	0.254	Valid
X2.05	0.357	>	0.254	Valid
X2.06	0.322	>	0.254	Valid
X2.07	0.450	>	0.254	Valid
X2.08	0.498	>	0.254	Valid
X2.09	0.325	>	0.254	Valid
X2.10	0.492	>	0.254	Valid
X2.11	0.309	>	0.254	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis (2018)

Berdasarkan output hasil reliability analisis di atas, terlihat bahwa dari 11 butir indikator pernyataan pada variabel motivasi (X2) yang diuji seluruhnya valid karena masing-masing memiliki nilai r-hitung > nilai r-tabel (Corrected Item-Total Correlation > 0.254).

Tabel 4.13
Output Reliability Analysis Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.01	33.0833	8.823	.316	.760
Y.02	33.0000	9.051	.312	.761
Y.03	32.9167	8.315	.405	.751
Y.04	32.8000	7.925	.621	.726
Y.05	32.7000	8.010	.549	.734
Y.06	32.9833	7.949	.384	.757
Y.07	32.7833	8.003	.530	.736
Y.08	32.8333	8.073	.484	.741
Y.09	32.8000	8.637	.305	.762
Y.10	32.8167	8.525	.390	.753
Y.11	32.6167	7.969	.363	.761

Sumber: Data Diolah Aplikasi SPSS 16.0 (2018)

Pengujian validitas berdasarkan hasil output di atas, yaitu dengan membandingkan nilai r-hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan nilai r-tabel (r Product Moment) seperti di bawah ini:

Tabel 4.14
Perbandingan r-hitung dengan r-tabel Indikator Variabel Kinerja

Indikator	rHitung	Tanda (</>)	rTabel	Keterangan
Y.01	0.316	>	0.254	Valid
Y.02	0.312	>	0.254	Valid
Y.03	0.405	>	0.254	Valid
Y.04	0.621	>	0.254	Valid
Y.05	0.549	>	0.254	Valid
Y.06	0.384	>	0.254	Valid
Y.07	0.530	>	0.254	Valid
Y.08	0.484	>	0.254	Valid
Y.09	0.305	>	0.254	Valid
Y.10	0.390	>	0.254	Valid
Y.11	0.363	>	0.254	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis (2087)

Berdasarkan output hasil reliability analisis di atas, terlihat bahwa dari 11 butir indikator pernyataan pada variabel kinerja (Y) yang diuji seluruhnya valid karena masing-masing memiliki nilai r-hitung > nilai r-tabel (Corrected Item-Total Correlation > 0.254).

b. Uji Reliabilitas: Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha (nilai kritis) yaitu dengan melihat nilai Cronbach's Alpha pada tabel reliability analisis. Teori yang digunakan sebagai dasar pengujian reliabilitas yaitu kriteria yang digunakan oleh **Nunnally**, dimana reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha lebih besar (>) dari 0,6.

Tabel 4.15
Output Reliability Analisis Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	11

Sumber: Data Diolah Aplikasi SPSS 16.0 (2018)

Uji reliabilitas terhadap variabel pelatihan (X1) yang terdiri dari 11 butir pernyataan indikator diperoleh nilai Cronbach's Alpha = 0.824. Karena nilai Cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis ($0.824 > 0.6$) maka variabel pelatihan (X1) yang diukur menggunakan 11 butir pernyataan telah reliabel. Oleh karena itu kuisioner pada variabel pelatihan (X1) dengan 11 butir pernyataan dapat dinyatakan valid atau reliabel.

Tabel 4.16
Output Reliability Analisis Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.747	11

Sumber: Data Diolah Aplikasi SPSS 16.0 (2018)

Uji reliabilitas terhadap variabel motivasi (X2) yang terdiri dari 11 butir pernyataan indikator diperoleh nilai Cronbach's Alpha = 0.747. Karena nilai Cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis ($0.747 > 0.6$) maka variable motivasi (X2) yang diukur menggunakan 11 butir pernyataan telah reliabel. Oleh karena itu kuisioner pada variabel motivasi (X2) dengan 11 butir pernyataan dapat dinyatakan valid atau reliabel.

Tabel 4.17
Output Reliability Analisis Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	11

Sumber: Data Diolah Aplikasi SPSS 16.0 (2018)

Uji reliabilitas terhadap variabel kinerja (Y) yang terdiri dari 11 butir pernyataan indikator diperoleh nilai Cronbach's Alpha = 0.767. Karena nilai Cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis ($0.767 > 0.6$) maka variabel kinerja (Y) yang diukur menggunakan 11 butir pernyataan telah reliabel. Oleh karena itu kuisisioner pada variabel kinerja (Y) dengan 11 butir pernyataan dapat dinyatakan valid atau reliabel.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Analisis regresi merupakan salah satu statistik inferensi yang berupaya mencari pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi linier ganda. Analisa regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik. Untuk menguji pengaruh variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) maka digunakan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$).

Pada analisis regresi linier ganda, penulis melakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji asumsi multikolinearitas, uji asumsi autokorelasi dan uji asumsi heteroskedastisitas (Wahid Sulaiman, 2004). Kemudian penulis melakukan pengujian statistik yaitu uji-F untuk pengaruh simultan dan uji-t untuk pengaruh parsial.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal.

Tabel 4.18

K-S Uji Normalisasi Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87509375
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.554
Asymp. Sig. (2-tailed)		.919

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Diolah Aplikasi SPSS 16.0 (2018)

Dari tabel diatas, uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai K-S Z = 0.554 dan probabilitas Z hitung Asymp. Sig. (2-tailed) = 0.919. Karena probabilitas Z hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($0.919 > 0.05$), maka nilai residual regresi berdistribusi normal yang

berarti bahwa data variabel X1, X2 dan Y yang digunakan untuk analisis regresi linier ganda berasal dari data variabel yang berdistribusi normal.

b. Uji Asumsi Multikolinearitas

Pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa antara variabel bebas satu dengan lainnya merupakan variabel yang setara (benar-benar independen). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinearitas, diuji dengan melihat nilai VIF dan Tolerance. Terpenuhinya asumsi kolinearitas adalah jika pada model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah multikolinearitas yang dibuktikan dengan:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh dari 10.

Tabel 4.19

Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.999	1.001
	X2	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Aplikasi SPSS 16.0 (2018)

Tabel Coefficient Collinearity Statistics di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0.999 dan VIF = 1.001.

Karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ($0.999 > 0.2$) dan VIF lebih kecil/lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.001 < 10$) maka disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (artinya model yang dikembangkan sudah tepat).

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Uji asumsi autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu suatu observasi dengan kesalahan pengganggu lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi, dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai **dl** dan **du** pada Durbin-Watson tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

Tabel 4.20

Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary^b	
Model	Durbin-Watson
1	2.219 ^a

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Aplikasi SPSS 16.0 (2018)

Dari tabel diatas diketahui nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 2.219$. Berdasar kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range

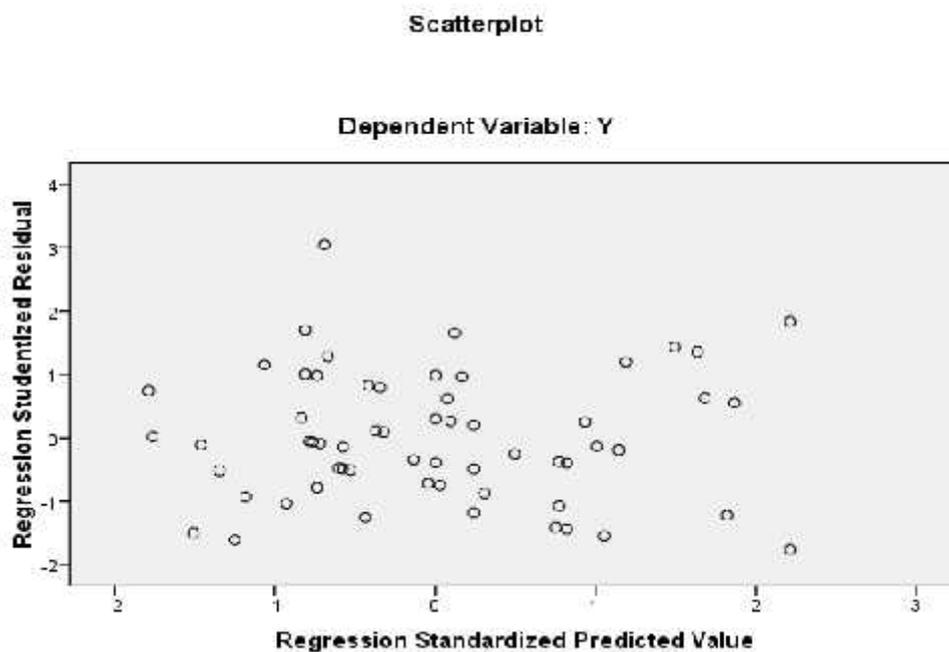
$1.65 < DW (2.219) < 2.35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat diartikan bahwa analisis regresi linier ganda yang dilakukan tidak memiliki masalah autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplot antara nilai residual regresi dengan nilai prediksi. Model persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah heteroskedastisitas, yaitu jika titik-titik pada grafik scatter plot tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya.

Tabel 4.21

Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah Aplikasi SPSS 16.0 (2018)

Dari grafik scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik hasil perhitungan (perpotongan antara nilai residual dan prediksi) relatif menyebar secara acak di atas dan di bawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa analisis linier ganda X_1 dan X_2 terhadap Y benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas, sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

4.1.3.2. Pengujian Hipotesis

a. Uji-F

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen menjelaskan kemampuan variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan variabel dependen. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien determinasi ganda sehingga hipotesis statistik yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- $H_0: \beta = 0$: tidak ada pengaruh
- $H_a: \beta \neq 0$: ada pengaruh

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat probabilitas F hitung (nilai Sig. F) dari seluruh variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Kesimpulan diterima atau ditolaknya H_0 dan H_a sebagai pembuktian adalah:

- Jika probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig. $F < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti bahwa variabel independen

secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Jika probabilitas F hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig. } F > \alpha$) maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang memiliki arti bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.22

Model Summary Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.158	.128	2.92510

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Aplikasi SPSS 16.0 (2018)

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0.397$ dan nilai koefisien determinasi ganda $R^2 = 0.158$. Koefisien korelasi menyatakan hubungan simultan variabel independen (pelatihan dan motivasi) dengan variabel dependen (kinerja). Koefisien determinasi menyatakan kontribusi variabel independen (pelatihan dan motivasi) dalam menerangkan variabilitas variabel dependen (kinerja).

Tabel 4.23
Anova Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.200	2	45.615	5.001	.000 ^a
	Residual	487.704	57	8.556		
	Total	578.933	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Aplikasi SPSS 16.0 (2018)

Koefisien determinasi ganda $R^2 = 0.158$ memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar Sig. F = 0.008. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig. F < α yaitu $0.008 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengaruh simultan variabel pelatihan (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah signifikan.

Signifikansi hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Dari hasil koefisien determinasi ganda tersebut dapat dijelaskan bahwa 15.8% kinerja (Y) dipengaruhi secara bersama-sama oleh pelatihan (X1) dan motivasi (X2).

b. Uji-t

Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengaruh parsial ditunjukkan oleh koefisien regresi dalam persamaan regresi linier ganda sehingga hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_0: b_i = 0$: tidak ada pengaruh
- $H_a: b_i \neq 0$: ada pengaruh

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat nilai probabilitas t hitung (nilai Sig. t) dari masing-masing variabel bebas pada taraf uji = 5%. Kesimpulan diterima atau ditolaknya Ho dan Ha sebagai pembuktian adalah:

- Jika probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig. t <) maka Ho ditolak dan Ha diterima yang memiliki arti bahwa variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian (Sig. t >) maka Ha ditolak dan Ho diterima yang memiliki arti bahwa variabel independen secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.24

Koefisien Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.597	5.087		4.447	.000
	X1	.347	.107	.394	3.239	.002
	X2	.029	.100	.035	.288	.774

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Aplikasi SPSS 16.0 (2018)

Dari tabel hasil perhitungan analisis regresi linier ganda di atas dapat dibentuk model persamaan regresi dan signifikansinya, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 22.597 + 0.347X_1 + 0.029X_2$$

(0.000) (0.002) (0.774)

Model persamaan regresi linier ganda tersebut dapat dibaca atau diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstan $a = 22.597$ signifikan karena nilai probabilitas hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig. } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$). Hal ini dapat diartikan bahwa jika X_1 dan X_2 tidak ada atau bernilai nol maka Y akan bernilai positif sebesar 22.597 .

- Pengaruh parsial X_1 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.347$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

) $H_a: b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

) $H_o: b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.347$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig. } t = 0.002$. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig. } t < \alpha$ atau $0.002 < 0.05$), maka H_o ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel independen X_1 secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y .

Signifikansi hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh parsial X_1 terhadap Y yang bernilai positif. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi X_1 maka semakin tinggi pula Y .

Pengaruh parsial X_2 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar $b_2 = 0.029$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

) $H_o: b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

) $H_a: b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi X2 sebesar $b_2 = 0.029$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig. } t = 0.774$. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig. } t > \alpha$ atau $0.430 > 0.05$), maka H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti pengaruh parsial variabel independen X2 terhadap variabel dependen Y tidak signifikan.

4.2 Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Parsial Pelatihan terhadap Kinerja (Uji-t)

Dari tabel koefisien regresi linier ganda X1 dan X2 terhadap Y, koefisien regresi pelatihan memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig. } t = 0.002$. Karena nilai probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig. } t < \alpha$ atau $0.002 < 0.05$), maka H_o ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel independen pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan Telkom Property unit security di Kawasan Telkom Landmark Tower.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deni Primajaya (2013), yang menyatakan bahwa secara parsial variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja.

2. Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja (Uji-t)

Dari tabel koefisien regresi linier ganda X1 dan X2 terhadap Y, koefisien regresi motivasi memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig. } t = 0.774$. Karena nilai probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig. } t > \alpha$ atau $0.774 > 0.05$), maka H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti bahwa variabel

independen motivasi secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan Telkom Property unit security di Kawasan Telkom Landmark Tower.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel Arfan (2010), yang menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja.

3. Pengaruh Parsial Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja (Uji F)

Berdasarkan tabel Anova regresi linier ganda X1 dan X2 terhadap Y, nilai probabilitas F hitung sebesar Sig. F = 0.008. Karena nilai probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig. F < yaitu $0.008 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel independen pelatihan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh silmultan yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspa Maharani (2013), yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada pelatihan dan motivasi terhadap kinerja security PT Telkom Property di Kawasan Telkom Landmark Tower, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit security Telkom Property yang berdinasi di Kawasan Telkom Landmark Tower.
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit security Telkom Property yang berdinasi di Kawasan Telkom Landmark Tower.
3. Pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit security Telkom Property yang berdinasi di Kawasan Telkom Landmark Tower.

5.2 Saran

Untuk meningkatkan kinerja pada unit security PT Telkom Property yang berdinasi di Kawasan Telkom Landmark Tower, maka penulis memberikan beberapa saran berdasarkan proses penelitian dan hasil penelitian, antara lain:

1. Perusahaan pengelola jasa pengamanan yang ada di Kawasan Telkom Landmark Tower harus sinergi dengan perusahaan pemakai jasa pengamanan didalam memberikan pola pembinaan dan pelatihan security secara berkesinambungan.

2. Sehubungan Kawasan Telkom Landmark Tower merupakan barometer nasional di PT Telkom Indonesia, maka petugas security yang bertugas di Kawasan Telkom Landmark Tower tersebut harus mendapatkan pelatihan yang tidak hanya bersifat fisik, *product knowledge* tetapi juga perlu diberikan pelatihan yang bersifat *character building* dengan tujuan petugas security mempunyai keahlian dan karakter yang baik, sehingga bisa mengangkat citra yang baik bagi perusahaan.
3. Perusahaan penyedia jasa pengamanan yang ada di Kawasan Telkom Landmark Tower perlu memberikan motivasi untuk menambah semangat kerja, antara lain pakaian seragam dinas dan pakaian olahraga yang bagus.
4. Perusahaan penyedia jasa pengamanan yang ada di Kawasan Telkom Landmark Tower juga perlu memberikan kesempatan kepada anggota security untuk menjadi calon pemimpin di lingkungan kerjanya, tentunya dengan memberikan pelatihan khusus terlebih dahulu.
5. Selain itu perusahaan penyedia jasa pengamanan yang ada di Kawasan Telkom Landmark Tower harus bisa menjadi supervise yang baik, yaitu supervise yang bisa menjadi sandaran bagi karyawannya dan dapat memberikan solusi yang bijak bagi karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Subekhi dan Muhammad Jauhar, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pusta Karya, Jakarta.
- Daniel Arfan Aruan, 2010, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo Surabaya*. Skripsi, Universitas Negeri Surabaya.
- Deni Primajaya, 2013, *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina UPMS IV Semarang*. Skripsi, Universitas Negeri Semarang.
- Donni, 2014, *Manajemen Bisnis Syariah*. CV Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisno, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Gary Dessler, 2011, *Managemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks, Jakarta.
- Hamzah, 2011, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heru Mulyanto – Anna Wulandari, 2010, *Penelitian: Metode & Analisis*. CV AGUNG, Semarang.
- Istiyanto, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kadir, 2015, *Statistika Terapan: Konsep, Contoh, dan Analisa Data dengan Program SPSS*. CV. ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manulang, 2011, *Dasar-dasar Manajemen*. Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Rivai dan Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Samsudin Sadili, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.

- Sangadji & Sopiah, 2010, *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. CV. ANDI, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Sulaiman, W, 2014, *Analisis regresi Menggunakan SPSS: Contoh Kasus & Pemecahannya*. Andi, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang 2013, *Teori Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Center for Academic Publishing Center, Yogyakarta.
- Suwatno, 2011, *Manajemen SDM dan Organisasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Triyono, 2012, *Metode Penelitian Pendidikan*. Ombak Api, Yogyakarta.

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN PELATIHAN	SKOR			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Tujuan pelatihan untuk mencapai tujuandari perusahaan.				
2.	Tujuan pelatihan yaitu terkait dengan penyusunan rencana kegiatan.				
3.	Sasaran pelatihan harus ditetapkan dengan kriteria yang terinci dan terukur.				
4.	Instruktur memiliki kualifikasi sesuai dengan bidangnya, professional dan berkompetensi.				
5.	Pelatih mempunyai pengalaman, penguatan materi terhadap berbagai metode pelatihan.				
6.	Materi pelatihan harus sesuai dengan unit atau divisi peserta pelatihan.				
7.	Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan.				
8.	Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan.				
9.	Metode pelatihan harus sesuai dengan jenis materi pelatihan.				
10.	Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan kedudukan dan sesuai dengan bidangnya				
11.	Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan persyaratan individu tertentu.				

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN MOTIVASI	SKOR			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Keinginan untuk mempertahankan hidup memotivasi karyawan bekerja lebih baik.				
2.	Keinginan untuk memiliki harta benda memotivasi karyawan bekerja dengan baik.				
3.	Karyawan termotivasi bekerja untuk memperoleh penghargaan atas prestasi.				
4.	Karyawan termotivasi bekerja untuk memperoleh pengakuan.				
5.	Keinginan untuk mendapat promosi mendorong karyawan bekerja lebih baik.				
6.	Lingkungan kerja yang baik memotivasi karyawan bekerja dengan baik.				
7.	Kompensasi yang memadai mendorong karyawan bekerja dengan baik.				
8.	Karyawan perlu pengarahan dan bimbingan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.				
9.	Perusahaan memberikan jaminan pekerjaan agar karyawan bekerja dengan baik.				
10.	Status dan tanggung jawab memberikan peluang pada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.				
11.	Peraturan yang fleksibel memberikan motivasi kerja pada karyawan.				

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN KINERJA	SKOR			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan jumlah pekerjaan.				
2.	Tingkat kemampuan karyawan dalam menghasilkan nilai pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu.				
3.	Selalu melaksanakan tugas sehari-hari dengan baik dan semangat.				
4.	Pelatihan dan pemberian motivasi dapat meningkatkan kualitas kerja.				
5.	Selalu berusaha menggali kemampuan dan pengetahuan.				
6.	Mengetahui dan menguasai produk knowledge di tempat kerja.				
7.	Disiplin dalam jumlah kehadiran dan waktu kehadiran.				
8.	Penampilan fisik, sikap dan tingkah laku yang baik.				
9.	Penampilan pakaian seragam kerja yang bersih, indah, rapi, wangi				
10.	Tidak ada komplain dari stakeholder.				
11.	Tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tertib.				

Lampiran 2. Data Responden Kuisisioner

DATA RESPONDEN

NO	NAMA RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA SEKARANG	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA KERJA
1	Achmad Ilham	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	7-12 bulan
2	Afis Maulid	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	< 6 bulan
3	Agus Riyanto	Laki-laki	41-50 tahun	SLTA	7-12 bulan
4	Ahmad Fatoni	Laki-laki	20-25 tahun	SLTA	7-12 bulan
5	Ahmad Gunawan	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	< 6 bulan
6	Ahmad Hujaifah N	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	13-18 bulan
7	Ahmad Ilham	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	7-12 bulan
8	Ahmad Jajuli	Laki-laki	20-25 tahun	SLTA	13-18 bulan
9	Aji Bagus Suwandi	Laki-laki	20-25 tahun	SLTA	< 6 bulan
10	AM Amrin Hakim	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	< 6 bulan
11	Andi Suhandi	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	18-24 bulan
12	Dahrhun	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	7-12 bulan
13	Dapit	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	13-18 bulan
14	Deni Irawan	Laki-laki	20-25 tahun	SLTA	13-18 bulan
15	Devian Ghaza Era	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	7-12 bulan
16	Dian Abdul Majid	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	13-18 bulan
17	Dody Maulana	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	13-18 bulan
18	Dwi Haryono	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	< 6 bulan
19	Edi suwanda	Laki-laki	41-50 tahun	SLTA	18-24 bulan
20	Eko Azis	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	< 6 bulan
21	Faizul Mutolibin	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	7-12 bulan
22	Fajar Susanto	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	18-24 bulan
23	Farhan Fajari	Laki-laki	20-25 tahun	Diploma	7-12 bulan
24	Feri Firdaus	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	7-12 bulan
25	Findi Agustin	Laki-laki	41-50 tahun	SLTA	7-12 bulan
26	Firdaus Septian	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	7-12 bulan
27	Firmansyah	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	13-18 bulan
28	Fujiyanto	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	7-12 bulan
29	Hendri Kesuma	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	7-12 bulan
30	Hengky	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	7-12 bulan

31	Herman F	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	7-12 bulan
32	Hidayatullah	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	7-12 bulan
33	Imam Faozan	Laki-laki	20-25 tahun	SLTA	< 6 bulan
34	Ipan Ripandi	Laki-laki	20-25 tahun	SLTA	7-12 bulan
35	Irmawati	Perempuan	31-40 tahun	SLTA	13-18 bulan
36	Lilin Hidayatullah	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	7-12 bulan
37	M Anjas Apriyadi	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	< 6 bulan
38	M Suidin	Laki-laki	20-25 tahun	Diploma	< 6 bulan
39	Maward Anshori	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	< 6 bulan
40	Muammar Aziz	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	< 6 bulan
41	Muhamad Iqbal M	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	< 6 bulan
42	Muhamad Robi	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	7-12 bulan
43	Muzayyid Rasydi	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	7-12 bulan
44	Nurman B	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	7-12 bulan
45	Peri Supredi	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	7-12 bulan
46	Rahmat Hidayat	Laki-laki	20-25 tahun	SLTA	7-12 bulan
47	Reza Sebastian R	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	7-12 bulan
48	Rianol Syofiar	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	7-12 bulan
49	Riska Dwi Rinda	Perempuan	26-30 tahun	SLTA	< 6 bulan
50	Ropika Okto	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	< 6 bulan
51	Rudiansyah	Laki-laki	20-25 tahun	SLTA	7-12 bulan
52	Sendy Fata Saputra	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	7-12 bulan
53	Septian Ibnu Fajar	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	7-12 bulan
54	Sofian Lesmana	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	7-12 bulan
55	Suhelmi Hermawan	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	13-18 bulan
56	Tri Novyantoro	Laki-laki	20-25 tahun	SLTA	7-12 bulan
57	Untung Sugiarto	Laki-laki	41-50 tahun	SLTA	7-12 bulan
58	Wulyana	Laki-laki	26-30 tahun	SLTA	7-12 bulan
59	Yanuar Ishak	Laki-laki	31-40 tahun	SLTA	13-18 bulan
60	Yulianto	Laki-laki	20-25 tahun	SLTA	7-12 bulan

Lampiran 3. Jawaban Responden

No.	Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	39
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	36
3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	34
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	35
5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
8	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	36
9	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
11	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	30
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	30
13	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	35
14	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	39
15	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	34
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	42
18	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	39
19	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	40
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	31
21	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	38
22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
23	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	31
24	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34
25	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	34
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
27	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	39
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	42
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
30	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	35

No.	Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
31	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	37
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
33	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	37
34	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	39
35	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	35
36	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	36
37	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	37
38	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	40
39	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	33
40	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	33
41	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	36
42	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	35
43	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	34
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32
45	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	36
46	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	36
47	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	37
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
49	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	37
50	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	33
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
52	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	31
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	40
54	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	34
55	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32
56	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	37
57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	40
58	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	34
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
60	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	33
Jumlah Total												2169

No.	Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	34
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	38
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
6	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34
9	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	37
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	34
11	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	34
12	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	36
13	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	38
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34
16	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	38
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34
19	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	41
20	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	34
21	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	36
22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
23	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	30
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	35
26	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	35
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	36
28	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	40
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	35
30	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	36

No.	Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
32	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	37
33	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	34
34	3	2	2	2	1	4	3	3	4	3	3	30
35	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	33
36	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	40
37	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32
38	4	4	2	2	1	4	3	4	4	3	3	34
39	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	36
40	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	35
41	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	32
42	1	1	4	1	4	4	4	4	4	3	1	31
43	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	33
44	4	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	35
45	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	37
46	3	1	2	2	1	4	2	3	3	2	3	26
47	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	34
48	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	33
49	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	39
50	4	4	1	1	1	4	4	3	4	3	4	33
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	33
52	3	2	2	2	1	3	3	4	3	3	3	29
53	4	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	31
54	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	30
55	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	26
56	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30
57	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	35
58	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	36
59	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	35
60	4	3	2	2	1	4	3	3	4	3	3	32
Jumlah Total											2051	

No.	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	37
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	41
3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	34
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	34
6	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	39
7	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	2	34
8	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	28
9	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	36
10	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	37
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
12	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	42
13	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	31
14	4	4	1	2	2	4	3	3	4	3	3	33
15	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	36
16	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	36
17	4	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	29
18	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	4	35
19	4	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	34
20	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	39
21	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	40
22	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	38
23	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	31
24	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	28
25	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
26	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	28
27	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	37
28	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	35
29	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	32
30	4	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	37

No.	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
31	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	34
32	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	35
34	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	36
35	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	36
36	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	38
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
38	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	38
39	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	36
40	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	38
41	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	39
42	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	35
43	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	39
44	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	32
45	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	39
46	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	35
47	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	41
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
49	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	37
50	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	35
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
53	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	37
54	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	38
55	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	30
56	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	37
57	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	37
58	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34
59	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	40
60	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	40
Jumlah Total											2168	

Lampiran 4. Output Deskriptif Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.0333	2.4667	2.0333	2.0333

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	58	96.7	96.7	96.7
	Perempuan	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 tahun	9	15.0	15.0	15.0
	26 - 30 tahun	19	31.7	31.7	46.7
	31 - 40 tahun	27	45.0	45.0	91.7
	41 - 50 tahun	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

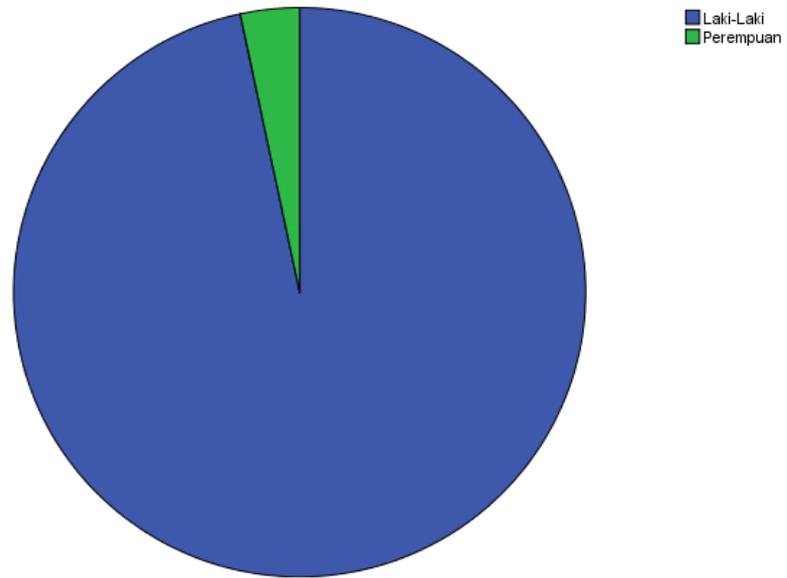
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	58	96.7	96.7	96.7
	Diploma	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

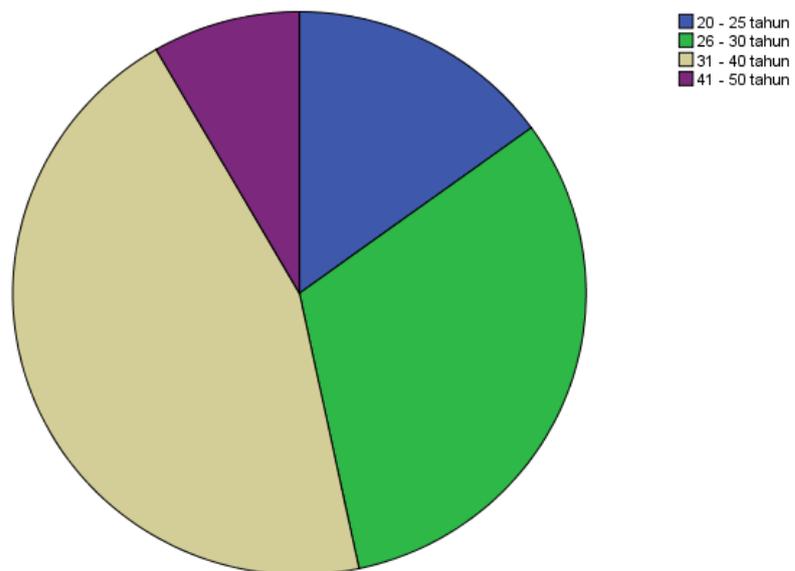
Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 6 bulan	14	23.3	23.3	23.3
	7 - 12 bulan	33	55.0	55.0	78.3
	13 - 18 bulan	10	16.7	16.7	95.0
	19 - 24 bulan	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

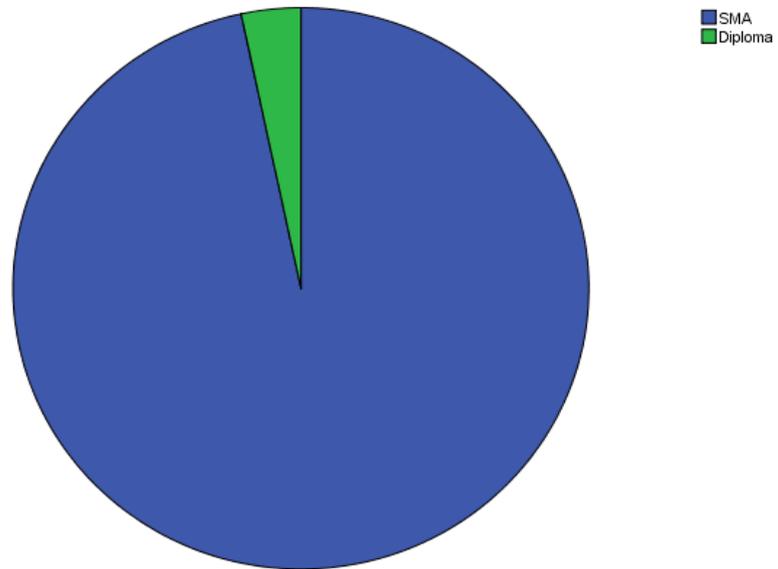
Jenis Kelamin



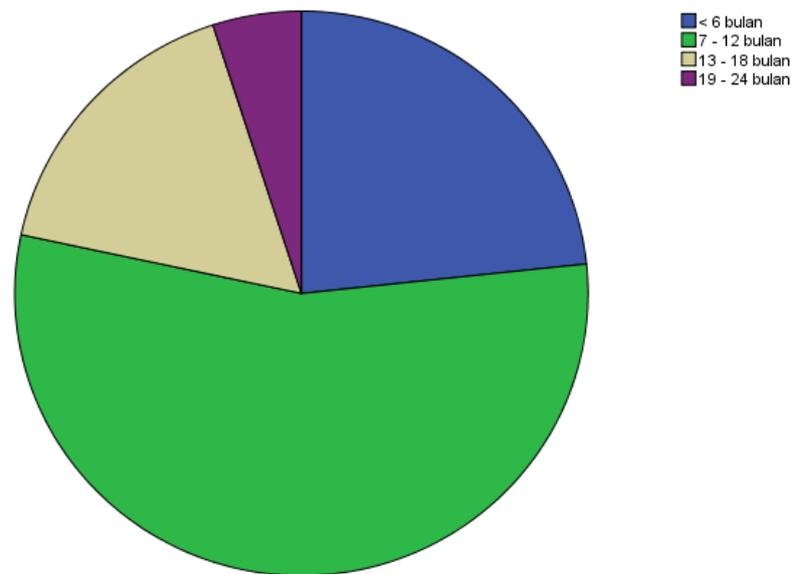
Usia



Pendidikan



Masa Kerja



Lampiran 5. Output Reliability Analysis

RELIABILITY ANALISIS PELATIHAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	32.6667	11.107	.380	.819
X1.02	32.8167	10.627	.576	.803
X1.03	32.9000	10.634	.527	.807
X1.04	32.7000	10.993	.419	.816
X1.05	32.6833	10.627	.536	.806
X1.06	32.9000	9.719	.684	.790
X1.07	32.7667	10.826	.487	.810
X1.08	32.9500	9.845	.571	.802
X1.09	32.8167	10.457	.583	.802
X1.10	32.9167	11.400	.266	.830
X1.11	33.3833	10.681	.414	.818

RELIABILITY ANALISIS MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	30.5500	12.658	.336	.736
X2.02	30.8833	11.698	.440	.723
X2.03	31.2667	12.097	.348	.737
X2.04	31.3000	11.468	.561	.705
X2.05	31.7500	11.682	.357	.739
X2.06	30.6333	12.745	.322	.738
X2.07	30.8167	12.593	.450	.724
X2.08	30.7333	12.538	.498	.720
X2.09	30.5500	12.896	.325	.737
X2.10	30.9167	12.315	.492	.718
X2.11	30.9333	12.843	.309	.739

RELIABILITY ANALISIS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.01	33.0833	8.823	.316	.760
Y.02	33.0000	9.051	.312	.761
Y.03	32.9167	8.315	.405	.751
Y.04	32.8000	7.925	.621	.726
Y.05	32.7000	8.010	.549	.734
Y.06	32.9833	7.949	.384	.757
Y.07	32.7833	8.003	.530	.736
Y.08	32.8333	8.073	.484	.741
Y.09	32.8000	8.637	.305	.762
Y.10	32.8167	8.525	.390	.753
Y.11	32.6167	7.969	.363	.761

Lampiran 6. Output Analisis Regresi Linier Ganda

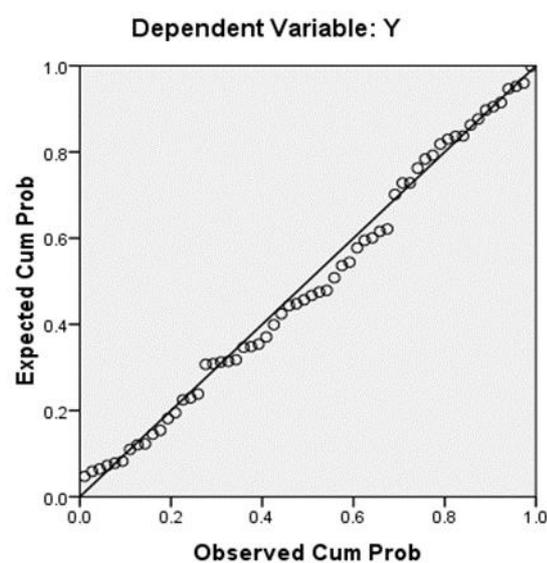
ANALISIS REGRESI LINIER GANDA (Uji Asumsi Klasik)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87509375
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.554
Asymp. Sig. (2-tailed)		.919

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.219 ^a

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.27898
Cases < Test Value	30
Cases >= Test Value	30
Total Cases	60
Number of Runs	36
Z	1.302
Asymp. Sig. (2-tailed)	.193

a. Median

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.999	1.001
	X2	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	16.902	.00	.39	.65
	3	.004	28.605	.99	.61	.35

a. Dependent Variable: Y

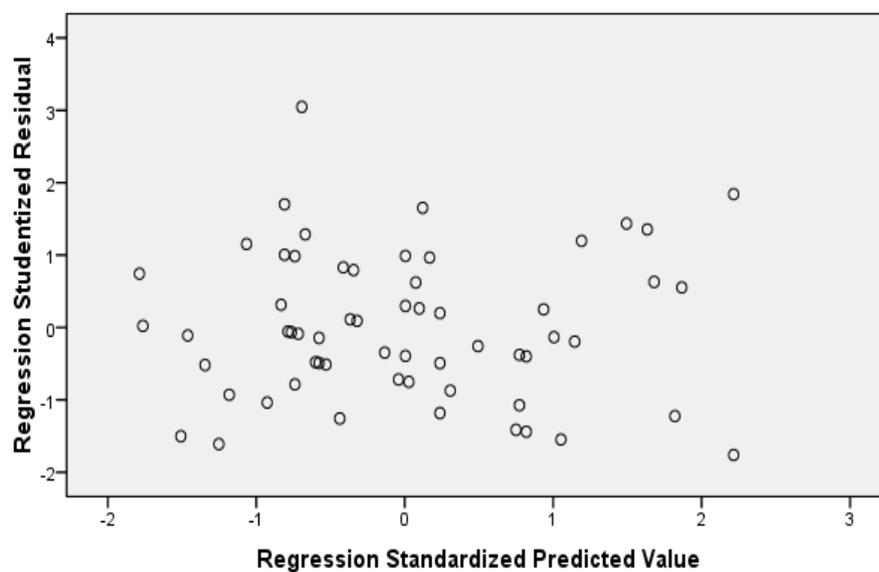
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.9109	38.8882	36.1333	1.24349	60
Std. Predicted Value	-1.787	2.215	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.378	.980	.630	.176	60
Adjusted Predicted Value	33.7383	39.4305	36.1181	1.24677	60
Residual	-4.88822	8.72895	.00000	2.87509	60
Std. Residual	-1.671	2.984	.000	.983	60
Stud. Residual	-1.761	3.047	.003	1.011	60
Deleted Residual	-5.43052	9.10128	.01522	3.04153	60
Stud. Deleted Residual	-1.795	3.301	.007	1.031	60
Mahal. Distance	.002	5.640	1.967	1.614	60
Cook's Distance	.000	.132	.020	.030	60
Centered Leverage Value	.000	.096	.033	.027	60

a. Dependent Variable: Y

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Lampiran 7. Output Analisis Regresi Linier Ganda

ANALISIS REGRESI LINIER GANDA (Uji Statistik)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.158	.128	2.92510

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.230	2	45.615	5.331	.008 ^a
	Residual	487.704	57	8.556		
	Total	578.933	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.597	5.081		4.447	.000
	X1	.347	.107	.394	3.239	.002
	X2	.029	.100	.035	.288	.774

a. Dependent Variable: Y

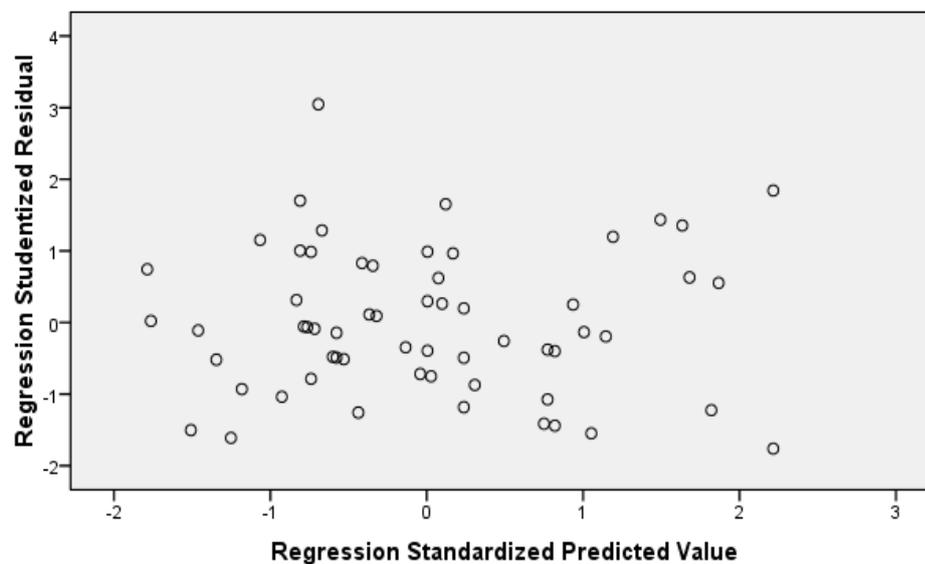
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.9109	38.8882	36.1333	1.24349	60
Std. Predicted Value	-1.787	2.215	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.378	.980	.630	.176	60
Adjusted Predicted Value	33.7383	39.4305	36.1181	1.24677	60
Residual	-4.88822	8.72895	.00000	2.87509	60
Std. Residual	-1.671	2.984	.000	.983	60
Stud. Residual	-1.761	3.047	.003	1.011	60
Deleted Residual	-5.43052	9.10128	.01522	3.04153	60
Stud. Deleted Residual	-1.795	3.301	.007	1.031	60
Mahal. Distance	.002	5.640	1.967	1.614	60
Cook's Distance	.000	.132	.020	.030	60
Centered Leverage Value	.000	.096	.033	.027	60

a. Dependent Variable: Y

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup Penulis

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data diri:

- Nama Lengkap : Suratman
- Tempat Tanggal Lahir : Tegal, 30 Desember 1976
- Agama : Islam
- Alamat Rumah : Perum. Villa Surya Jaya Blok B.6 No.38
Kel. Situsari Kec. Cileungsi Kab. Bogor
- Alamat Kantor : Telkom Landmark Tower (TLT Tower 2)
Jl. Gatot Soebroto Kav.52 Jakarta Selatan

2. Riwayat pendidikan:

- SD Negeri Mangkukusuman 6 Tegal Tahun 1983 – 1989
- SMP Negeri 1 Tegal Tahun 1989 – 1992
- SMA Negeri 3 Tegal Tahun 1992 – 1995
- Balai Latihan Kerja Industri Tegal Program Pemagangan 1995 – 1998
- Universitas Mpu Tantular Jakarta Timur Tahun 2003 – 2008
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Tahun 2013 - 2018

3. Riwayat pekerjaan:

- Mekanik di PO Bus HIBA UTAMA Jakarta Timur Tahun 1997 – 1999
- Mekanik di Toyota Chandra Motor Tegal Tahun 1999 – 2001
- Security di PT Telkom Wilayah Telkom Jakarta Timur Tahun 2002 – 2016
- Security di PT Telkom (Telkom Landmark Tower) Tahun 2016 – sekarang