

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
FOTEXCO BUSANA INTERNATIONAL**

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**ARIS MUNANDAR**

**NIM : 2015511230**

**SEKOLAH TINGGI EKONOMI IPWIJA JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN**

**S1 JAKARTA 2019**

## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama dengan ini,

Nama : Aris Munandar

NIM : 2015511230

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah di sampaikan untuk mendapatkan gelar pada program sarjana ini ataupun pada program lainya. Karya ini adalah milik saya,karena itu pertanggung jawabanya berada di pundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar,maka saya bersedia untuk di tinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya

Jakarta, 2 September 2019

Yang menyertakan

**Aris Munandar**

**NIM : 2015511230**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA  
JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : ARIS MUNANDAR

NIM : 2015511230

Program Studi : S1 Manajemen

Judul proposal : Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap  
Kinerja Karyawan pada PT.Fotexco Busana International.

Jakarta, 2 september 2019

Dosen Pembimbing

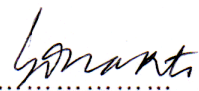
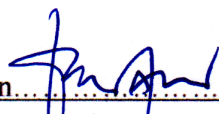
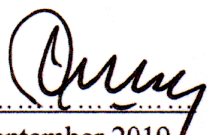
**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FOTEXCO  
BUSANA INTERNATIONAL**



**ARIS MUNANDAR**

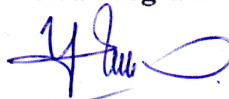
**NIM : 2015511230**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Sabtu, tanggal 07 bulan September tahun 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Drs. Juniarto R. Prasetyo, MPM, Ed.D td tangan   
Ketua Tanggal : 7 september 2019
  
2. Dr. Titing Widyastuti, MM td tangan   
Anggota Tanggal : 7 september 2019
  
3. Y.I. Gunawan, SE, MM. td tangan   
Anggota. Tanggal : 7 september 2019

Menyetujui  
Sekolah Tinggi Ekonomi IPWIJA  
Program sarjana – Program Studi Manajemen

**Ketua Program**



**Dr. Susanti Widhiastuti, SE,MM**

Tanggal : 7 September 2019

## **KATA PENGANTAR**

Bismillahi Rahmanir Rahim,

Alhamdulillah dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat atas karunianya maka proposal ini dapat tersusun dalam melengkap tugas untuk menyelesaikan Program Sarjana Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta ( STIE IPWIJA) di Jakarta yang membahas mengenai “ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fotexco Busana International “.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan proposal ini masih terdapat kekurangan baik dalam bentuk susunan maupun tata bahasanya, oleh karena itu demi perbaikan proposal di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan proposal ini. Selain dari pada itu, penyusunan proposal ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak sehingga saya dapat menyelesaikan dengan baik dan ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Y.I. Gunawan,SE,MM selaku dosen pembimbing saya yang selalu memberikan waktu, ajaran dan arahan kepada saya dalam menyusun proposal ini.
2. Dr. Susanti Widiastuti,MM selaku ketua program studi Sarjana Manajemen S1 sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

3. Dr. Suyanto,SE,MM,M.AK,CA selaku ketua sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA Jakarta.
4. Civitas akademik STIE IPWIJA.
5. Keluarga yang selalu membirikan dukungan dorongan semangat kepada saya dalam menyusun proposal ini
6. Rekan rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Semoga atas bantuan yang bapak, ibu dan rekan - rekan berikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan saya berharap hasil penelitian untuk menyusun proposal ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pelaku bisnis, pembaca dan pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Manajemen.

Jakarta, 2 september 2019

Penulis

**ARIS MUNANDAR**

**NIM : 2015511230**

## DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI .....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiii
PENDAHULUAN .....	1
BAB 1      PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
BAB 2      TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan teori .....	10
2.1.Manajemen Sumber daya manusia .....	10
2.2. Pelatihan.....	15
2.2.1. Pengertian Pelatihan.....	15
2.2.2. Tujuan Pelatihan.....	18
2.2.3. Pentingnya Pelatihan Sebagai Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	20

2.2.4. Komponen Pelatihan .....	22
2.2.5. Prinsip Pelatihan.....	25
2.2.6. Metode Pelatihan .....	26
2.2.7. Isi Pelatihan.....	30
2.2.8. Tahapan Pelatihan .....	32
2.3 Motivasi.....	33
2.3.1. Pengertian Motivasi .....	33
2.3.2. Tujuan Motivasi .....	34
2.3.3 Fungsi Motivasi .....	35
2.4.Kinerja.....	38
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	38
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	39
2.4.3.Indikator Kinerja Karyawan .....	41
2.7. Kerangka Pemikiran .....	47
2.8. Hipotesis.....	48

### BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
3.3. Skala Pengukuran.....	52
3.4. Populasi, Sampel , dan Teknik Sampling .....	53
3.5.1. Populasi .....	53
3.5.2. Sampel .....	53
3.5.3. Teknik Sampling .....	55
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	55



3.6. Instrumen Variabel Penelitian.....	55
3.7.1. Uji Validitas .....	56
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	57
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	57
3.8.1. Metode Analisis .....	57
3.8.2. Pengujian Hipotesis .....	61
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	66
4.2. Pembahasan dan Penelitian .....	71
4.2 Pembahasan.....	92
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN .....	98

## DAFTAR TABEL

Table 1. penelitian terdahulu.....	42
Table 2. waktu penelitian .....	49
Table 3 . indikator variabel .....	52
Table 4 . skala pengukuran.....	53
Table 5 . profil perusahaan.....	67
Table 6 . karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	71
Table 7. karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan .....	73
Table 8. karakteristik responden berdasarkan lama bekerja .....	74
Table 9 . uji validitas X1 .....	75
Table 10 . Uji realibilitas variabel X1 .....	75
Table 11 . Uji validitas variabel X2 .....	76
Table 12 . uji reabilitas X2.....	77
Table 13 . uji validitas variabel Y .....	78
Table 14. uji reliabilitas variabel Y .....	78
Table 15 . deskriptip variabel pelatihan.....	80
Table 16 . uji deskripsi variabel X2 .....	81
Table 17 . uji deskriptif variabel Y .....	82
Table 18 . uji asumsi multikolinearitas .....	85
Table 19 . uji asumsi autokorelasi.....	85
Table 20 . anova pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan....	87
Table 21 . koefisien korelasi .....	88
Table 22 . persamaan regresi linear berganda .....	89

## DAFTAR GAMBAR

gambar 1. tingkat absensi perusahaan tahun 2018 .....	5
gambar 2. tingkat efficiency perusahaan tahun 2018 .....	6
gambar 3. visi misi perusahaan .....	69
gambar 4. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	72
gambar 5. karakteristik responden berdasarkan usia.....	72
gambar 6. karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan .....	73
gambar 7 . uji normalitas.....	84
gambar 8 . uji asumsi heteroskedistisitas .....	86

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Fotexco Busana International, 2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fotexco Busana International dan 3) pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Fotexco Busana International. Sampel penelitian ini adalah 95 karyawan di semua bagian dan yang telah mengikuti program pelatihan. Teknik pengambilan sampel responden menggunakan rumus slovin, teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner dan wawancara, analisis data yang dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan motivasi bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : pelatihan, Motivasi, Kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine: 1) the effect of training on the performance of employees of PT. Fotexco Busana International, 2) the influence of motivation on employee performance at PT. Fotexco Busana International and 3) the effect of training and motivation on the performance of the employees of PT. Fotexco Clothing International. The study sample was 95 employees in all sections and who had attended the training program. The sampling technique of respondents used the Slovin formula, the data collection techniques used were questionnaires and interviews, data analysis was performed by multiple linear regression. The results showed that training has a positive effect on employee performance, motivation has a positive effect on employee performance, training and motivation together have a positive effect on employee performance.*

*Keywords: training, motivation, employee performance.*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisas (Ambarita, 2012, para.5-8). Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Pelatihan menurut Dessler adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam

meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.(Dessler, 2009).

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Noe et al. 2008, p.266).

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akanbersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan.Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara yakni segala bentuk pelatihan

yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat di ukur, para pelatih harus yang berkualifikasi yang memadai, materi pelatihan harus di sesuaikan dengan tujuan yang hendak di capai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, (Mangkunegara, 2006, p.51).

Menurut George dan Jones, “motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence)”. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. (George & Jones, 2005) Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah karyawan, meeningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerjayang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.(Sunyoto, 2012,p.17-18).

Menurut Wijonarko menegaskan pentingnya menganggap karyawan sebagai aset. Dengan memperlakukan karyawan sebagai aset, otomatis ada



peningkatan Individual Capacity dan Organizational Competitiveness, selain itu Peningkatan Kinerja dan Employee Engagement dipastikan didapat. (Wijonarko, 2012, para.3).

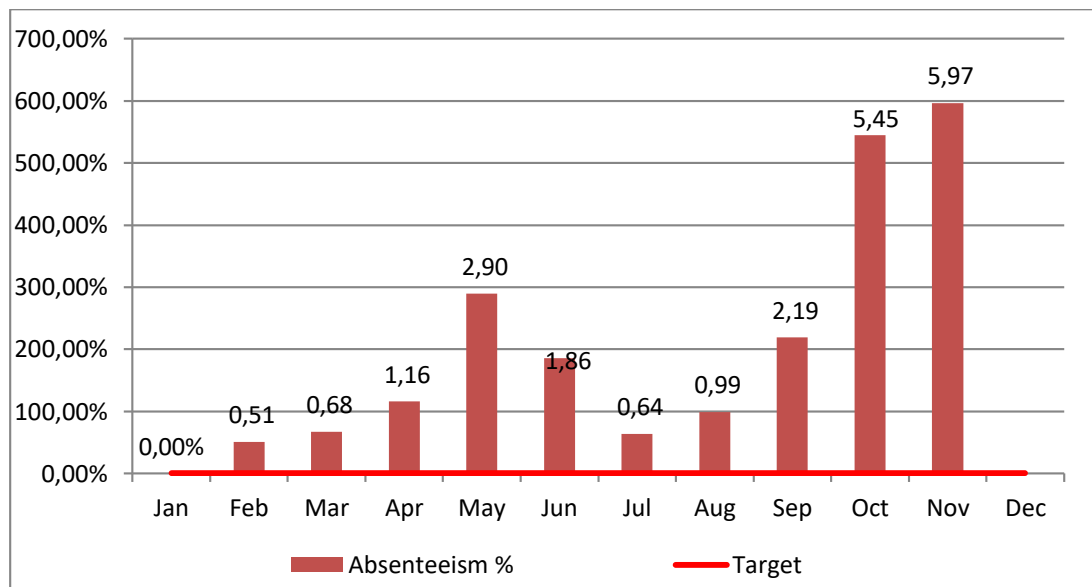
Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Menurut Raymond untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa 5 kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. (Raymond, 2010). Sumber daya manusia ini dititik beratkan pada seberapa jauh faktor manusia atau karyawan dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Peningkatan kesadaran akan prestasi kerja, efisiensi, efektifitas, kewirausahaan, dan etos kerja produktif sangat penting. Usaha untuk memaksimalkan SDM dapat dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan motivasi kerja, penyuluhan, pendidikan, dan pelatihan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Peningkatan motivasi kerja sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja, karena dengan semangat kerja yang tinggi umumnya dapat menumbuhkan nilai-nilai kemanusiaan serta harkat kaum pekerja.

Upaya peningkatan semangat kerja bagi karyawan bukanlah hal yang mudah, karena pemimpin dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya. Dengan tingginya semangat karyawan akan membuat produktivitas

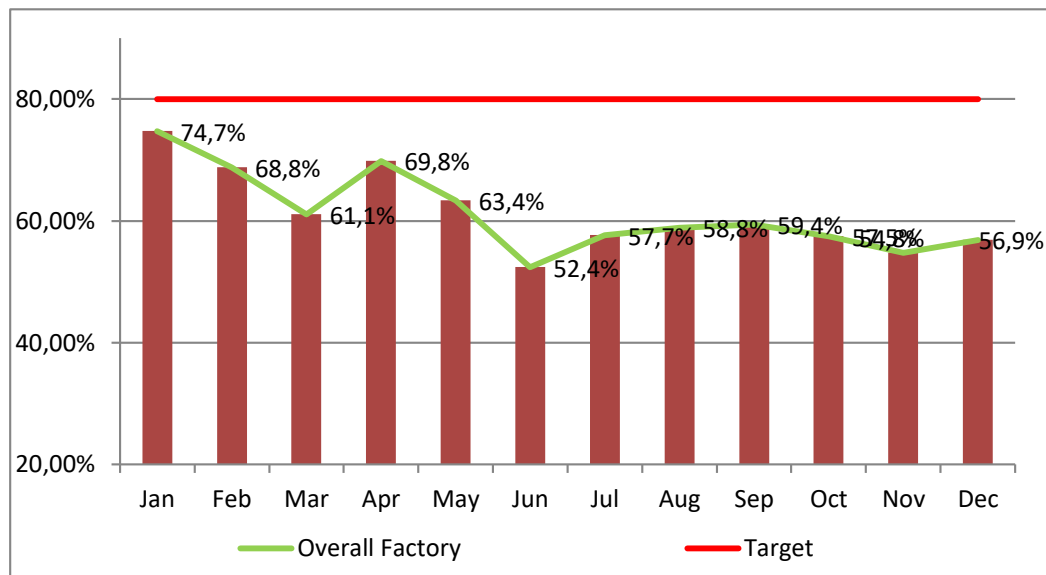
karyawan pada khususnya dan produktivitas suatu perusahaan pada umum nya menjadi tinggi, PT. Potexco Busana International adalah salah satu produsen pakaian dalam wanita di Indonesia yang berlokasi di Jakarta dan Bogor, memproduksi bra wanita, celana dalam wanita, thongs, string, bustiers, boxers, bodysuits, waspie, camisoles, bra camisoles, dan lain-lain. Pasar terbesarnya adalah negara-negara Eropa yang dipasok ke berebagia merek seperti C & A, Primark, Palmers, Target USA, Torrid USA, K-Mart Australia, Bo.

gambar 1. tingkat absensi perusahaan tahun 2018



Pada gambar diatas menjelaskan bahwa tingkat absensi yang meningkat pada setiap bulan nya.

gambar 2. tingkat efficiency perusahaan tahun 2018



Pada diagram di atas menggambarkan bahwa tingkat produktivitas perusahaan menurun.

Untuk memenuhi visi, misi, dan target perusahaan, maka perlu diperhatikan aspek sumber daya yang tersedia. Perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Dengan adanya pelatihan maka akan mendongkrak pengetahuan dan akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

PT. Fotexco busana international memandang setia karyawan sebagai modal utama perusahaan. Oleh karena nya, Pt. Fotexco memberikan perhatian yang besar untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan setiap individu melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi.

Sumber daya manusia PT. Fotexco Busana International juga menginginkan terciptanya suasana kerja yang nyaman bagi karyawan, hal ini dapat dicapai dengan memberikan motivasi kerja bagi karyawan dengan

menciptakan faktor-faktor pendorong bagi karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut dapat dilakukan dengan menjalin komunikasi yang baik memberikan kompensasi yang pantas, memberikan promosi sesuai dengan ketentuan perusahaan dan menghargai pekerjaankaryawan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja. Semua ini dilakukan semata-mata untuk terciptanya suasana kerja yang produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari pada karyawan.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi berhasil dengan memberikan pelatihan dan motivasi yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul penelitian skripsi ini adalah:

“ ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.FOTEXCO BUSANA INTERNATIONAL”

## **1.2. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.FOTEXCO BUSANA INTERNATIONAL?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT.FOTEXCO BUSANA INTERNATIONAL?

### **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. FOTEXCO BUSANA INTERNATIONAL
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. FOTEXCO BUSANA INTERNATIONAL .

### **1.4. MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi perusahaan Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang pemberian pelatihan dan motivasi kepada karyawan guna meningkatkan kinerja yang akan datang.
2. Bagi ilmu pengetahuan Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.
3. Sebagai bahan referensi atau rujukan bagi penelitian selanjutnya.

### **1.5. SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu :

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan permasalahan permasalahan secara ringkas yang meliputi : latar belakang, perumusan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis membahas materi yang bersifat teoritis, yang merupakan penjelasan penjelasan dari buku buku yang berhubungan dengan masalah yang di teliti yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan.

## **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

yang memaparkan tempat dan waktu penlitian, Disain Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi sampel dan metode sampling, Metode pengumpulan Data, Instrumentasi Variabel Penelian, Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

## **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang meliputi Analisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fotexco Busana International.

## **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini adalah bab terakhir yang berisikan kesimpulan hasil penelitian berdasarkan kesimpulan tersebut di kemukakan beberapa saran yang di tujukan kepada berbagai pihak.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Manajemen Sumber daya manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Agustin, Hilda Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Departement*. Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung daya manusianya.

Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

1. Menurut Melayu SP. Hasibuan.

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Menurut Henry Simamora

MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

3. Menurut Achmad S. Rucky

MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.



#### 4. Menurut Mutiara S. Panggabean

MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan pengembangan kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari definisi di atas, menurut Mutiara S. Panggabean, bahwa kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. Dengan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia secara singkat adalah sebagai berikut :

#### 1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian/*Organize* adalah kegiatan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

## 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

## 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*undirect*).

#### 8. *Pengintergrasian*

Pengintergrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*sapARATION*) adalah putusnya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan.

### **2.1.3 . Tujuan Sumber Daya Manusia**

4 (empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

#### a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

## **2.2. Pelatihan**

### **2.2.1. Pengertian Pelatihan**

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, Hariandja (2002:169), ketiga syarat tersebut adalah:

1. Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
2. Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya.
3. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka tekuni.

Berikut beberapa pendapat tentang pengertian pelatihan dari para ahli didefinisikan oleh **Chrisogonus D. Pramudyo** (2007 : 16) sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Menurut **Gary Dessler** (2006 : 280) bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Dari beberapa pengertian mengenai pelatihan tersebut, sekarang jelas bahwa pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk

peningkatan kinerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya. Seiring perkembangan bisnis, maka kinerja pekerja dalam suatu perusahaan harus terus menerus pula seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Pelatihan menurut **Mangkuprawira** (2002:135) menjelaskan bahwa : "Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar". Dari uraian ini menjelaskan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi perusahaan. Pelatihan juga merupakan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan terarah. Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Secara garis besarnya pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

### 2.2.2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pelatihan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pelatihan karyawan.

Program pelatihan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Pelatihan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dibangku sekolah atau di saat mereka berkuliah. Jadi perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan untuk pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang Sumber Daya Manusia. Karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan hasil kerjanya lebih baik sehingga daya saing perusahaan akan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji) karyawan dapat dinaikkan.

Tujuan pelatihan menurut **Mangkunegara** (2006:52) antara lain :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
- h. Menghindarkan keseragaman
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan yang terbaik dari manajer. Pelatihan di harapkan dapat mencapai tujuan yang lebih baik dan hasil yang efektif serta memodifikasi perilaku pekerja. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti keefektifan produksi barang dan pelayanan lebih efisien., menekan biaya produksi, meningkatkan kualitas dan menylaraskan hubungan pribadi lebih efektif.

Menurut **Carrel** dalam **Mangkuprawira** mengemukakan tujuh tujuan utama program pelatihan (**2002:136**) antara lain:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan karyawan
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru



6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
8. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

**Umar (2005:12)** mengemukakan bahwa "Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang".

### **2.2.3. Pentingnya Pelatihan Sebagai Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pelatihan sumber daya manusia merupakan salah satu topik yang sangat penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Pelatihan adalah salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing organisasi perusahaan. Adanya perubahan-perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan harus melakukan pelatihan sumber daya manusianya secara proaktif, demi mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.

Melalui pelatihan, karyawan dapat terbantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan dan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini maupun di masa mendatang. Sehingga ada beberapa alasan mengapa pelatihan

harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia

Menurut **Mangkunegara** (2006:55) alasan-alasan dilaksanakannya, diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya pegawai baru

Pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu tujuan, aturanaturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Disamping itu, mereka perlu memahami kewajiban kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.

2. Adanya penemuan-penemuan baru:

Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Maka itu para pegawai perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya alasan mengapa pelatihan harus dilakukan dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan Hariandja (2002:169) adalah:

1. Pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan di sini meliputi perubahan perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode

kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, dan sikap yang berbeda memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.
4. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

#### **2.2.4. Komponen Pelatihan**

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan.

Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan **DR. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara** (2006 : 51) yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut :

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.

Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam mengembangkan skill and knowledge bagi para karyawannya. Hal ini dilakukan perusahaan agar para karyawan dapat saling bahu-membahu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga pelatihan yang perusahaan wajibkan kepada para pekerjanya akan efisien. Mengingat biaya yang juga tidak sedikit, maka pelatihan tersebut juga harus diukur, kemana arah pelatihan ini akan di bawa? Siapa saja yang wajib mengikutinya? Dan apa tujuan akhir penelitian ini? Para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai. Artinya profesional. Keprofesionalan pelatih/pengajar merupakan keharusan. Hal ini dikarenakan pekerja adalah alat perusahaan yang membutuhkan keterampilan. Bagaimana mungkin pekerja yang diberikan pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih, kalau pelatih/pengajarnya tidak qualified?

- a. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

- b. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta.

Setiap pekerja memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pekerja, perusahaan harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pekerja agar dapat meningkatkan skill and knowledge mereka. Karena tingkatan usiapara pekerja yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda. Dan hal ini adalah salah satu faktor bagaimana mereka menangkap materi yang diberikan kepada mereka.

- c. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah pekerja yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan. Padahal jika persyaratan dijalankan sesuai dengan yang berlaku, maka peserta pelatihan akan mendapatkan banyak keuntungan setelah mengikuti pelatihan. Sementara itu, jika persyaratan bagi peserta diabaikan maka pelatihan yang mereka ikuti tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. Hal ini tentu saja akan berakibat bagi kemajuan perusahaan.

### 2.2.5. Prinsip Pelatihan

Pada prinsipnya setiap kemampuan sumber daya manusia berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi berbagai faktor, misalnya latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat serta bakat, dan lain-lain.

Oleh karena itu, untuk memberi keseragaman kepada setiap pekerja, maka ketika suatu perusahaan melaksanakan suatu pelatihan, haruslah merencanakan prinsip-prinsip seperti apa yang akan dijalankan dan disesuaikan dengan kemampuan para pekerja yang akan mengikuti pelatihan tersebut.

Selanjutnya **Mc Gehee**, seperti yang dikutip **DR. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara** (2006 : 51), bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Pelatih / pengajar / pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat (reinforcement) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (shaping) perilaku.

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, dapat dikatakan bahwa dalam pengadaaan pelatihan ada lima hal yang harus dipegang teguh selama proses pelatihan itu berlangsung. Tujuan yang hendak dicapai harus melalui tahapan-

tahapan yang berkesinambungan. Tahapan perencanaan sebelum program pelatihan berjalan meliputi : pengidentifikasian kebutuhan program pelatihan, kemudian menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan, menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya, selanjutnya menentukan metode pelatihan seperti apa yang akan dijalankan, kemudian mengimplementasikan segala perencanaan tersebut, dan terakhir mengadakan evaluasi. Disamping itu, harus didukung adanya motivasi dan reinforcement. Maksudnya disini adalah sebagai dorongan agar para pekerja yang mengikuti pelatihan lebih cepat menguasai materi-materi yang diberikan selama pelatihan.

Prinsip-prinsip pelatihan pada akhirnya memiliki tujuan agar dapat membentuk perilaku, sikap, dan pengetahuan pekerja agar pelatihan yang telah dijalankan dapat berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi dirinya sendiri sebagai bekal di kemudian hari

#### **2.2.6. Metode Pelatihan**

Setiap perusahaan yang menjalankan pelatihan, membutuhkan metode yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat dengan mudah diresap oleh para karyawan yang menjadi peserta pelatihan. Berikut inii merupakan bagan metode pelatihan yang ada Sumber : **DR. A.A.Anwar Prabu Mangkunegara** ( 2006 : 67)

##### 1. Metode Pekerjaan (On The Job Training).

Hampir 90 persen dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode ini. Prosedur metode ini informal, observasi sederhana, mudah, dan praktis. Karyawan mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja,

dan kemudian mengobservasi perilakunya. Aspek-aspek lain dari on the job training adalah lebih formal dalam format.

Karyawan yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan atau atasan memberikan pekerjaan kepada pekerja baru, kemudian atasan membantu atau membimbing pekerja tersebut. Magang adalah salah satu cara pelatihan yang paling efektif dan berguna, mengingat karyawan dapat bersentuhan langsung dengan masalah-masalah dan kegiatan yang ada.

## 2. Metode Balai (Vestibule).

Metode ini adalah suatu ruangan terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru, yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini sangat cocok untuk banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan jenis pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur. Misalnya, metode kuliah.

Kuliah merupakan suatu caramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Keuntungannya adalah dapat digunakan untuk kelompok besar sehingga dapat disajikan secara bersama dan relatif singkat. Kelemahannya adalah peserta lebih bersikap pasif, komunikasi satu arah, sehingga tidak terjadi umpan balik dari peserta.

## 3. Metode Demonstrasi dan Contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode ini melibatkan



pemeragaan contoh-contoh. Misalnya: metode studi kasus, Studi kasus adalah uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada. Peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah dan merekomendasikan pemecahannya, metode ini membutuhkan analisis dan kemampuan dalam memecahkan masalah.

#### 4. Metode Apprenticeship

Adalah suatu cara mengembangkan keterampilan. Metode ini seolah-olah pekerja bekerja, tetapi sambil belajar. Metode ini mirip dengan metode on the job training. Tetapi istilah ini dikhususkan untuk ketrampilan, yang hanya mendapatkan bimbingan dan dapat langsung mengerjakan pekerjaannya. Misalnya, metode konferensi.

Merupakan suatu pertemuan formal tempat terjadinya diskusi atau konsultasi tentang sesuatu yang penting. Konferensi menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi dan melibatkan peserta aktif. Pada metode konferensi, belajar didasarkan melalui partisipasi lisan dan interaksi antar peserta, peserta dianjurkan memberikan gagasan-gagasan untuk didiskusikan.

#### 5. Metode Simulasi

Yakni suatu metode yang membuat suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Misalnya, metode bermain peran. Disini jelas terlihat suatu bentuk perilaku yang diharapkan. Peranan peserta disini adalah menjelaskan situasi dan masing masing

peran mereka yang harus diperankan dalam pemecahan suatu masalah. Dapat dikatakan ini merupakan latihan dalam menghadapi suatu masalah. Sehingga ketrampilan para peserta dapat dipraktikkan saat metode ini berlangsung. Dan pengembangannya akan mudah dilakukan saat benar-benar dalam kondisi memecahkan suatu masalah.

#### 6. Metode Ruang Kelas

Metode ini dipakai untuk menambah pengetahuan para pekerja. Metode ini lebih mudah dipelajari dalam ruangan, karena yang dibahas biasanya mengenai konsep-konsep, sikap, teori-teori, dan kemampuan memecahkan masalah harus dipelajari. Misalnya, metode bimbingan berencana.

Terdiri dari serangkaian langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Meliputi langkah-langkah yang telah diatur terlebih dahulu mengenai prosedur yang berhubungan dengan penguasaan ketrampilan khusus atau pengetahuan umum. Dapat menggunakan buku pedoman dalam metode ini. Seluruh metode pelatihan ini dapat menggunakan alat bantu berupa visual. Perlu ditegaskan bahwa manusia dewasa lebih banyak menangkap sesuatu lewat penglihatan (83%) dibandingkan pendengaran (11%), dan medium lainnya. Oleh karena itu, di samping mengedepankan pengalaman, medium visual tidak boleh ditinggalkan. Alat bantu visual memudahkan dalam menyimak dan mengingat. Dalam pemberian materi mengenai konsep yang belum diketahui para peserta, visualisasi merupakan cara yang penting dalam memahami materi

tersebut. Contoh alat bantu visual, yaitu film, OHP, slide, video, LCD, papan tulis, poster, dan lainnya.

### **2.2.7. Isi Pelatihan**

Pada prinsipnya setiap kemampuan sumber daya manusia berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi berbagai faktor, misalnya latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat serta bakat, dan lain-lain.

Oleh karena itu, untuk memberi keseragaman kepada setiap karyawan, maka ketika suatu perusahaan melaksanakan suatu pelatihan, haruslah merencanakan prinsip-prinsip seperti apa yang akan dijalankan dan disesuaikan dengan kemampuan para karyawan yang akan mengikuti pelatihan tersebut, agar isi pelatihan pada akhirnya menjadi efektif dan efisien. Selanjutnya **Mc Gehee**, seperti yang dikutip **DR. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara** (2006 : 51), bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Pelatih / pengajar / pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.

- d. Adanya penguat (reinforcement) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (shaping) perilaku.

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, dapat dikatakan bahwa dalam isi pelatihan ada lima hal yang harus dipegang teguh selama proses pelatihan itu berlangsung. Tujuan yang hendak dicapai harus melalui tahapan-tahapan yang berkesinambungan. Tahapan perencanaan sebelum isi pelatihan berjalan meliputi: pengidentifikasian kebutuhan isi pelatihan, kemudian menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan, menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya, selanjutnya menentukan metode pelatihan seperti apa yang akan dijalankan, kemudian mengimplementasikan segala perencanaan tersebut, dan terakhir mengadakan evaluasi.

Di samping itu, harus ada dukungan motivasi, maksudnya di sini adalah sebagai dorongan agar para karyawan yang mengikuti pelatihan lebih cepat menguasai materi-materi yang di berikan selama pelatihan. Isi pelatihan pada akhirnya memiliki tujuan agar dapat membentuk perilaku, sikap, dan pengetahuan karyawan agar pelatihan yang telah di jalankan dapat berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi dirinya sendiri sebagai bekal di kemudian hari.

Isi pelatihan pada akhirnya memiliki tujuan agar dapat membentuk perilaku, sikap, dan pengetahuan karyawan agar pelatihan yang telah dijalankan dapat berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi dirinya sendiri sebagai bekal di kemudian hari. Selain itu, hal lainnya yang harus diingat adalah banyaknya isi

pelatihan itu sendiri serta lamanya waktu penyampaian dalam setiap materi yang diberikan. Dari prinsip-prinsip pelatihan tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa isi pelatihan harus dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip tersebut. Hal ini dimaksudkan agar isi pelatihan tidak menyimpang dari tujuan awal pelatihan tersebut dibuat.

### **2.2.8. Tahapan Pelatihan**

Tahapan pelaksanaan pelatihan meliputi tahapan sebagai berikut :

a. Kegiatan Pra-pelatihan (Pre-Class Activities)

Identifikasi dan analisis kebutuhan pembelajaran, pencalonan peserta sesuai persyaratan dengan disertai justifikasi dan atau rencana pengembangan karir, seleksi calon peserta.

b. Pelaksanaan Pelatihan (in-Class Activities)

Pelaksanaan proses belajar-mengajar sesuai desain program; penyampaian konsepsi tentang rencana penerapan/aplikasi hasil pelatihan di lingkungan kerja oleh peserta pemberian sertifikat pada akhir program pelatihan kepada peserta pelatihan yang telah mengikuti program secara keseluruhan.

c. Kegiatan Pascapelatihan (Post-Class Activities)

Pembuatan laporan tertulis atau presentasi materi dan rencana penerapan hasil pelatihan oleh peserta; implementasi pengetahuan dan ketrampilan yang telah dipelajari di lingkungan kerja oleh peserta; dan dalam jangka waktu 3 - 6 bulan,

informasi efektivitas implementasi hasil pelatihan diberikan oleh atasan yang selanjutnya akan digunakan sebagai dasar pengembangan pelatihan.

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1. Pengertian Motivasi**

Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Adapun pengertian motivasi menurut para ahli yang diantaranya yaitu: Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internak dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Motivasi ialah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak “Sargent, dikutip oleh Howard, 199” menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya “Siagian, 2004”.**Menurut Makmun “2004”**

Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. **Menurut Mc. Donald “Dalam Sardiman 2007:73”** Motivasi perubahan energi dalam diri seseorang

yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

#### 1.1.1.1 Menurut Azwar “2000:15”

Motivasi merupakan rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan move-re yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

#### 1.1.1.2 Menurut American Enyclopedia “Dalam Malayu 2005:143”

Menyebutkan bahwa motivasi sebagai kecenderungan “suatu sifat yang merupakan pokok pertentang” dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya.

### **2.3.2. Tujuan Motivasi**

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan (Taufik, 2007:35). Setiap tindakan motivasi seseorang mempunyai tujuan yang akan dicapai. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau akan dicapai, maka semakin jelas pula bagaimana tindakan memotivasi itu dilakukan. Tindakan memotivasi akan lebih

dapat berhasil apabila tujuannya jelas dan didasari oleh yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi pada seseorang harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, serta kepribadian orang yang akan dimotivasi (Taufik, 2007:35)

### **2.3.3 Fungsi Motivasi**

Menurut Sardiman (2007:85), terdapat tiga fungsi motivasi, yaitu :

1. Mendorong manusia berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Di samping itu motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi. Adanya motivasi yang baik dalam melakukan kegiatan akan menunjukkan hasil yang baik. Dengan kata lain, dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang melakukan kegiatan itu akan dapat melahirkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi orang tua dalam



mengikuti kegiatan posyandu akan sangat menentukan tingkat pencapaian derajat kesehatan keluarganya.

#### **2.3.4. Teori motivasi**

Teori ini adalah sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Malayu "2005:143" Motivasi berasal dari kata latin

a. Teori hierarki kebutuhan

1) Kebutuhan fisiologis, merupakan suatu kebutuhan yang paling mendasar, seperti makanan, minuman, dan kebutuhan biologis lainnya

2) Kebutuhan rasa aman, suatu kebutuhan akan rasa ingin dilindungi seperti ketertarikan seperti asuransi misalnya

3) Kebutuhan sosial, misalnya seperti cinta, persahabatan, rasa memiliki satu sama lain dan dapat diterima di suatu kelompok atau keluarga.

4) Kebutuhan harga diri, seperti status, kedudukan, jabatan, pengakuan, penghormatan.

5) Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan penggunaan potensi diri, pengembangan diri seperti konglomerat melakukan ekspansi dalam bisnis akan tetapi tidak sekedar berbisnis saja melainkan ingin menunjukkan bahwa dirinya

mampu. Manfaat dari teori ini adalah agar para manager mampu mengetahui apa yang belum terpenuhi bagi karyawan supaya dapat memotivasi mereka.

#### b. Teori motivasi pemeliharaan

1) Faktor kepuasan kerja merupakan penyebab kepuasan kerja dan merupakan “factor motivator” yaitu prestasi, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan yang memerlukan kreativitas, kemajuan dan peningkatan.

2) Faktor ketidak puasan kerja yang merupakan faktor penyebab ketidak puasan kerja merupakan faktor pemeliharaan yaitu : kebijaksanaan dan administrasi, kualitas pengendalian, kondisi kerja hubungan kerja, status pekerjaan, keamanan kerja, dan kehidupan pribadi si karyawan.

c. Teori prestasi Teori tersebut dipelopori oleh David Mc. Clelland, yang intinya motivasi seseorang sangat tergantung pada tinggi rendahnya keinginan seseorang untuk berprestasi, yang maksudnya semakin tinggi keinginan berprestasi maka semakin tinggi pula motivasi apabila jika semakin rendah keinginan untuk berprestasi maka akan semakin rendah pula motivasinya.

#### 2. Teori kebutuhan

Mc Clelland Menurut Mc Clelland ada 3 jenis kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan akan prestasi

b. Kebutuhan afiliasi

c. Kebutuhan akan kekuasaan

### 3. Teori penguatan

Terdapat tiga jenis pada teori penguatan, yaitu :

a. Penguatan positif

b. Penguatan negatif

c. Hukum

### 4. Teori penetapan tujuan

Teori penetapan tujuan dikembangkan oleh Edwin Locke. Dimana teori ini menguraikan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja. Konsep dasar dari teori penetapan tujuan adalah bahwa karyawan yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi terhadapnya) akan mempengaruhi kerjanya. Dengan menetapkan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja.

## 2.4.KINERJA

### 2.4.1 Pengertian Kinerja

Simamora (1997) mengemukakan bahwa **kinerja karyawan** adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999 : 33) mengatakan bahwa **kinerja** atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya

standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "succesfull role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003).

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) **kinerja** merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan **kinerja** sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

## **2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

### **a. Efektifitas dan efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang

dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### 2.4.3.Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. **Kualitas** : Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas** :Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu** : Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas** : Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian** : Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja.

Table 1. penelitian terdahulu

NO	NAMA / TAHUN PENELITI	METODOLOGI PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN/ PERBEDAAN
1	SAMIRA/2013/ ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BURSA EFEK INDONESIA.	Metode penelitian bersifat kuantitatif, menggunakan analisis regresi linear sederhana  Responden seluruh karyawan PT. Bursa Efek Indonesia  Sample : 52 orang	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Bursa Efek Indonesia begitupun dengan motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Bursa Efek Indonesia.	PERSAMAAN : Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti yaitu variabel pelatihan dan motivasi dan sama-sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.  PERBEDAAN : perbedaannya terletak pada tempat penelitian, dan hasil x1 ya tidak sama.
2	LEONARDO AGUSTUS/2013 / PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PT ESA INTI PARADIGMA	Metode yang digunakan adalah kuantitatif, menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengambilan data dengan kuesioner skala likert.  Responden seluruh karyawan.  Sampel 52 orang	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa penelitian dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Esa Inti Paradigma.	Persamaan: persamaan penelitian ini terletak pada variabel independent dan dependent nya.  Perbedaan: Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

3	ERZA FIRDAUS/2013 PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBINAN TERHADAP KINERJA ALUMNI PESERTA PELATIHAN BATIK SASIRANGAN	Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Responden seluruh karyawan , jumlah sample 100 orang	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dari pengujian model regresi dengan uji F diketahui bahwa keseluruhan variabel bebas pelatihan dan pembinaan, serta variabel pemoderasi pendidikan memberikan pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja alumni	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel independen yaitu pelatihan yang sama-sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja.  Perbedaan : perbedaan terletak pada tempat penelitiannya dan variabel X2 (pembinaan)
4	INDAH LESTARI (2014). PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP PT. MEGASARI MAKMUR	Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi, metode penelitian yang di gunakan analisis linear berganda,  Responden karyawan pt. Megasari makmur .  Sample : 65 karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif dan ada hubungan nya yang kuat antara Pelatihan dengan Kinerja Front Linear di Bank BRI Syariah Jakarta	Persamaan penelian ini terdapat pada variabel Pelatihan terhadap Kinerja karyawan  Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada jumlah variabel yang diteliti dan tempat penelitannya.



5	<p>NANCY YUSTINA (2014)</p> <p>PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PDAM TIRTA PAKUAN BOGOR</p>	<p>Metode Penelitian yang digunakan</p> <p>Analisi Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien analisis determinasi, uji hipotesis.</p> <p>Responden seluruh karyawan yang telah mengikuti pelatihan.</p> <p>Sample : 51 karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai hubungan yang nyata dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. PDAM Tirta Pakuan Bogor</p>	<p>Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel yang di teliti (Pelatihan ) terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan pada penelian ini terdapat pada tempat yang diteliti dan jumlah variabel yang diteliti</p>
6	<p>YULI TULIABU (2013)</p> <p>PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PDAM KABUPATEN GORONTALO</p>	<p>Metode Penelitian yang digunakan adalah Metode Kuantitatif.</p> <p>Responden : seluruh karyawan PT. PDAM kabupaten Gorontalo.</p> <p>Sample : 48 karyawan.</p>	<p>Hasil penelitian menyatkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PDAM kabupaten Gorontalo</p>	<p>Persamaan pada penelian ini terdapat pada variabel yang diteliti ( Motivasi) terhadap kenerja karyawan</p> <p>Perbeadaan pada penelian ini terdapat pada tempat penelitian dan jumlah variabel yang diteliti</p>

7	RIZKA AFRISALIA NITA SARI (2012)  ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. BANK CENTRAL ASIA TBK. CABANG	Metode yang digunakan Analisi Regresi Linear, menggunakan rumus slovin dari total populasi responden 77 teller, dengan sampe 44 teller.	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk, Cab. Kudus	Persamaan : variabel motivasi sama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  Perbedaan pada penelitan ini terdapat pada tempat penelitian
8	LUBIS (2008)  PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN (PERSERO) IV MEDAN	Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif.  Responden : karyawan PT. Perkebunan persero medan .  Sample : 57 karyawan.	Hasil penelitian menyatakan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja secara serempak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.	Persamaan pada penelitan ini terdapat pada jumlah variabel yang diteliti  Perbedaan pada penelitan ini terdapat pada tempat penelitian
9	RADEN KANDITA SURININGSIH	Metode analisis yang dipakai adalah Metode	Hasil penelitan menyatakan bahwa terdapat pengaruh	Persamaan pada penelitan ini terdapat pada variabel yang

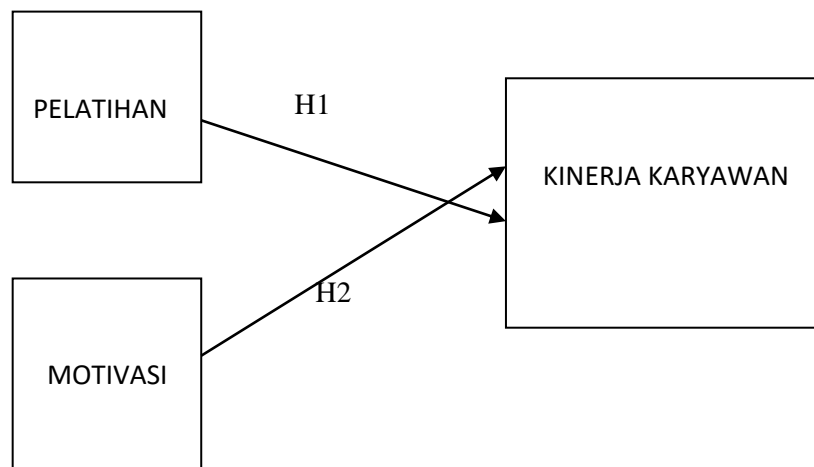
	(2015) PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK MANDIRI KOTA BANDUNG)	analisis linear berganda.  Responden : karyawan bank mandiri  Sample : 53 karyawan	yang signifikan dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Bank. mandiri Kota Bandung.	di teliti  Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada tempat yang diteliti
10	ADE IMAS F INTRIANSYAH (2012)  PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI	Metode penelitian yang digunakan adalah Uji Regresi Ganda  Responden : seluruh karyawan Bank BRI yang telah mengikuti pelatihan  Sample : 65 karyawan	Hasil Penelitian adalah variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti  Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada tempat yang di teliti

Sumber : Hasil Penelitian terdahulu

## 2.7. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, kerangka pikir secara sistematis dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut :

kerangka pemikiran



Pelatihan kerja yang bermanfaat meningkatkan kemampuan kerja karyawan akan sangat membantu karyawan itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi.

Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan kerja, kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing pegawai diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan

oleh karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik dan maksimal.

Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberiaan motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi pegawai untuk berprestasi. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **2.8. HIPOTESIS**

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis penelitian :

H1 : Ada Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. POTEXCO BUSANA INTERNATIONAL

H2 :Ada Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.POTEXCO BUSANA INTERNATIONAL.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

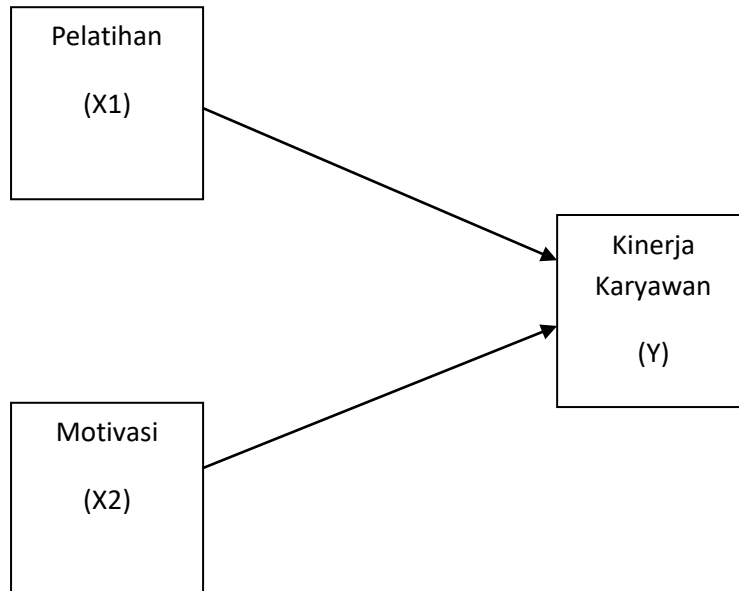
Penelitian ini dilakukan di PT. FOTEXCO BUSANA INTERNATIONAL yang beralamat di desa Cikuda Wanaherang, kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor.

Table 2. waktu penelitian

No	Kegiatan	november- desember	januari- maret	april- juni	juli- agustus
1	Penelitian Terdahulu	■			
2	Penyusunan proposal		■		
3	Pengumpulan data		■		
4	analisis data			■	
5	penyusunan laporan				■

### 3.2. DESAIN PENEITIAN

Desain penelitian



Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.FOTEXCO BUSANA INTERNATIONAL yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan teknik dokumentasi dan angket yang berupa sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

### 3.3. OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel penelitian menurut Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2011:38) secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek lain.

Terdapat dua variabel bebas (independent variable), yaitu pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dan satu variabel terikat (dependent variable), yaitu kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini. Definisi dari masing-masing variabel adalah:

1) Kinerja karyawan merupakan hasil seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu di dalam

1) Melaksanakan tugasnya indikator yang di gunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah efektifitas dan efisiensi , orientasi, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

2) Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, dan rasa tanggung jawab.

3) Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap



yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan seorang karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja adalah pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kecakapan.

Table 3 . indikator variabel

no	variabel	Indikator	Butir soal
1	Pelatihan	Pengetahuan Kemampuan Berfikir Sikap Kecakapan	1 2 dan 3 4 5
2	motivasi	Dorongan mencapai tujuan Semangat Kerja Inisiatif dan kreativitas Rasa tanggung jawab	1 dan 5 2 3 4
3	Kinerja Karyawan	Efektivitas dan efisiensi Orientasi tanggung jawab Disiplin Inisiatif	1, 2 3 4

Sumber : indikator penilaian variabel

### 3.3.Skala Pengukuran

Pengukuran merupakan suatu proses hal mana suatu angka atau simbol dilekatkan pada karakteristik atau properti suatu stimuli sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan. (Imam Ghazali: 2005;3). Dalam penelitian ini menggunakan Skala Ordinal yaitu Skala ordinal tidak hanya mengkategorikan variabel ke dalam kelompok, tetapi juga melakukan ranking terhadap kategori.(Imam Ghazali: 2005;4). Sedangkan skala untuk instrumen menggunakan skala Likert karena penelitian ini merupakan penelitian sikap atau persepsi seseorang terhadap suatu objek. Sedangkan skala untuk instrumen penelitiannya dengan Skala Likert.

Table 4 . skala pengukuran

Skala	Kriteria penilaian
1	Sangat buruk
2	Buruk
3	Sedang
4	Baik
5	Sangat baik

Pilihan jawaban Responden Pertanyaan sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

### **3.4. Populasi, Sampel , dan Teknik Sampling**

#### **3.5.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2010:117). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di departemen yang ada PT. Fotexco Busana International yang telah mengikuti pelatihan. Adapun jumlah karyawan departemen produksi PT . Fotexco busana international terdiri dari 1750 (seribu tujuh ratus lima puluh) karyawan merupakan populasi dari seluruh departemen PT. Fotexco Busana International .

#### **3.5.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk

orang yang mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100).

Sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin dimana :

$$n = N / (1 + N e^2)$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error

Dalam penelitian ini penulis menggunakan batas toleransi kesalahan yang ditetapkan adalah 10%.

$$n = N / (1 + N e^2)$$

Sehingga:

$$n = 1750 / (1 + (1750 \times 0,1^2))$$

$$n = 1750 / (1 + (1750 \times 0,01))$$

$$n = 1750 / (1 + 17,5)$$

$$n = 1750 / 18,5$$

$$n = 94,59 \text{ sampel}$$

Apabila dibulatkan menjadi 95 sampel karyawan.

### **3.5.3. Teknik Sampling**

Jika hanya meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut penelitian sampel. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah “sebagian dari populasi itu”. Populasi itu misalnya penduduk wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah karyawan di sebuah perusahaan.

Adapun jumlah populasi yang akan diambil di PT. Fotexco Busana International adalah sebanyak 1750 karyawan. Dari jumlah populasi tersebut sebanyak 95 karyawan dijadikan anggota sampel, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling* yaitu menggunakan karyawan yang telah memenuhi karakteristik penelitian.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan questioner, dengan menggunakan sample berjumlah 95 orang sebagai sample yang mewakili suara keseluruhan. Questioner berisikan 14 pernyataan yang tiap pernyataan mewakili tiap point variabel penelitian yang diisi oleh objek penelitian yaitu karyawan PT. Fotexco Busana International.

### **3.6. Instrumen Variabel Penelitian**

Instrument penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif, karena data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrument yang dipergunakan. Artinya, data yang bersangkutan dapat

mewakili dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan si pemilik data (Prakoso: 2011 dalam Lestari 2017).

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

### **3.7.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam G;3hozali , 2013 dalam Lestari 2017).

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  dan berniali positif, maka variabel tersebut valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{table}$ , maka variabel tersebut tidak valid
3. Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  tapi bertanda negative, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **3.7.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013 dalam Lestari 2017).

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

## **3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

### **3.8.1. Metode Analisis**

Agar mendapat hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis verifikatif yaitu regresi linier berganda.

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Sedangkan Analisis regresi linier ganda dilakukan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe

metric (Interval atau Rasio). Analisis regresi linear ganda digunakan didahului uji persyaratan analisis yaitu Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linear ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran bias, linier dan konsisten. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, linearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas yang dipeleaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data regional normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tidak terjadinya multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika :

1. Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2.
2. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

## a. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson table dengan kriteria sebagai berikut :



1.  $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
2.  $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
3.  $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
4.  $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

b. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan lain (Ghozali, 2013 dalam Lestari 2017). Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dalam penelitian digunakan grafik *scatterplot*. Pada grafik *scatterplot* dapat dilihat pola tertentu antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di *studentized*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka hal itu mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Analisa Regresi

Analisis regresi merupakan salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Setelah uji asumsi terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan analisis

regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$X_1$  = pelatihan

$X_2$  = motivasi

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi pelatihan

$b_2$  = Koefisien Regresi motivasi

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi  $b_1$  menunjukkan besar dan arah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien regresi  $b_2$  menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **3.8.2. Pengujian Hipotesis**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisa kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fotexco Busana International.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$  : model tidak baik/ tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$  : model baik/ layak

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Imam Ghazali, 2013). Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1. Derajat kepercayaan = 5%
2. Derajat kebebasan f table ( $\alpha$ , k, n-k-1)

$$\alpha = 0.05$$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

3. Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  ditolak apabila  $f_{hitung} > f_{table}$

$H_a$  ditolak apabila  $f_{hitung} < f_{table}$

4. Menentukan f dengan rumus :

$$f = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien determinan berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Kesimpulan :

- Apabila  $f_{hitung} < f_{table}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.
- Apabila  $f_{hitung} > f_{table}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t. uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

#### 1. Uji hipotesis pertama

Uji hipotesis pertama diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fotexco Busana International.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Jika Sig t <  $\alpha$ , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fotexco Busana International.
- Jika Sig t >  $\alpha$ , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fotexco Busana International.

## 2. Uji hipotesis kedua

Uji hipotesis kedua diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fotexco Busana International.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fotexco Busana International.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fotexco Busana International.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **4.1.1.1 Sejarah singkat PT. Fotexco Busana International**

Pada tahun 1995 perusahaan FBI atau Febiane Busana International berdiri, tempat nya di kranggan cibinong bogor, perusahaan FBI ini memproduksi underware pakaian dalam wanita seperti bra dan panty export berbagai merk, berdiri dari tahun 1995 sampai 2015, karena ingin memindahkan dan membuat perusahaan baru, maka manajemen dan pemegang saham PT. FBI mendirikan perusahaan PT. Fotexco Busana International yang sekarang ada di jl. Raya Cikuda kp. Cikuda RT/RW : 003/006 Desa Wanaherang Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor. PT. Fotexco Busana International berdiri dari tahun 2015 hingga sekarang ini.

###### **4.1.1.2. Visi, Misi, dan Profil Perusahaan**

PT. Fotexco Busana International adalah 5 produsen pakaian dalam wanita teratas yang berlokasi di Indonesia (Jakarta dan Bogor) yang berdiri sejak 1997. Produk utama adalah bra wanita, celana dalam, bodysuits, kmisol bra terutama untuk pasar Eropa, jepang, belanda dan jerman. Produk yang di kerjakan hampir 80% Bra, dan 20% panty, dan order yang di ambil sekitar 90% export dan

10% untuk produk perusahaan sendiri yang di jual secara lokal. Sejak 2012 PT. Fotexco mulai menerapkan manufaktur LEAN dan akan terus sebagai strategi bisnis untuk perbaikan berkelanjutan. Hingga saat ini Pt Fotexco selalu menerapkan sistem kerja kaizen dan lean sistem untuk membantu perbaikan sistem kerja di perusahaan.

Table 5 . profil perusahaan

Nama perusahaan	PT . Fotexco Busana International
Alamat Perusahaan	jl. Raya Cikuda kp. Cikuda RT/RW : 003/006 Desa Wanaherang Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor.
Nomor telepon/Faximile	021-8677968 / 021-8677966
NPWP	01.824.265.1-057.000
Bidang Usaha	Industri Pakaian jadi
Hasil Produksi	Pakaian dalam
Akta Pendirian	No. 187 Tanggal 26 April 1997 dari Notaris Darbi SH
Pengesahan Menteri Kehakiman	Nomor : C-13929 HT.01.01.TH.99
Akta Perubahan Terakhir	: No.66 Tanggal 23 Februari 2018 dari Notaris Hajjah Greta Noordiana SH
Pengesahan Menteri Kehakiman	Nomor : AHU-0004885.AH.01.02.TAHUN 2018
Penanggung Jawab Perusahaan	Phang Jan Mie
Jabatan	Direktur Utama
Alamat Penanggung Jawab	Jl. Pelangi Hijau I Blok B1B/48 Kelapa Gading, Jakarta Utara
Nama	Cheng Kuei Ying
Jabatan	Komisaris



Alamat	Jl. Pelangi Hijau V Blok B 5 U/5, Kelapa Gading, Jakarta Utara
Pemegang Saham	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cheng Kuei Ying (ROC, 73 %)</li> <li>2. Phang Jan Mie (Indonesia, 17 %)</li> <li>3. Euw Yong Tjik Kiat (Indonesia, 5 %)</li> <li>4. Phan Mai Lean (Malaysia, 3 %)</li> <li>5. Poa Pau Phing (Indonesia, 2 %)</li> </ol>
Total Modal Disetor	Rp. 91,105,000,000.00
Batas Rencana Kawasan Berikat	<p>Sebelah Selatan : berbatasan dengan PT. Sekar Jaya Laundry</p> <p>Sebelah Utara : berbatasan dengan PT. Sun Tak Indonesia</p> <p>Sebelah Timur : berbatasan dengan sungai Cileungsi</p> <p>Sebelah Barat : berbatasan dengan Jl. Lahan Kosong milik PT. Fotexco Busana International.</p>

gambar 3. visi misi perusahaan



Visi: Passion terhadap Orang dan Produk

Misi: Kesederhanaan dalam membangun karakter untuk membuat produk yang bernilai lebih tinggi.

#### 4.1.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

## 4.2. Pembahasan dan Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Untuk penelitian ini mengambil sampel Karyawan sejumlah 95 karyawan di PT. Fotexco Busana International. Sebagai hasil penelitian pendahuluan berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi responden.

#### a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang, tabulasi jenis kelamin responden dapat dilihat dari table berikut ini :

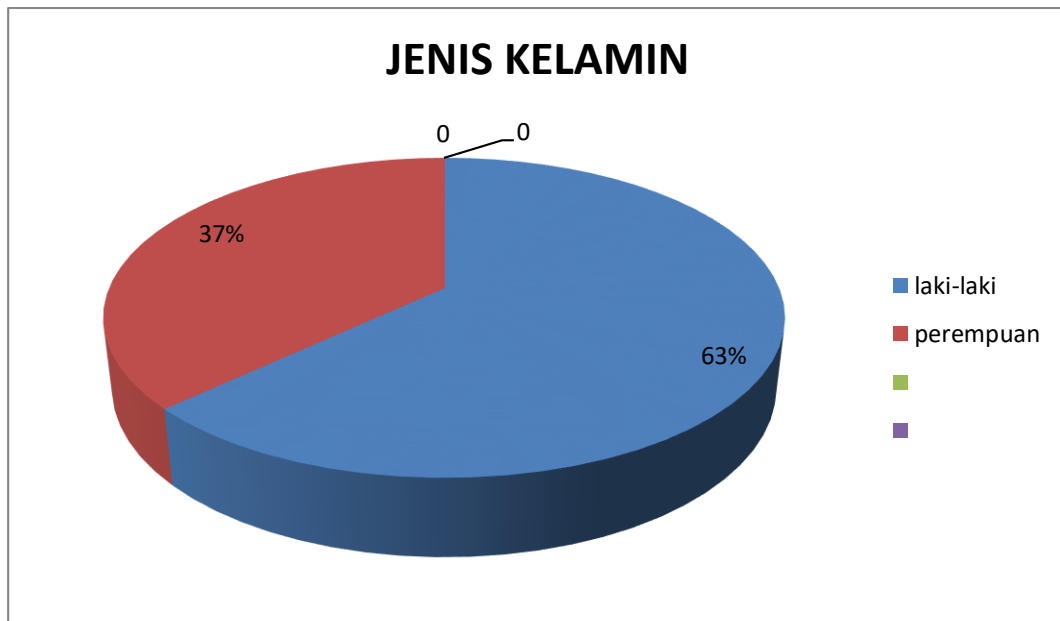
Table 6 . karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Jumlah%
Laki-Laki	60	63%
Perempuan	35	37%
Total	95	100%

Sumber : *Data penelitian diolah , Agustus 2019*

Dari table diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki laki adalah 60 orang dan jumlah responden perempuan 35 orang.

gambar 4. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber : Data penelitian diolah , Agustus 2019

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

gambar 5. karakteristik responden berdasarkan usia

NO	KELOMPOK USIA	JUMLAH	PRESENTASI
1	20 - 30 Tahun	22	23%
2	31 - 40 tahun	45	47%
3	41 - 50 tahun	28	29%
	TOTAL	95	100%

Berdasarkan hasil tersebut, dapat di lihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 20-30 tahun berjumlah 22 orang atau 23%, 31-40 tahun berjumlah 45 orang atau 47% , dan responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 28 orang atau 29%

c. Tabel karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan

Table 7. karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

no	jenjang pendidikan	jumlah	Presentasi
1	SD	5	5%
2	SMP	25	26%
3	SMA	42	44%
4	DIPLOMA	2	2%
5	S1	23	24%
	TOTAL	95	100%

Sumber : Data penelitian diolah , Agustus 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 65 Orang atau 68%, sedangkan jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 30 Orang atau 23%, . Dari data tersebut dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :

gambar 6. karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan



#### E. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Table 8. karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No	lama bekerja	jumlah	Presentasi
1	1-2 tahun	38	40%
2	3-5 tahun	20	21%
3	6-10 tahun	25	26%
4	15-20 tahun	12	13%
	Total	95	100%

Dari tabel di atas bisa kita lihat responden berdasarkan lama bekerja di PT.Fotexco Busana International. Untuk masa kerja 1-2 tahun 40% , 3-5 tahun 21% , 6-10 tahun , 15-20 tahun 13%.

#### 4.1.2. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas dan realibilitas dilakukan terhadap seluruh kuisisioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-realibilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas Realibilitas Variabel pelatihan (X1) diperoleh 5 Pertanyaan yaitu X1.1 sampai X1.5. Validitas variabel diuji dengan membandingkan nilai r Hitung ( Kolom Corrected Item-Total Corelation ) hasil output SPSS dengan nilai r table, dengan kriteria :

- Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ table}$  atau  $r \text{ hitung} > 0.202$  maka valid
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ table}$  atau  $r \text{ hitung} < 0.202$  maka tidak valid

Uji Validitas variabel pelatihan dilakukan terhadap 5 pertanyaan. Setelah melalui beberapa tahap pengujian, diperoleh hasil uji validitas variabel Pelatihan sebagai berikut :

Table 9 . uji validitas X1

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
X1.1	0.744	0.202	Valid
X1.2	0.668	0.202	Valid
X1.3	0.806	0.202	Valid
X1.4	0.715	0.202	Valid
X1.5	0.745	0.202	Valid

Sumber : Data penelitian diolah , Agustus 2019

Berdasarkan hasil pengujian diatas, 5 Butir pertanyaan valid karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r table ( Corrected Item-Total Correllation > 0.202 )

Table 10 . Uji realibilitas variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

Sumber : Data penelitian diolah , Agustus 2019



Uji reliabilitas pelatihan dilakukan terhadap 5 pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha > dari nilai kritis ( $0.752 > 0.6$ ) maka variabel pelatihan yang diukur dengan 5 pertanyaan telah reliable.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas motivasi.

Data variabel X2 diperoleh 5 pertanyaan yaitu X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5. Validitas variabel motivasi diuji dengan membandingkan nilai r hitung ( Kolom Corrected Item-Total Correlation ) hasil output SPSS dengan r table, dengan kriteria :

- Jika r hitung > r table atau r hitung > 0.6 Maka valid;
- Jika r hitung < r table atau r hitung < 0.6 Maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel motivasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada table berikut :

Table 11 . Uji validitas variabel X2

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
X2.1	0.814	0.202	Valid
X2.2	0.854	0.202	Valid
X2.3	0.767	0.202	Valid
X2.4	0.711	0.202	Valid
X2.5	0.786	0.202	Valid

Sumber : Data penelitian diolah , agustus 2019

Uji Variabel motivasi dilakukan terhadap 5 pertanyaan karena hasil uji mendapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table (corrected Item-Total Correlation  $>$  0.199) untuk seluruh item indikator pengukur variabel seluruhnya valid. Uji Reliabilitas variabel motivasi

Table 12 . uji reabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Sumber : Data penelitian diolah , agustus 2019

Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha  $>$  0.6 .Uji reliabilitas variabel motivasi dilakukan terhadap 5 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pada nilai kritis ( $0.841 > 0.6$ ) maka variabel motivasi yang diukur menggunakan 5 pertanyaan telah reliable.

c. Uji Validitas Reliabilitas Kinerja karyawan

Uji Variabel kinerja karyawan diukur dari 4 pertanyaan yaitu Y1 sampai Y4. Validitas variabel kinerja karyawan diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation ) hasil out put SPSS dengan nilai  $r$  table, dengan kriteria :

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table atau  $r$  hitung  $>$  0.202 maka valid

- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} < 0.202$  Maka tidak valid

Uji Validitas variabel kinerja di laksanakan terhadap 4 Pertanyaan. Setelah melalui beberapa tahap pengujian, didapatkan hasil uji validitas variabel pelatihan sebagai berikut :

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Y.1	0.912	0.202	Valid
Y.2	0.871	0.202	Valid
Y.3	0.436	0.202	Valid
Y.4	0.886	0.202	Valid

Table 13 . uji validitas variabel Y

*Sumber : Data penelitian diolah , agustus 2019*

Berdasarkan hasil pengujian diatas, pertanyaan yang ada 4 pertanyaan dan hasil uji menyatakan valid. Karena mendapatka nilai  $r_{hitung} > nilai r_{tabel}$  ( Corrected Item-Total Correlation  $> 0.168$ )

Table 14. uji reliabilitas variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	4

Sumber : Data penelitian diolah , agustus 2019

Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha  $> 0.6$  Uji reliabilitas variable kinerja karyawan dilakukan terhadap 4 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pada nilai kritis ( $0.800 > 0.6$ ) maka variabel motivasi yang diukur menggunakan 5 pertanyaan telah reliable.

#### 4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

##### 1. Deskripsi Variabel pelatihan

Data variabel pelatihan berasal dari 5 jawaban kuisisioner pada skala 1 sampai 5. Nilai terendah teoritis ( apabila jawaban masing-masing item kuisisioner adalah tsatu ) adalah 5. Nilai tertinggi teoritis ( apabila masing-masing jawaban item kuisisioner adalah lima ) adalah 25 nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi 2

$$( 25+5 ) : 2 = 15$$

Table 15 . deskriptip variabel pelatihan

Statistics		
X1		
N	Valid	88
	Missing	24
Mean		22.31
Std. Error of Mean		.267
Median		23.00
Mode		24
Std. Deviation		2.507
Variance		6.284
Kurtosis		1.384
Std. Error of Kurtosis		.508
Range		11
Minimum		14
Maximum		25
Sum		1963

*Sumber : Data penelitian diolah , agustus 2019*

Nilai Jawaban terendah adalah 14 dan tertinggi 25 dengan rentang skor 11 sehingga diperoleh rata-rata 22.31 dan nilai tengah empirik 23 serta nilai yang sering paling muncul adalah 24. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ( $22.31 > 15$ ) maka dapat diartikan bahwa Pelatihan cenderung baik dengan hasil cenderung setuju.

#### 1. Deskripsi Variabel motivasi

Data variable motivasi berasal dari lima pertanyaan kuisisioner pada skala satu sampai lima. Nilai tertinggi teoritis (apabila jawaban masing-masing item

kuisisioner adalah lima ) adalah 25 . Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua.

$$(25+5):2 = 15$$

Table 16 . uji deskripsi variabel X2

Statistics		
TTLX2		
N	Valid	95
	Missing	1
Mean		22.74
Std. Error of Mean		.247
Median		23.00
Mode		25
Std. Deviation		2.411
Variance		5.813
Kurtosis		1.567
Std. Error of Kurtosis		.490
Range		11
Minimum		14
Maximum		25
Sum		2160

*Sumber: Data penelitian diolah, agustus 2019*

Nilai jawaban terendah adalah 14 dan tertinggi 25 dengan rentang skor 11 sehingga diperoleh nilai rata-rata 22.74 dan nilai tengah empirik 23 serta nilai yang sering muncul adalah 25. Karena rata-rata empiric lebih besar daripada nilai tengah teoritik ( $22.74 > 9$ ) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi cenderung baik dengan hasil kuisisioner cenderung setuju.

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja karyawan

Data variable kinerja karyawan berasal dari jawaban 4 item kuisisioner pada skala satu sampai lima. Nilai terendah teoritis ( apabila jawaban masing-masing item kuisisioner adalah satu) adalah 4. Nilai tertinggi teoritis ( apabila jawaban masing-masing item kuisisioner adalah lima) adalah 20. Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua.  $(20+4):2 = 12$

Table 17 . uji deskriptif variabel Y

Statistics		
TTLY		
N	Valid	95
	Missing	1
Mean		17.75
Std. Error of Mean		.182
Median		19.00
Mode		19
Std. Deviation		1.774
Variance		3.148
Kurtosis		1.020
Std. Error of Kurtosis		.490
Range		8
Minimum		12
Maximum		20
Sum		1686

Sumber : Data penelitian diolah, agustus 2019

Nilai jawaban terendah adalah 12 dan tertinggi 20 dengan rentang skor 8 sehingga diperoleh nilai rata-rata 17.75 dan nilai tengah empirik 19 serta nilai yang sering muncul adalah 19. Karena rata-rata empirik lebih besar daripada nilai

tengah teoritik ( $17.75 > 12$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan pelanggan cenderung baik dengan hasil kuisisioner cenderung setuju. cenderung baik dengan hasil kuisisioner cenderung setuju.

#### 4.1.5 Analisis Data

Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan

Analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut :

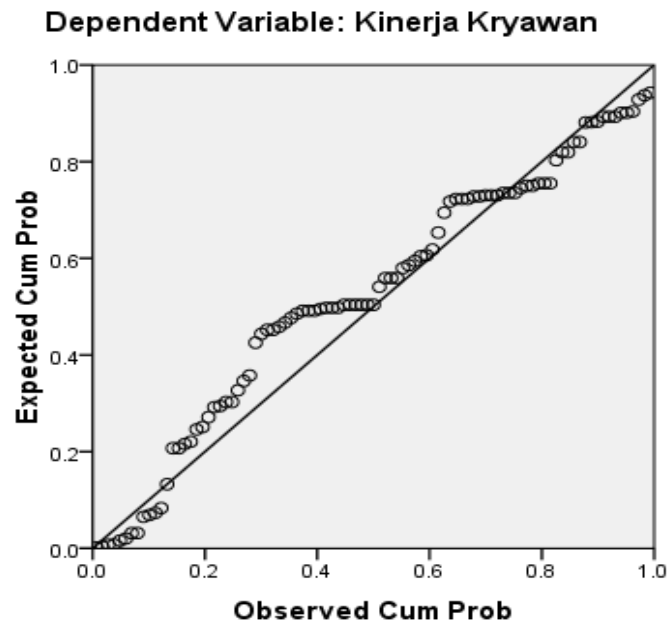
##### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot dari data residual regresi yang dapat kita lihat pada gambar dibawah ini. Grafik tersebut memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variable yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal



gambar 7 . uji normalitas

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Data penelitian diolah, agustus 2019*

2. Multikolinieritas

Tabel Coefficient Collinearity Statistic digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari table tersebut diperoleh masing-masing variable independent memiliki nilai Toleransi

$X_1 = 0.735$  , Tolerance  $X_2 = 0.735$  Dan  $VIF X_1 = 1.361$   $VIF X_2 = 1.361$  Karena nilai toleransi lebih besar daripada pernyataan minimal (  $Tolerance > 0.2$ ) dan nilai

VIF lebih rendah dari pernyataan maksimal ( $VIF < 10$ ) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikoleritas (model yang dikembangkan sudah tepat)

Table 18 . uji asumsi multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Constant		
Pelatihan	.735	1.361
Motivasi	.735	1.361

Sumber : Data penelitian diolah, agustus 2019

### 3. Autokolerasi

Nilai Durbin-Waston hasil perhitungan sebesar  $DW = 1.918$  Berdasar kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range  $1.623 > DW (1.918) > 1.7091$  yang berarti tidak ada masalah autokolerasi, sehingga peneliti berasumsi analisis regresi ganda dapat dilanjutkan.

Table 19 . uji asumsi autokorelasi

Model	Durbin Waston
1	1.918

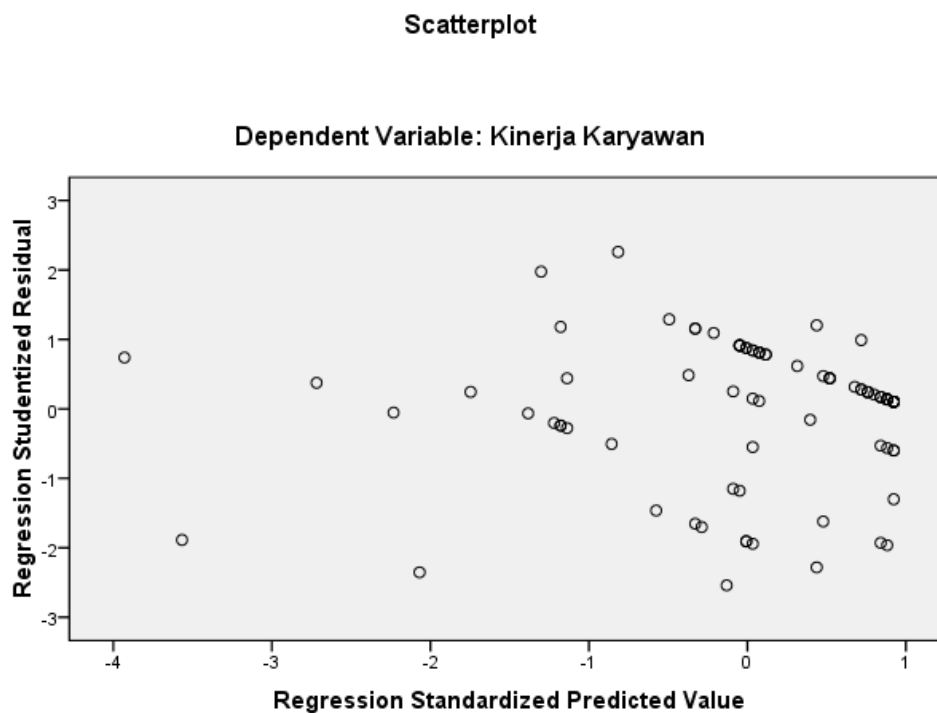
- a. Predictors : (Constant), pelatihan, motivasi
- b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan.

Sumber : Data penelitian diolah, agustus 2019

#### 4. Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan (perpotongan antara nilai residual dan prediksi) Relatif menyebar secara acak diatas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa analisis regresi ganda X1 dan X2 terhadap Y benar-benar linier, karena tidak memiliki masalah heteroskedastitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

gambar 8 . uji asumsi heteroskedistisitas



Sumber : *Data penelitian diolah, agustus 2019*

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi. Yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokolerasi, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

#### 5. Uji Kelayakan Model

Hasil analisis untuk uji kelayakan model regresi linier ganda adalah sebagai berikut :

Table 20 . anova pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 <sup>a</sup>	.413	.399	1.445

a. Predictors : (Constanta), pelatihan , motivasi

b. Dependent variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian diolah, agustus 2019

Dari Tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi  $R = 0.643$  dan koefisien determinasi ganda  $R^2 = 0.413$  Koefisien korelasi menyatakan bahwa hubungan simultan variable X1 dan X2 dengan variable Y. Koefisien determinasi menyatakan kontribusi X1 dan X2 dalam menerangkan Y Untuk menguji signifikasinya maka digunakan output sebagai berikut :

Table 21 . koefisien korelasi

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.973	2	62.487	29.919	.000 <sup>a</sup>
	Residual	177.527	85	2.089		
	Total	302.500	87			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi ganda  $R^2 = 0.413$  memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.0000 Karena  $\rho \neq 0$  dan probabilitas F hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian (  $\text{sig } F < \alpha$  yaitu  $0.0000 < 0.05$  ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pengaruh simultan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap  $Y$ . Dari nilai koefisien determinasi ganda tersebut dapat dijelaskan bahwa 41% variasi  $Y$  dipengaruhi secara bersama-sama oleh  $X_1$  dan  $X_2$  sedangkan 59% variasi  $Y$  lainnya dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti.

b. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan table koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial pelatihan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut :

Table 22 . persamaan regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.526	1.651		3.348	.001
Pelatihan	.049	.077	.066	.641	.523
Motivasi	.484	.083	.601	5.831	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data penelitian diolah, Juli 2019*

Dari table di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 5.526 + 0.049 X_1 + 0.484X_2$$

$$(0.523) \quad (0.000)$$

Model Persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai koefisien regresi X1 sebesar  $b_1 = 0.049$  menunjukkan bahwa x1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar  $b_2 = 0.484$  menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y secara signifikan dengan arah Positif.

#### 4.1.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut.

1. Pengujian Hipotesis 1 : pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Fotexco Busana International

Hipotesis ini diajukan dalam penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada PT. Fotexco Busana International . Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi pelatihan ( X1 ) sebesar  $b_1 = 0.049$  pada model persamaan regresi liner ganda  $\hat{Y} = 5.526 + 0.049 X_1 + 0.484X_2$

Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0$   $b_1 = 0$  : tidak berpengaruh

$H_1$  :  $b_1 \neq 0$ : ada pengaruh

Koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar  $b_1 = 0.049$  memiliki nilai propabilitas t hitung sebesar 0.523. Karena  $H_0$   $b_1 = 0$  dan propabilitas t hitung lebih besar dari pada t tabel ( Sig t  $> \alpha$  atau  $0.523 > 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang memiliki arti bahwa variabel pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Fotexco Busana International

Hipotesis yang kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Fotexco Busana International. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang mendapatkan nilai koefisien regresi motivasi X2 sebesar  $b_2 = 0.484$  pada model persamaan regresi linier ganda

$$\hat{Y} = 5.526 + 0.049 X_1 + 0.484 X_2$$

H<sub>20</sub> :  $b = 0$  : tidak ada pengaruh

H<sub>2a</sub> :  $b \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar  $b_2 = 0.484$  memiliki nilai propabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena  $b_2 \neq 0$  dan propabilitas t hitung lebih kecil dari pada t tabel ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ), maka H<sub>20</sub> ditolak dan H<sub>2a</sub> di terima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan ( X<sub>2</sub> ) terhadap variabel kinerja (X<sub>2</sub>). Signifikan tidaknya hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap Kinerja karyawan.



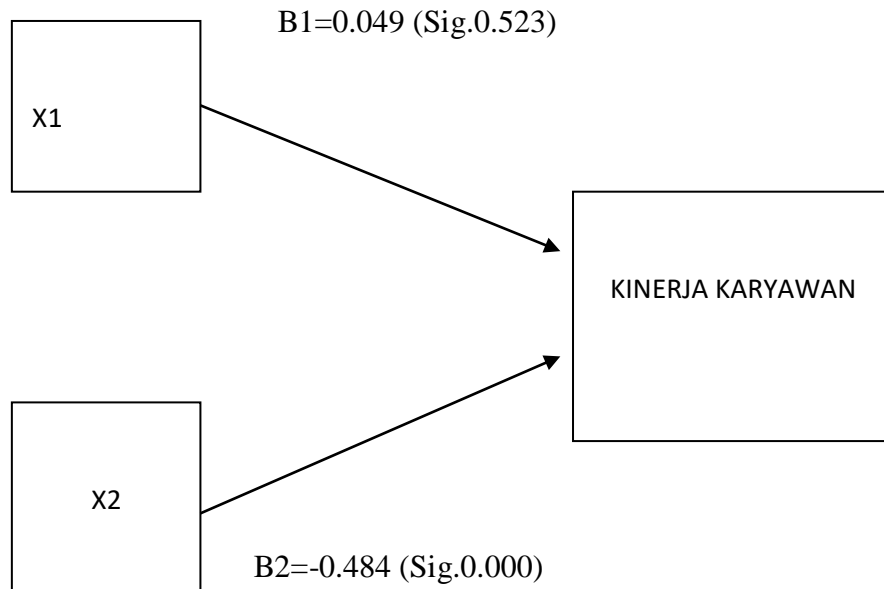
## 4.2 Pembahasan

Pengukuran variable penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variable penelitian. Dari hasil validitas terhadap masing-masing variable penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variable telah valid. Melalui Uji Reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid pada masing-masing variable penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuisisioner telah valid dan reliable maka kuisisioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variable penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variable penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variable penelitian dimana persepsi responden terhadap pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan cenderung setuju. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ( $18.11 > 12$ ) maka dapat diartikan bahwa pelatihan cenderung baik dengan hasil cenderung setuju.

Dibawah ini adalah hasil penelitian dari kerangka penelitian :

#### Kerangka Pemikiran



Sumber : *Data penelitian diolah, agustus 2019*

#### 4.2.1. Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT . Fotexco Busana International. Ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar  $b_1 = 0.049$ . Pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 5.526 + 0.049 X_1 + 0.484X_2$  , ini tidak sesuai jika di bandingkan dengan hasil penelitian terdahulu (SAMIRA 2013) tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bursa Efek Indonesia yang hasil pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. hal ini bisa terjadi karena program pelatihan yang di lakukan oleh PT . Fotexco Busana International kurang efektif , dan orientasi materi pelatihan masih di rasa kurang ya controlling dari pihak perusahaan untuk meng'evaluasi program

pelatihan yang sudah di jalankan, serta kurang ya kesadaran dari setiap karyawan untuk seslalu meng'implementasikan materi yang sudah di training kan oleh pihak perusahaan.

#### 4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT . Fotexco Busana International, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penjelasan ini terdapat persamaan dengan penelitian terdahulu ( SAMIRA 2013 ) tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja. hal ini berarti karyawan merasa pemberian motivasi di PT. Fotexco Busana International dapat memberikan dorongan atau semangat untuk para pekerja nya, jadi hal ini sesuai dengan realita yang ada. motivasi adalah suatu dorongan untuk seseorang agar orang tersebut dapat meningkatkan kinerjanya artinya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresimotivasi sebesar  $b_2 = 0.484$  pada model persamaan regresi linier ganda

$$\hat{Y} = 5.526 + 0.049 X_1 + 0.484X_2$$

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

penelitian menghasilkan model persamaan regresi linear ganda  $\hat{Y} = 5.526 + 0.049 X_1 + 0.484 X_2$  yang layak untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan  $R^2 = 0.413$  di mana pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan 5,5% variasi kinerja pegawai, pengaruh masing masing variable adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT . Fotexco Busana International.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fotexco Busana International.

#### **5.2 Saran**

1. PT. Fotexco Busana International perlu melakukan program pelatihan secara baik dan continue yang memberikan terobosan motivasi untuk memberikan dorongan semangat para karyawan agar tingkat efficiency meningkat dan secara langsung juga meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. Fotexco Busana International harus selalu meng'evaluasi kembali dan audit controlling program pelatihan yang sudah di jalankan, hal ini bertujuan untuk memaksimalkan hasil dari program pelatihan tersebut.

3. Manajemen PT Fotexco Busana International perlu memberikan motivasi mendalam tentang program motivasi atau pun cara motivasi yang lebih agar kinerja karyawan meningkat secara signifikan.
4. Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Fotexco yaitu Motivasi. Dukungan lebih yang diberikan oleh Manajemen dapat membantu karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 14 jakarta: salemba empat
- DR. A. A. Anwar prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- H. Malayu S.P Hasibuan . ( 2008). *Organisasi dan motivasi*.jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan , Malayu . ( 2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : PT Bumi Aksarajakarta
- Malayu 2005:143. Teori motivasi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Mckenna, Eugene & Beech, Nic. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Ed. I., Diterjemahkan oleh Totok Budi Santosa. Yogyakarta: Andi, 2002.
- Prawirosentono, 1999:27 .*faktor faktor yang mempengaruhi kinerja*  
<https://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-kinerja.html>
- priyanto, dwi ( 2008) *manriri belajar spss*. Mediakom, yogyakarta
- Robbins , ( 2006:260) , *indikator kinerja karyawan* <https://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-kinerja.html>
- Sardiman .( 2007: 85) .*fungsi motivasi*  
<https://mangihot.blogspot.com/2016/10/pengertian-dan-fungsi-motivasi-menurut.html>
- Simamora , bilson . 2003 . *penilaian kinerja dalam manajemen perusahaan*, jakarta: gamedia pustaka
- sugiyono 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* ALFABETA, CV Raja Grafindo Persada
- Suprihanto. *Pengertian kinerja*( dalam srimulyo , 1999:33) <https://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-kinerja.html>
- Swasto, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2011.

**LAMPIRAN**

**LEMBAR KUISIONER**

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT FOTEXCO BUSANA  
INTERNATIONAL.**

Responden yang terhormat,

Saya ARIS MUNANDAR, mahasiswa STIE IPWIJA, memohon bantuan bapak/ibu agar bersedia berpartisipasi dalam penelitian tentang “PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FOTEXCO BUSANA INTERNATIONAL” yang sedang saya laksanakan. Partisipasi yang bapak/ibu lakukan sangat berpengaruh pada hasil penelitian yang saya laksanakan, serta kerahasiaan atas jawaban yang bapak/ibu sampaikan akan sangat saya jaga. Atas segala perhatian dan kesediaannya untuk menjadi bagian dari pelaksanaan penelitian ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

**ARIS MUNANDAR**

**Petunjuk Pengisian:**

Dibawah ini terdapat pertanyaan-pertanyaan mengenai “Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fotexco Busana International dan mohon mengisi kuisisioner ini dengan ketentuan:

1. Mohon dengan hormat kesediaan bapak/ibu untuk mengisi seluruh pernyataan ataupun pernyataan sesuai dengan keadaan sebenarnya.
2. Seluruh pertanyaan ataupun pernyataan yang telah bapak/ibu bersifat sangat rahasia.
3. Berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang paling bapak/ibu anggap sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Stempel/tanda tangan



### **Data Partisipan**

Nama/Initial : .....(*diisi nama lengkap bila berkenan*)

Umur : .....

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (*Coret yang tidak perlu*)

Bagian : .....

Pendidikan :

*Untuk data pendidikan mohon isi dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom sebelah kanan:*

<b>no</b>	<b>SD ( Sekolah Dasar)</b>	
<b>1</b>	<b>SMP ( Sekolah Menengah pertama</b>	
<b>2</b>	<b>SMA( Sekolah Menengah Pertama)</b>	
<b>3</b>	<b>Diploma</b>	
<b>4</b>	<b>S1 ( Strata 1 )</b>	

**Berilah tanda silang pada jawaban yang anda menurut anda paling tepat!**

***Contoh:***

Saya tidak kebaratan mengisi lembar quisioner ini.

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	X
Ragu-ragu				

### **pelatihan**

1. Adanya tambahan pengetahuan yang saya dapatkan setelah diberikan pelatihan.

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
Netral				

2. Pelatihan yang di berikan perusahaan untuk meningkatkan indentifikasi *knowledge, skill* dan *ability* yang saya miliki

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
Netral				

3. Pelatihan yang di berikan dapat mempercepat saya dalam menguasai suatu tugas.

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
Netral				

4. Saya mengalami pertumbuhan individu setelah diberikan program pelatihan.

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
Netral				

5. Program pelatihan yang di berikan untuk memperbaiki kinerja yang buruk.

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
Netral				

## Motivasi

1. Saya termotivasi bekerja keras agar mendapatkan sebuah kedudukan.

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
Netral				

2. Saya termotivasi bekerja keras untuk mempertahankan kedudukan yang saya miliki.

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
Netral				

3. Saya termotivasi bekerja keras agar mendapatkan promosi

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
Netral				

4. Saya termotivasi bekerja keras untuk mempertahankan jabatan yang saya miliki.

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
Netral				

5. Saya termotivasi bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk perusahaan.

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
Netral				

## Kinerja Karyawan

1. Kemampuan dan keterampilan kerja yang saya miliki dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
Netral				

2. Dengan motivasi dan etos kerja yang saya miliki dapat mempengaruhi kinerja yang di hasilkan.

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
Netral				

3. Saya dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan rasa tanggung jawab yang telah di berikan oleh perusahaan.

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
Netral				

4. Dengan motivasi yang telah di lakukan oleh perusahaan, dapat membuat saya dapat berkerja tepat waktu

Sangat Tidak Setuju			Setuju	
Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
Netral				

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Jumlah%
Laki-Laki	60	63%
Perempuan	35	37%
Total	95	100%

Sumber : Data penelitian diolah , Agustus 2019

Tabel karakteristik responden berdasarkan kelompok usia

NO	KELOMPOK USIA	JUMLAH	PRESENTASI
1	20 - 30 Tahun	22	23%
2	31 - 40 tahun	45	47%
3	41 - 50 tahun	28	29%
	TOTAL	95	100%

Tabel karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan

no	jenjang pendidikan	jumlah	Presentasi
1	SD	5	5%
2	SMP	25	26%
3	SMA	42	44%
4	DIPLOMA	2	2%
5	S1	23	24%
	TOTAL	95	100%

Sumber : Data penelitian diolah , Agustus 2019

Karakteristik berdasarkan lama bekerja

No	lama bekerja	jumlah	Presentasi
1	1-2 tahun	38	40%
2	3-5 tahun	20	21%
3	6-10 tahun	25	26%
4	15-20 tahun	12	13%
	Total	95	100%

Hasil jawaban questioner

Pertanyaan	1	2	3	4	5	Sub Total	9	10	7	8	11	Sub Total	12	13		14	Sub Total	Total
1	4	4	3	4	2	17	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	14	49
2	2	4	3	4	2	15	3	3	3	4	4	17	3	4	4	4	15	47
3	5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	19	65
4	2	4	3	3	2	14	2	2	4	3	4	15	2	3	4	3	12	41
5	3	4	3	4	1	15	3	2	3	3	3	14	3	3	4	4	14	43
6	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	54
7	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	67
8	4	4	4	5	2	19	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	15	53
9	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	58
10	5	5	5	5	3	23	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	18	61
11	5	5	5	5	3	23	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	19	65
12	4	5	5	5	3	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	66
13	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	64
14	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	19	66
15	5	5	5	5	2	22	5	5	4	4	5	23	4	4	5	4	17	62
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	18	68
17	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	18	65
18	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	19	63
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	69
20	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	60
21	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24	5	4	4	3	16	64
22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	15	57
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	19	68
24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	69
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	69
26	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	19	63
27	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	65
28	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	63
29	2	5	5	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	65
30	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	19	64
31	3	5	5	5	2	20	4	4	5	5	4	22	5	5	4	5	19	61
32	3	4	4	4	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	64
33	4	5	5	5	2	21	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	16	60

34	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	19	67
35	4	4	4	4	3	19	5	5	4	4	5	23	3	4	3	4	14	56
36	4	5	4	5	3	21	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	19	63
37	4	4	5	5	3	21	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	19	63
38	3	4	3	4	3	17	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	19	59
39	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24	3	4	3	4	14	61
40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	69
41	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	68
42	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	67
43	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	19	68
44	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	68
45	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	19	66
46	3	5	5	4	3	20	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	19	63
47	4	5	5	4	3	21	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	64
48	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	68
49	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	19	68
50	3	4	4	4	3	18	4	5	4	4	5	22	4	4	5	4	17	57
51	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	5	23	4	4	5	4	17	63
52	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23	4	4	3	4	15	58
53	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	69
54	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	69
55	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	19	66
56	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	65
57	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	19	59
58	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	67
59	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	69
60	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	69
61	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22	4	4	3	4	15	62
62	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	17	63
63	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	68
64	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	59
65	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	19	67
66	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	64
67	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22	5	5	4	5	19	65
68	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	68
69	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	18	67
70	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	18	66
71	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	66
72	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	65
73	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	19	66
74	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	4	22	5	4	4	5	18	63
75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	69
76	4	5	5	5	3	22	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	18	64
77	4	5	5	5	3	22	5	5	4	4	5	23	4	4	5	4	17	62
78	5	4	4	4	3	20	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	18	61
79	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	60
80	5	5	5	5	3	23	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	16	62
81	5	5	5	5	3	23	5	5	3	5	5	23	5	5	4	5	19	65
82	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	64
83	4	5	5	4	3	21	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	12	51

84	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	18	64
85	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	19	64
86	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	19	67
87	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	58
88	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	5	5	3	5	18	61
89	5	5	5	4	5	24	4	5	3	4	5	21	4	5	4	5	18	63
90	5	5	5	5	4	24	4	3	3	5	4	19	5	4	5	4	18	61
91	5	5	4	5	4	23	5	3	3	4	4	19	4	4	3	5	16	58
92	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17	58
93	5	4	4	5	5	23	4	3	3	5	4	19	5	5	5	5	20	62
94	4	5	5	5	4	23	5	4	3	4	4	20	4	5	4	4	17	60
95	5	5	4	5	4	23	4	3	3	4	5	19	4	4	5	5	18	60

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TTLX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.308**	.457**	.472**	.411**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X1.2	Pearson Correlation	.308**	1	.757**	.500**	.250*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.015	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X1.3	Pearson Correlation	.457**	.757**	1	.588**	.398**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X1.4	Pearson Correlation	.472**	.500**	.588**	1	.324**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X1.5	Pearson Correlation	.411**	.250*	.398**	.324**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.001		.000
	N	95	95	95	95	95	95



TTLX1	Pearson Correlation	.744**	.668**	.806**	.715**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TTLX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.763**	.377**	.382**	.686**	.814**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X2.2	Pearson Correlation	.763**	1	.469**	.373**	.731**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X2.3	Pearson Correlation	.377**	.469**	1	.707**	.414**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X2.4	Pearson Correlation	.382**	.373**	.707**	1	.343**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X2.5	Pearson Correlation	.686**	.731**	.414**	.343**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000
	N	95	95	95	95	95	95
TTLX2	Pearson Correlation	.814**	.854**	.767**	.711**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	TTLY
Y1	Pearson Correlation	1	.744**	.246*	.783**	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
Y2	Pearson Correlation	.744**	1	.131	.796**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.206	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
Y3	Pearson Correlation	.246*	.131	1	.139	.436**
	Sig. (2-tailed)	.016	.206		.178	.000
	N	95	95	95	95	95
Y4	Pearson Correlation	.783**	.796**	.139	1	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.178		.000
	N	95	95	95	95	95
TTLY	Pearson Correlation	.912**	.871**	.436**	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	4

**Statistics**

X1

N	Valid	88
	Missing	24
Mean		22.31
Std. Error of Mean		.267
Median		23.00
Mode		24
Std. Deviation		2.507
Variance		6.284
Kurtosis		1.384
Std. Error of Kurtosis		.508
Range		11
Minimum		14
Maximum		25
Sum		1963

**Statistics**

TTLX2

N	Valid	95
	Missing	1
Mean		22.74
Std. Error of Mean		.247
Median		23.00
Mode		25
Std. Deviation		2.411
Variance		5.813
Kurtosis		1.567
Std. Error of Kurtosis		.490
Range		11
Minimum		14
Maximum		25
Sum		2160

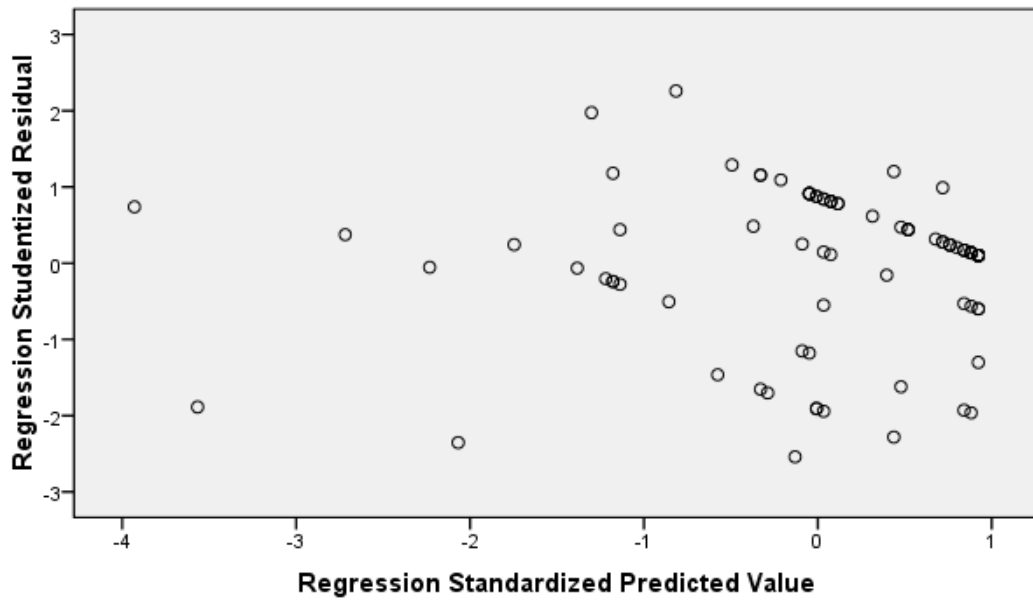
**Statistics**

TTLY

N	Valid	95
	Missing	1
Mean		17.75
Std. Error of Mean		.182
Median		19.00
Mode		19
Std. Deviation		1.774
Variance		3.148
Kurtosis		1.020
Std. Error of Kurtosis		.490
Range		8
Minimum		12
Maximum		20
Sum		1686

### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.643 <sup>a</sup>	.413	.399	1.445	.413	29.919	2	85	.000	1.854

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.973	2	62.487	29.919	.000 <sup>a</sup>
	Residual	177.527	85	2.089		
	Total	302.500	87			

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.973	2	62.487	29.919	.000 <sup>a</sup>
	Residual	177.527	85	2.089		
	Total	302.500	87			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.526	1.651		3.348	.001					
	Pelatihan	.049	.077	.066	.641	.523	.422	.069	.053	.649	1.541
	Motivasi	.484	.083	.601	5.831	.000	.641	.535	.485	.649	1.541

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### DATA DIRI

Nama : Aris Munandar  
Tempat, Tanggal Lahir : Ciamis, 16 September 1993  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat : RT:19/ RW: 05, Desa : Cibadak, kecamatan : Banjarsari  
kabupaten : Ciamis , Provinsi : Jawa Barat.  
Status : Menikah  
Tinggi, Berat Badan : 170 cm, 53 kg  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Telepon : 0853-1690-5000  
E-mail : Arizmunandar53@yahoo.com

### **RIWAYAT PENDIDIKAN**

TK	: TK PUI Banjarsari	1999-2000
SD	: SDN 3 Cibadak	2000-2006
SMP	: SMP N 1 Banjarsari	2006-2009
SMA	: SMA Sederajat/ PKBM HIDAYATURRAHMAN	2014-2015