

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA CLEANING SERVICE
PT . GANDA MADY INDOTAMA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

SANDI BUNGA
NIM: 2016511297

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Sandi Bunga

NIM : 2016511297

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya ajukan adalah hasil karya sendiri yang belum pernah di sampaikan untuk mendapatkan gelar pada program sarjana ini atau pun lainnya. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggung jawabanya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 13 Agustus 2020

Sandi Bunga
NIM : 2016511297

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sandi Bunga
NIM : 2016511297
Program : Sarjana Program Studi Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja
Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama

Jakarta, 13 Agustus 2020

Dosen Pembimbing

Mursida Kusuma W, SE., MM

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA CLEANING SERVICE
PT . GANDA MADY INDOTAMA**



SANDI BUNGA
NIM: 2016511297

Telah di pertahankan di depan dewan penguji
Pada Hari Rabu Tanggal 26 Bulan Agustus Tahun 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen-
Program Studi Manajemen

1. Dr. Titing Widyastuti, MM
Ketua Tanggal: 26 Agustus 2020

2. Estuti Fitri Hartini, SE., MM
Anggota Tanggal: 26 Agustus 2020

3. Mursida Kusuma Wardhani, SE., MM
Anggota Tanggal: 26 Agustus 2020

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM
Tanggal: 26 Agustus 2020

ABSTRAK

Pelatihan dan Motivasi Kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor yang di duga mempengaruhi kinerja cleaning service PT. Ganda Mady Indotama. Maka untuk mengetahui serta membuktikan pengaruh keduanya di lakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama.

Penelitian dilakukan di PT. Ganda Mady Indotama serta area PT. Ganda Mady Indotama Lokasi RSPAD Gatot Soebroto dengan mengambil sampel 75 Orang dari total populasi 300 Orang dengan menggunakan rumus Slovin. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup menggunakan skala likert sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, peneliti menggunakan kasual komparatif (Casual – Comparative Reasearch) Serta Analisis regresi linier berganda dan alat pengujian hipotesis di lakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian ini menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang di ajukan, yaitu: 1) Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Cleaning Service; 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Cleaning Service.

Berdasarkan hasil temuan tersebut di atas maka untuk meningkatkan kinerja cleaning service PT. Ganda Mady Indotama. di sarankan agar melakukan upaya meningkatkan Motivasi kerja.

Kata Kunci

Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Cleaning Service

ABSTRACT

Work Training and Motivation is one of several factors that are suspected to affect the cleaning service performance of PT. Ganda Mady Indotama. Then to find out and prove the influence of both of them conducted this study with the aim to determine the effect of training and work motivation on the Cleaning Service Performance of PT. Ganda Mady Indotama.

The research was conducted at PT. Ganda Mady Indotama and the area of PT. Ganda Mady Indotama. Location of Gatot Soebroto Army Hospital by taking a sample of 75 people from a total population of 300 people using the Slovin formula. agree, researchers use a comparative casual (Casual– Comparative Reasearch) and multiple linear regression analysis and hypothesis testing tools are done with the t-test and F-test.

This study resulted in two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Training has no significant effect on Cleaning Service Performance; 2) Work motivation has a significant effect on Cleaning Service Performance.

Based on the findings above, to improve the performance of cleaning service PT. Ganda Mady Indotama. It is recommended to make efforts to increase work motivation.

Keywords

Training, Work Motivation, Cleaning Service Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur mari kita panjatkan atas kehadiran Nya Allah SWT Tuhan semesta alam, Tuhan yang maha Esa. Karena rahmatnya saya bisa menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu. Serta karena Berkat Nya penyusunan Skripsi ini dapat di kerja kan dengan baik sesuai ketentuan yang di tentukan oleh STIE IPWIJA dengan judul "PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA CLEANING SERVICE PT. GANDA MADY INDOTAMA". Sesuai ketentuan ini pula mahasiswa di tuntut untuk dapat memberi nilai tambah serta pengetahuan dalam proses penyusunan dan penyajian informasi serta menjadi salah satu syarat dan sebagai bukti yang harus di tempuh untuk melengkapi nilai mata kuliah.

Skripsi ini pun tak luput dari kata sempurna. Namun saya berharap Skripsi ini dapat bermanfaat untuk Penulis serta Kampus dan Mahasiswa STIE IPWIJA. Penyusunan Skripsi ini pun melibatkan banyak pihak baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung. Khususnya kepada:

1. Mursida Kusuma W, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM Selaku Ketua Program S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
3. Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak., CA Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
4. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
5. H. Sopyan Selaku Komisaris PT. Ganda Mady Indotama

6. H. Said C Aris Munandar Komisaris PT. Ganda Mady Indotama
7. Aryuni Chandra Dewi Direktur Utama PT. Ganda Mady Indotama
8. Achmad Firdaus Direktur Operasional PT. Ganda Mady Indotama
9. Kepada semua Pimpinan Cabang & staff PT. Ganda Mady Indotama

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak atas bimbingan, arahan serta kritik dan saran semoga Allah SWT memberikan pahala yang berlipat atas apa yang telah di berikan selama penyusun Skripsi.

Jakarta, 13 Agustus 2020
Penulis

Sandi Bunga
NIM : 2016511297

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen.....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Kinerja	13
2.2.1. Pengertian Kinerja	13

2.2.2.Karakteristik Kinerja.....	14
2.2.3.Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja	15
2.2.4.Indikator Kinerja.....	17
2.3 Pelatihan.....	18
2.3.1.Pengertian Pelatihan.....	18
2.3.2.Sasaran Pelatihan.....	19
2.3.3.Indikator Pelatihan.....	21
2.4 Motivasi.....	22
2.4.1.Pengertian Motivasi.....	22
2.4.2.Jenis – Jenis Motivasi.....	23
2.4.3.Teori Motivasi.....	23
2.4.4.Indikator Motivasi.....	26
2.5 Penelitian Terdahulu.....	28
2.6 Kerangka Pemikiran.....	33
2.6.1.Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	35
2.6.2.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	35
2.7 Hipotesis.....	36
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1 Tempat dan Waktu Penelitan.....	37
3.1.1.Lokasi Penelitian.....	37
3.1.2.Waktu Penelitaian.....	37
3.2 Desain Penelitian.....	37
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	39

3.4 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.4.1.Sumber Data.....	41
3.4.2.Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5 Populasi,Sampel Dan Metode Sampling.....	43
3.6 Instrumen Variabel.....	46
3.7 Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	48
3.7.1.Metode Analisis.....	49
3.7.1.1.Analisi Regresi Linier Berganda.....	49
3.7.2. Rancangan Pengujian Hipotesis.....	49
3.7.2.1.Uji Parsial (Uji t hitung).....	49
3.7.2.2.Uji simultan (Uji F hitung).....	50
3.7.2.3.Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.1.Gambaran Umum Perusahaan.....	53
4.1.2. Visi dan Misi PT.Ganda Mady Indotama.....	54
4.1.3.Struktur Organisasi.....	56
4.2 Pembahasan Penelitian.....	57
4.2.1.Gambaran Umum Responden.....	57
4.3 Analisis Deskriptif.....	60
4.3.1. Deskripsi Responden Penelitian.....	60
4.3.2. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	64
4.3.2.1.Hasil Uji Instrument.....	64

4.3.2.1.1.Uji Validitas.....	64
4.3.2.1.2.Uji Reliabilitas.....	66
4.3.2.1.3.Uji Normalitas.....	67
4.3.2.2.Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
4.3.2.3.Hasil Uji Hipotesis.....	69
4.3.2.3.1.Uji Parsial (Uji t hitung).....	69
4.3.2.3.2.Uji Simultan (Uji F hitung).....	71
4.3.2.3.3.Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	72
4.4 Pembahasan.....	73
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

KESIMPULAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.3 Skala Likert.....	43
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.3 Usia Responden.....	58
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4.5 Masa Kerja.....	60
Tabel 4.6 Persepsi Deskripsi Terhadap Variabel Pelatihan (X1).....	61
Tabel 4.7 Persepsi Deskripsi Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2).....	62
Tabel 4.8 Persepsi Deskripsi Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	63
Tabel 4.9 Uji Validitas.....	64
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.11 Linier Berganda.....	68
Tabel 4.12 Uji t Hitung.....	70
Tabel 4.13 Uji f Hitung.....	72
Tabel 4.14 Uji Determinasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 3.1 Design Penelitian.....	38
Gambar 3.2 Rumus Slovin.....	44
Gambar 3.3 Rumus Kolerasi.....	46
Gambar 3.4 Rumus <i>Cronbach'Alpha</i>	47
Gambar 3.5 RumusLiner Berganda.....	49

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Di era persaingan global serta era industrial 4.0, Persaingan bisnis menjadi salah satu risiko besar yang harus di hadapi para pembisnis, dimana para pelaku bisnis harus bisa memberikan hasil produk barang atau jasa yang berkualitas, karna tidak bisa di pungkiri banyak para pembisnis pemula serta yang sudah ada saat ini menjalankan produk barang dan jasa yang sama dan di bidang yang sama.

Banyak nya pelaku bisnis yang sudah ada namun belum bisa membuat produk barang atau jasa dengan kualitas yang di butuhkan para customer, membuat banyak nya pelaku bisnis baru yang melihat peluang ini untuk membuat produk barang atau jasa yang sama serta lebih baik dari pada pelaku bisnis sebelumnya. Beragam inovasi serta kreativitas dari sisi produk dan barang pun di kembangkan oleh para pelaku bisnis agar bisa bertahan demi kelangsungan organisasi atau perusahaan.

Bahkan berbagai macam strategi untuk mempertahankan customer banyak di lakukan dari mulai harga yang murah, lokasi serta beragam diskon agar menarik simpati customer untuk membeli produk barang serta jasa yang di ciptakan oleh organisasi atau perusahaan. Memiliki produk barang atau jasa yang berkualitas serta harga yang kompetitif akan membuat customer percaya dan puas serta tidak akan pindah pada produk barang atau jasa yang lainnya. kepercayaan dan kepuasan customer merupakan hal yang perlu di pertahankan agar mampu mempersempit peluang bersaing para pelaku bisnis, sehingga jika kepercayaan

customer pada sebuah produk barang atau jasa yang di ciptakan pelaku bisnis sudah tinggi maka faktor risiko ini tidak terlalu berarti untuk suatu bisnis.

Tumbuh kembangnya jenis produk barang dan jasa yang sama di era saat ini menuntut para pelaku bisnis serta orang - orang yang terlibat di dalam nya untuk bisa kreative serta berinovasi dan mempertahankan kualitas sebuah produk barang atau jasa yang di ciptakanya. Selain produk barang atau jasa yang di hasilkan, para pelaku bisnis juga harus menjaga kualitas sebuah organisasi yang di miliki dengan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dengan cara yang handal. untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik demi keberlangsungan sebuah bisnis.

Tingginya tingkat kesadaran masyarakat akan pola hidup sehat dan bersih baik dirumah, lingkungan sekitar dan di tempat kerja membuat beberapa masyarakat perlunya tenaga khusus dalam pengelolaan dan penanganan kebersihan di tempat kerja, hal ini yang di jadi kan oleh para pelaku bisnis sebagai peluang untuk menjadi penyedia jasa layanan pengelolaan kebersihan baik dalam dan luar gedung serta penanganan pengangkutan sampah.

PT. Ganda Mady Indotama adalah salah satu perusahaan jasa yang bergerak di bidang layanan kebersihan baik dalam daln luar gedung, untuk tetap menjaga kualitas produk jasa yang di hasilkan PT.Ganda Mady Indotama membekali setiap petugas cleaning service, dengan pemahaman Standar Operasional Prosedur agar setiap karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar sejak awal agar menghasil produk jasa yang baik. Banyaknya

faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja seperti, Kedisiplinan, Lingkungan kerja, budaya, Gaya kepemimpinan, Pelatihan serta motivasi kerja.

Berangkat dari pengalaman serta semangat pantang menyerah PT. Ganda Mady Indotama telah banyak mendapatkan pasar bisnis jasa di Indonesia. Salah satu rekanan PT. Ganda Mady Indotama dalam pengelolaan jasa kebersihan adalah Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Soebroto yang berlokasi di Jl. Abdul Rahman Saleh No.24 Senen Jakarta Pusat 10410, untuk menunjang kualitas pelayanan maka RSPAD Gatot Soebroto menuntut hasil kinerja yang baik serta berkualitas ke pada PT. Ganda Mady Indotama dengan beragam Komponen dalam kontrak jual beli seperti Sumber Daya Cleaning Service, Program Kerja, Peralatan dan perlengkapan dalam proses pelaksanaan tugas pokok sehari – hari.

Salah satu komponen yang sangat penting dalam melaksanakan beban dan tanggung jawab pada RSPAD Gatot Soebroto sesuai kontrak jual beli dengan PT.Ganda Mady Indotama adalah Sumber Daya Cleaning Service yang handal serta memiliki pengetahuan dan kemampuan yang optimal, agar mampu memberikan hasil yang baik dalam pengelolaan layanan jasa kebersihan kepada RSPAD Gatot Soebroto. Untuk meningkatkan mutu pengetahuan dan kemampuan cleaning service maka PT. Ganda Mady Indotama telah melakukan program pelatihan serta motivasi kepada setiap petugas cleaning service berupa:

a. Pelatihan K3RS (Keselamatan, kesehatan, Kerja Rumah Sakit)

dengan materi pelatihan :

1. Tanggap Darurat Saat Terjadi Kebakaran
2. Pemahaman Material Safety Data Sheet Pada Chemical

3. Penanganan Tertujuk Jarum
 4. Pelatihan Bantuan Dasar Hidup
 5. Hand Hygiene
 6. Sterilisasi Ruangan dan Lingkungan
 7. Kesehatan Pekerja
 8. Pengendalian Limbah
 9. Pendidikan dan Pelatihan
 10. Catatan dan Pelaporan
- b. Pelatihan dasar dasar house keeping dengan materi pelatihan:
1. Dusting (Pengelapan)
 2. Sweeping dengan Lobby Duster
 3. Sweeping menggunakan nylon broom
 4. Dry Mopping menggunakan Flat Mop
 5. Damp Mopping menggunakan Kentucky Mop
 6. Damp Mopping menggunakan Flat Mop
 7. Pembersihan Muntah dan Darah
 8. Glass Cleaning
 9. Toilet Cleaning
 10. Vaccuming
 11. Scrubbing
 12. Stripping Vinyl
 13. Coating Vinyl
 14. Marble Stripping

15. Kristalisasi

16. Vacuuming Karpet

17. Membersihkan noda pada permukaan lantai karpet

18. Shampoing Karpet

c.Motivasi

1. The best employess berupa sertifikat dan cinderamata

2. Insentive

Sebelum melakukan penelitian, peneliti telah melakukan observasi permulaan, dimana peneliti mendapatkan hasil kualitas kinerja Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama pada laporan semester 1 (Januari sd Juli) tahun 2019 dimana dalam data persentasi itu di jelaskan, bahwa tingkat kebersihan area RSPAD Gatot Soebroto sesuai sasaran mutu 100 % namun pada pelaporannya hanya di dapat rata rata kebersihan hanya mencapai angka 92 %, Hal ini membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut .

Kurang maksimalnya hasil kinerja karyawan cleaning service PT. Ganda Mady Indotama dengan dugaan sementara karena kurangnya pelatihan yang berkelanjutan dan motivasi kerja yang di berikan terhadap karyawan cleaning service PT. Ganda Mady Indotama oleh pihak manajemen PT. Ganda Mady Indotama.

Pelatihan dan motivasi kerja di peruntukan untuk karyawan cleaning service agar supaya setiap karyawan cleaning service PT. Ganda Mady Indotama memiliki pengetahuan dan kemampuan serta termotivasi untuk lebih baik dan kinerja yang maksimal dalam menjalankan tugas pokok sehari hari agar

terciptanya pelayanan kebersihan yang optimal bagi customer yang bekerja sama dengan PT. Ganda Mady Indotama.

Sesuai uraian di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama“**

1.2. Perumusan Masalah

Agar tidak melebarnya bahasan, penulis perlu membatasi rumusan permasalahan agar terhindar dari melebarnya rumusan masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini hanya mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama.

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama?

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat yang dapat di lihat dari dua aspek sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis (Keilmuan)
 - a. Sebagai bahan Refresnsi serta di harapkan sebagai bahan masukan bagi dunia pendidikan
 - b. Sebagai bahan Refrensi mahasiswa manajemen sumber daya manusia untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang ilmu manajemen

2. Aspek Praktis
 - a. Bagi peneliti Sebagai penambah pengetahuan serta pengalaman peneliti menerapkan dalam dunia bisinis dan sebagai sarana latihan untuk dapat bisa menjalankan ilmu manajemen
 - b. Bagi perusahaan Sebagai bahan saran untuk membangun meningkatkan kinerja Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama
 - c. Bagi Masyarakat Sebagai sarana penambah pengetahuan masalah di bidang manajemen

1.5. Sistematika Penulisan

Agar dapat memahami dan mengetahui isi penelitian ini, penulis menggunakan sistematika penulisan dengan menggunakan 5 bab. Yang dimana dalam setiap bab memberikan penjelasan serta gambaran tentang pokok bahasan yang di tulis penulis. Adapun sistematika tersebut adalah:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjelaskan terkait latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menerangkan dasar serta teori – teori yang menjadi landasan penelitian yaitu mengenai pelatihan, motivasi kerja, kinerja dan hasil penelitian terdahulu serta hipotesis penelitian.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis membahas metodologi penelitian yang meliputi tempat dan waktu penelitian, design penelitian, operasional variabel, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan metode sampling, instrumentasi variabel, rancangan metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan tentang gambaran umum PT. Ganda Mady Indotama, karakteristik responden, serta analisis dan pengujian data.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis memberi kesimpulan serta saran yang dapat di tarik dari penjelasan skripsi sehingga dapat berguna untuk penulis, pembaca dan untuk peneliti selanjutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1.Manajemen

2.1.1.1.Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”

2.1.1.2.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia diatas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia atau msdm adalah suatu proses menangani berbagai bentuk masalah dalam ruang lingkup karyawan, pegawai,

buruh, manajer dan/atau semua tenaga kerja yang menopang semua aktivitas organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Bagian yang mengurus masalah sumber daya manusia disebut departemen SDM dan HRD. Unsur utama MSDM adalah manusia.

menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

2.1.1.3.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia akan melakukan perencanaan terkait perekrutan dan pengembangan SDM serta melakukan seleksi dan penarikan yang terkait dengan kualitas individu dari SDM tersebut. Manajemen SDM merupakan manajemen yang berhubungan langsung dengan para SDM di semua lini. Bagi perusahaan yang memiliki serikat pekerja didalamnya, fungsi manajemen sumber daya manusia haruslah aktif dalam mengurus segala masalah dan negosiasi dari serikat pekerja.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:21) meliputi:

1. Perencanaan. Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
3. Pengarahan. Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat
4. Pengendalian. Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati 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 keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi. Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau

barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. **Pengintegrasian.** Pengintegrasian (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 terwujud tujuan yang maksimal.
11. **Pemberhentian.** Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya

2.2.Kinerja

2.2.1.Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot

sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison,2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material, Nawawi dalam Widodo (2015:131).

2.2.2.Karakteristik Kinerja

Karakteristik adalah kualitas tertentu atau ciri khas dari seseorang atau sesuatu. Kinerja karyawan memiliki karakteristik, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara,2013:69):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.3.Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Simanjatak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Suprasarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), Mengungkapkan Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja antra lain :

- a.Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b.Pendidikan
- c.Keterampilan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor kemampuan (ability) Secara psikologis kemampuan (ability) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi, Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh:

- (1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan.
- (2) karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

2.2.4.Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau indikator kinerja utama (IKU) atau ukuran kinerja terpilih (*key performance indicators*, KPI) adalah metrik finansial ataupun non-finansial yang digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi. Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan
6. Komitmen Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

2.3.Pelatihan

2.3.1.Pengertian Pelatihan

Memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan serta Profesional adalah impian setiap perusahaan, karyawan adalah aset penting untuk sebuah perusahaan untuk keberlangsungan perusahaan. Melalui sarana pelatihan perusahaan mampu menciptakan karyawan yang kompeten di bidangnya, yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang ideal. Secara teoritis.

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Definisi tersebut menggambarkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan

sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana.

Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67), “Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera ”Menurut Gary Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa: Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai 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. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan

2.3.2.Sasaran Pelatihan

Pada dasarnya tujuan merupakan rencana yang telah ditentukan untuk memperoleh hasil dengan mengurangi resiko dari kegiatan.Tujuan utama setiap pendidikan dan pelatihan adalah:

1. Agar masing-masing pengikut pendidikan dan latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak dengan efisien.
2. Agar pengawasannya lebih sedikit.
3. Agar pengikut pendidikan dan latihan dapat cepat berkembang.
4. Untuk menstabilisasi pegawai atau mengurangi *labour turn over* (LTO).

Sasaran yang diterapkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
2. Penggunaan bahan dapat lebih dihemat.
3. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
4. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
5. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
6. Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
7. Kelangsungan hidup perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Menurut Veithzal Rivai (2014:166), pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah, tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang diinginkan dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan, hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Oleh karena itu sasaran pelatihan dikategorikan kedalam beberapa antara lain yaitu:

1. Kategori psikomotrik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat, sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
2. Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
3. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini

adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

2.3.3.Indikator Pelatihan

Indikator -indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
2. Materi Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
3. Metode yang digunakan Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit(studi banding).
4. Kualifikasi Peserta Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur) Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi,

persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.4.Motivasi

2.4.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*", yang berarti menggerakkan. motivasi adalah sesuatu alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan; menyelesaikan; menghentikan; suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan dari motivasi tersebut. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen pada seseorang. Serta juga di artikan suatu bentuk perubahan yang terjadi pada seorang individu akibat adanya gejala perasaan, jiwa dan emosi sehingga memberikan dorongan untuk melakukan suatu tindakan yang menjadi kebutuhan atau tujuan yang ingin dicapainya, baik secara positif maupun negatif.

Sedangkan menurut Widodo (2015: 187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu "motivation", yang artinya "daya batin" atau "dorongan". Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu.

2.4.2. Jenis – Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu Hasibuan (2013:150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.4.3. Teori Motivasi

a. Teori Motivasi Prestasi (McClelland)

1. Pangarso (2016:129) teori ini terdapat adanya pemenuhan kebutuhan dimana kebutuhan berasal dari budaya. Kebutuhan akan afiliasi Keinginan untuk berhubungan antar pribadi secara ramah dan dekat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan kualitas hubungan sosial pribadi maupun secara kelompok Kebutuhan akan prestasi dorongan untuk mengungguli, berprestasi dalam seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang tersebut tidak akan berperilaku demikian. Kekuasaan memiliki dua efek yaitu efek negatif jika berfokus pada dominasi dan kepatuhan. Berefek positif jika berperilaku persuasif dan inspirasional.

b. Teori Evaluasi Kognitif

1. Menurut Triatna (2015: 90) teori ini berasumsi bahwa membagi ganjaran-ganjaran ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya secara intrinsik telah diberi hadiah, cenderung mengurangi tingkat motivasi seseorang. Artinya, bila ganjaran ekstrinsik diberikan kepada seseorang untuk menjalankan suatu tugas yang menarik, pemberian ganjaran itu akan menyebabkan minat intrinsik terhadap tugas sendiri merosot.

c. Teori X dan Y Mc Gregor

Teori motivasi ini menggabungkan dari teori eksternal dan internal yang kemudian dikembangkan MC Gregor. Gregor merumuskan dua perbedaan dasar dari perilaku manusia. Kedua teori ini yang kemudian dikenal dengan Teori X dan Y.

A. Teori-teori X:

1. Kebanyakan pekerja itu malas, tidak senang bekerja bahkan jika bisa akan menghindari hal tersebut.

2. Karena pada dasarnya memang tidak senang bekerja, maka harus dilakukan pemaksaan dan pengendalian. Bahkan diperlakukan hukuman serta diarahkan agar dapat mencapai tujuan dari organisasi. (baca juga: macam – macam kecerdasan)
3. Rata rata pekerja memang lebih ingin dibimbing, memiliki ambisi kecil, kemauan diri sendiri atas segalanya, dan terkadang berusaha untuk menghindari tanggung jawab. (baca juga: tahap perkembangan kepribadian)

Teori ini memang masih banyak digunakan beberapa organisasi dikarenakan para manager menganggap jika anggapan-anggapan dalam teori tersebut adalah benar serta bisa diamati dari perilaku manusia. Namun sesuai dengan anggapa yang ada, teori tersebut memang tidak bisa menjawab semua pertanyaan. Untuk itulah, Mc Gregor menjawabnya dengan menggunakan teori yang didasarkan pada kenyataan. (baca juga: tipe kepribadian manusia)

B. Teori – teori Y:

Berikut ini anggapan dasar dalam teori Y:

1. Usaha fisik dan mental yang telah dilakukan manusia sama dengan kegiatan bermain dan istirahat.
2. Rata Rata seseorang akan mau belajar jika dalam kondisi yang layak, tak hanya menerima namun juga ikut mencari tanggung jawab.

3. Ada kemampuan yang sangat besar dalam kecerdikan, daya imajinasi, serta kualitas yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam organisasi yang tersebar luas di seluruh pegawai.
4. Pengendalian yang dilakukan dari luar hukuman bukanlah cara yang tepat untuk mengarahkan kepada tujuan organisasi.

2.4.4. Indikator Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas:

1. Aktualisasi diri
2. Penghargaan
3. Kebutuhan social

4.Kebutuhan rasa aman

5.Kebutuhan fisik

motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Motivasi Internal:

1. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
2. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
3. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
4. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
5. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi eksternal:

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Leonardo Agusta (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Haragon Surabaya	Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya

2	Kelvin Aldrian Widijanto (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya	Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian yang diperoleh diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja pada kinerja karyawan
3	Sindi Larasati (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara simultan (uji F), uji hipotesis secara parsial (uji t), dan koefisien determinasi.	bahwa variabel Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari Kebutuhan Prestasi (X_1), Kebutuhan Afiliasi (X_2) dan Kebutuhan Kekuasaan (X_3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai

				sebesar 0.551. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55.1%, sedangkan sisanya 44.9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4	Patricia M. Sahanggamu (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat dana raya	Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan
5	Anriza Julianry (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika	menggunakan analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM)	hasil analisis data dapat diketahui variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negative terhadap kinerja

				organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.
6	Jeremia Tuage (2014)	Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekda Kabupaten Kepulauan Talud	Metode penelitian adalah asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai
7	Ratih Fatmawati (2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola bottling indonesia sumedang jawa barat	Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia

				<p>Sumedang Jawa Barat dapat dikatakan baik. Pelatihan kerja dan dan motivasi kerja memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 67,4%. Pengaruh variabel yang kuat adalah motivasi kerja dengan koefisien 40,9%. Sedangkan pelatihan kerja 26,5%, dan sisanya variabel lain yang tidak diteliti</p>
8	Dita Puspanita (2013)	<p>Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah Cabang Cirebon)</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif,</p>	<p>hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

2.6. Kerangka Pemikiran

Menurut Robert dalam Sinambela (2016:170) “Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena $t_{sig} (0,007)$, maka secara signifikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan yang mengikuti pelatihan yang tinggi akan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan diperkuat lagi dengan adanya kesadaran dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik memiliki kinerja yang tinggi. pelatihan kerja dapat menunjang perkembangan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Isménia Boe (2014). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan dan pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan antara lain Shanthakumary (2012), Chaudhary *et al.* (2012), Muogbo (2013), Maharjan (2012), Susanty dan Baskoro (2012), Munizu (2010), Khan *et al.*, (2013), Gunggor., (2011) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk mencapai output kinerja yang tinggi. Namun ada beberapa kategori yang jika di

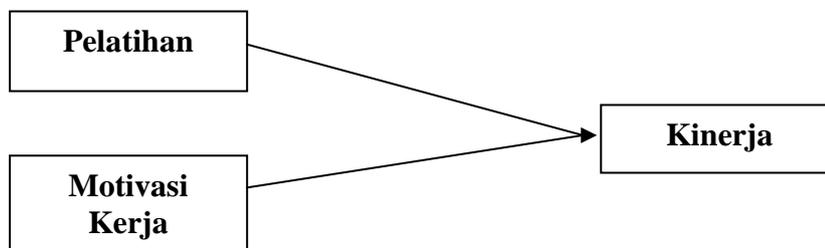
maksimalikan dapat menjadi faktor pendorong tingginya motivasi kerja karyawan, salah satunya adalah insentif untuk karyawan. Sejalan dengan pendapat Maslow yang bisa dikaitkan dengan permasalahan diatas, salah satu kebutuhan fisiologis yang dimaksud adalah insentif. Insentif yang diberikan oleh Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi dianggap cukup oleh karyawan, namun cukup yang dimaksud bukan berarti dapat memenuhi kepuasan bagi karyawan.

Ada baiknya pihak perusahaan sangat memperhatikan pemberian insentif bagi karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik dari karyawan lain terutama karyawan yang memiliki jam lembur. Ini dilakukan agar terciptanya perasaan dihargai bagi karyawan terhadap hasil kerja yang baik yang telah dia lakukan maupun bagi karyawan yang bersedia melakukan jam lembur. Penghargaan ini bukan utama mengenai insentif melainkan kurangnya dihargai dan dihormati. Secara tidak langsung pun hal ini dapat memicu keinginan bagi karyawan lainnya untuk dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi apabila adanya aspirasi bentuk penghargaan bagi karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, selanjutnya disusun kerangka pemikian sebagai pedoman didalam melakukan penelitian ini. Kerangka pemikiran dalam penelitian pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja cleaning service.

Kerangka pemikiran di atas jika di susun dalam suatu skema maka dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan Gambar : Widodo (2015:84) , Robbins dan Judge (2013)

2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Widodo (2015:84), Mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang di lakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, Meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, Meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan pengetahuan personel.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2013),“Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu

diarahkan, ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

2.7.Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani: Hypo (dibawah) Thesis (pendirian) pendapat yang ditegakan, kepastian. Artinya hipotesis merupakan sebuah istilah ilmiah yang digunakan dalam rangka kegiatan ilmiah yang mengikuti kaidah-kaidah berfikir biasa, secara sadar, teliti, dan terarah. Dalam penggunaannya sehari – hari hypothesis ini sering juga disebut hipotesis tidak ada perbedaan makna didalamnya. Ketika berfikir untuk sehari-hari orang sering menyebut hipotesis sebagai sebuah anggapan, perkiraan, dugaan, dan sebagainya. Maka dalam penelitian ini hipotesis di rumuskan sebagai berikut:

- 1.Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan
- 2.Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

BAB 3

METODOLOGI PENEILITAN

3.1.Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1.Lokasi Penelitian

Sebagaimana tertera pada judul di atas tempat penelitian ini di laksanakan di PT. Ganda Mady Indotama yang berlokasi di Perkantoran Royal Palace Blok A.6 No 178 A ,Jl. Prof DR Soepomo SH Tebet Jakarta selatan 12780 Serta Area PT. GMT di RSPAD Gatot Soebroto Jl.Abdul Rahman Saleh No. 24 Senen Jakarta Pusat 10410. Penelitian di lakukan selama 8 (Delapan) bulan.

3.1.2.Waktu Penelitian

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des 19 - Feb 20	Mar 20 - Mei 20	Jun 20 - Jul 20
1	Penelitian Pendahuluan			
2	Proposal Penelitian			
3	Pengumpulan Data			
4	Analisis Data			
5	Penyusuna Laporan			

3.2 Desain Penelitian

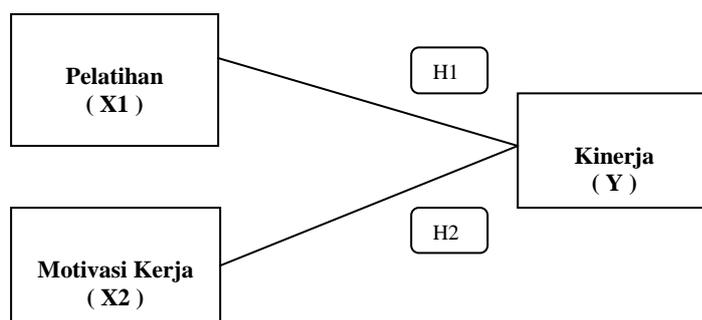
Sesuai dasar latar belakang permasalahan serta tujuan penelitian, Secara garis besar ada dua macam tipe desain,yaitu: Desain Non-ekperimental dan Desain Eskperimental. Faktor-faktor yang membedakan kedua desain ini ialah

pada desain pertama tidak terjadi manipulasi variabel bebas sedang pada desain yang kedua terdapat adanya manipulasi variabel bebas.

Tujuan utama penggunaan desain yang pertama ialah bersifat eksplorasi dan deskriptif; sedang desain kedua bersifat eksplanatori (sebab akibat). Jika dilihat dari sisi tingkat pemahaman permasalahan yang diteliti, maka desain non-eksperimental menghasilkan tingkat pemahaman persoalan yang dikaji pada tataran permukaan sedang desain eksperimental dapat menghasilkan tingkat pemahaman yang lebih mendalam. Maka pada proposal penelitian ini peneliti menggunakan kasual komparatif (Casual – Comparative Reasearch) yang merupakan tipe sebab akibat, dengan menggunakan tipe ini peneliti di harap mampu melihat data yang telah terkumpul setelah terjadi suatu fakta atau peristiwa sebagai faktor penyebabnya antara dua variabel atau lebih yang saling mempengaruhi variabel independen X1 (Pelatihan), X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja) sebagai variabel dependen.

Gambar 3.1

Desain Penelitian



3.3.Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel menurut Wiratna Sujarweni (2014:87) dikatakan bahwa Operasional variabel adalah variable penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum melakukan analisis”. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang akan dianalisis dapat dijelaskan melalui definisi operasional sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep/Definisi	Indikator	Skala	Pertanyaan
Pelatihan (X1)	Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwatujuan pelatihanyang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas,meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moralanggota, memberikan kompensasiyang tidak langsung, meningkatkankesehatan dan keselamatan kerja,mencegah kedaluarsa kemampuan danpengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlianpersonel.	1.Tujuan Pelatihan 2.Materi Pelatihan 3.Metode Yang di gunakan 4.Kualifikasi Peserta 5.Kualifikasi Pelatih	Interv al	10
Motivasi Kerja (X2)	Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan	1.Aktualisasi diri 2.Penghargaan 3.Kebutuhan social 4.Kebutuhan rasa aman 5.Kebutuhan fisik	Interv al	10

	<p>yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.</p>			
<p>Kinerja (Y)</p>	<p>Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini disebabkan karyawan dituntut untuk memberikan waktu, tenaga dan usahanya untuk memperoleh apa yang mereka inginkan, misalnya keuntungan ekonomi, fellowship dan juga status sosial.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan Waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. 6. Komitmen kerja. 	<p>Int erv al</p>	<p>10</p>

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Sementara itu instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, Metode ini di bagi menjadi 2 (dua) yaitu:

3.4.1 Sumber Data

Menurut Lofland dan Lofland dalam bukunya Moleong (2014: 157) mengatakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sebagai berikut:

1.Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono: 2016: 225). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dan hasil pengamatan langsung di lapangan yang diperoleh melalui wawancara dengan karyawan PT. Ganda Mady Indotama.

2.Data Skunder

Sugiyono (2016: 225) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari data serta dokumentasi yang ada di PT. Ganda Mady Idnotama.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Sementara itu instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Adapun alat yang di gunakan pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner (Questionnaire)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner di yang di buat dalam selembaran angket yang berisi sebuah pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data data yang di perlukan untuk mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja Karyawan PT. Ganda Mady Indotama.

Adapun skala yang di gunakan adalah skala likert, Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu

pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti ini:

1. Sangat Setuju
2. Setuju
3. Kurang Setuju
4. Tidak Setuju
5. Sangat Tidak Setuju

Tabel 3.3

Skala Likert

No.	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Populasi,Sampel Dan Metode Sampling

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Ganda Mady Indotama Jakarta

Selatan, Adapun populasi dan sampel penelitian ini adalah:

a.Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2011: 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya.”Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan cleaning

service PT. Ganda Mady Indotama Area RSPAD Gatot Soebroto yang berjumlah 300 Orang Cleaning Service.

b.Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang di ambil dari sumber data yang dapat mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Ganda Mady Indotama area RSPAD Gatot Soebroto.

Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik sampling purposive. Sugiyono (2011:84) menjelaskan bahwa:“Sampling Purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.” Dari pengertian diatas agar memudahkan penelitian, penulis menetapkan sifat-sifat dan katakteristik yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun sampel yang ditentukan dengan rumus slovin dengan margin error 10 % sebagai berikut :

Gambar 3.2
Rumus Slovin

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

$$n = \frac{300}{1 + (300 \cdot 0.1^2)} = 75$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error 10%

Untuk memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel serta memudahkan peneliti maka jumlah sampel di tetapkan sebanyak 75 Orang Cleaning Service PT. Ganda Mady Indootama.

c. Metode Sampling

Sampel merupakan bagian populasi penelitian yang digunakan untuk memperkirakan hasil dari suatu penelitian. Sedangkan teknik sampling adalah bagian dari metodologi statistika yang berkaitan dengan cara-cara pengambilan sampel. Pengertian sampling atau metode pengambilan sampel menurut penafsiran beberapa ahli. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah sebagai berikut : "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu".

Menurut Sugiyono (2015:81) pengertian Sampel adalah sebagai berikut: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang diambil oleh populasi tersebut."

Pengambilan sampel penelitian ini berdasarkan seleksi khusus dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan dengan masa tugas lebih dari 2 Tahun Kerja
2. Karyawan yang sudah mengikuti pelatihan lebih dari 2 kali
3. Karyawan area Rawat inap, Rawat jalan, Ruang Staff, dan publik area (Koridor)

3.6. Instrumen Variabel

Instrumen variabel yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan uji Validitas dan uji Reliabilitas, dimana untuk menguji terhadap hasil data kuesioner. Adapun analisis yang di lakukan dengan menggunakan alat analisis data SPSS 20.

a. Uji Validitas

Untuk menjabarkan sejauh mana pertanyaan, tugas atau butir dalam suatu tes atau instrumen dapat mewakili secara keseluruhan dan proposional perilaku sampel yang dikenai tes. Validitas isi mengukur derajat kemampuan tes dalam mengukur yang mencakup substansi elemen yang ingin diukur. Uji Validitas di lakukan dengan r_{hitung} dengan r_{tabel} , yang penyelesaiannya di lakukan dengan menggunakan alat analisis data SPSS 20 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan analisis sebagai berikut :

Gambar 3.3
Rumus Kolerasi

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan

r_{xy} : Koefensi Korelasi

n : Jumlah responden

X : Skor item (Skor masing – masing variabel yang ada pada kuesioner)

Y : Skor Total (Skor total semua variabel kuisioner)

ΣY : Jumlah Skor Total

ΣX^2 : Jumlah Kuadrat Skor Item

ΣY^2 : Jumlah Kuadrat Skor Total

Kriteria pengujian adalah:

$r_{hitung} > r_{tabel} \longrightarrow$ valid

$r_{hitung} < r_{tabel} \longrightarrow$ tidak valid

b.Uji Reliabilitas

Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach'Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara *Cronbach'Alpha* dengan nilai r kritis 0,60 (nunnaly) Rumus *Cronbach'Alpha* adalah sebagai berikut:

Gambar 3.4
Rumus Cronbach'Alpa

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\Sigma \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} : Reabilitas Instrumen

k : Banyak butir pertanyaan

$\Sigma \sigma_t^2$: Jumlah varian total

σ_t^2 : Varian total

c.Uji Normalitas

Menurut Hair et al. (2010,71) menyatakan bahwa “Normality referring to the shape of the data distribution of an individual metric variable and its correspondence to the normal distribution, the benchmark for statistical methods.”

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependent dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu metode grafik , Uji normalitas yang dilakukan dengan melihat grafik normal probability plots. Pengambilan keputusannya didasarkan pada:

- a. Jika titik-titik yang ada pada grafik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Jika titik-titik yang ada pada grafik menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dikatakan data tidak berdistribusi normal.

3.7.Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis merupakan sebuah proses berkelanjutan dalam penelitian, dengan analisis awal menginformasikan data yang kemudian dikumpulkan. Ketika peneliti sudah selesai dalam mengumpulkan data, maka langkah berikutnya ialah menganalisis data yang telah diperoleh.

3.7.1. Metode Analisis

3.7.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (*independen variable*) yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terkait (*dependent variable*) yaitu kinerja (Y) dan juga digunakan untuk meramal seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen jika nilai dua atau lebih variabel independen dinaik turunkan.

Model hubungan antara variabel – variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis data SPSS maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

Gambar 3.5

Rumus Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

- Y : Variabel dependen (Kineja Pelayanan)
- a : Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
- b : Koefisien regresi
- X_1 : Variabel independen (Pelatihan)
- X_2 : Variabel independen (Motivasi Kerja)

3.7.2. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.2.1. Uji Parsial (Uji t hitung)

Uji parsial atau uji T pada dasarnya menunjukkan ada tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial atau individu terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilihat pada table *coefficient*, nilai sig. pada table *coefficient* dapat menunjukkan berpengaruh atau tidaknya masing- masing variabel independen yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05

- a. Jika nilai sig. Pada tabel *coefficient* sig < 0,5 maka H_0 ditolak dan H_a di terima, berarti variabel independen secara parsial atau individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai sig, pada tabel *coefficient* sig > 0,5 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen secara persial atau individu tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel depeden.
- c. Taraf signifikan = 5%
- d. Derajat kebebasan (df) = n

3.7.2.2.Uji Kelayakan Model (Uji F hitung)

Uji kelayakan model atau uji F hitung digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pelayanan (Y). untuk menguji hipotesis ini dapat dilihat pada tabel ANOVA, nilai probabilitas dalam kolom sig, menunjukan berpengaruh atau tidaknya variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen dengan signifikan (α) = 0,05

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah:

Rumus Menguji Hipotesis

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/N-k}$$

Dimana :

R² = koefisien determinasi

N = banyaknya sampel (observasi)

K = banyak nya parameter / koefisien regresi plus konstanta

Kriteria Pengujian

- a. Jika nilai sig. Pada tabel ANOVA sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti masing-masing variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai sig. Pada tabel ANOVA sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.2.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan sebagai ukuran ketepatan/kecocokan garis regresi yang dibuat dari hasil pendugaan terhadap sekelompok data hasil observasi (Sudarmanto, 2005:206). Tingkat ketepatan suatu garis regresi dapat diketahui dari besar kecil koefisien determinasi atau koefisien R^2 (R square). Nilai koefisien R^2 dalam analisis regresi dapat digunakan sebagai ukuran untuk menyatakan kecocokan garis regresi yang diperoleh. Semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2) maka akan semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat/variabel dependen.

Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan bahwa semakin besar pengaruh variabel bebas/variabel independen yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap dependen yaitu kinerja (Y). Sebaliknya, jika nilai determinasi (R^2) semakin mendekati 0 (nol) maka dapat dikatakan bahwa semakin kecil pengaruh variabel bebas/ variabel independen yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Ganda Mady Indotama adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa “Outsourcing” Office Support dan Building Maintenance. PT. Ganda Mady Indotama didirikan pada tahun 1987 oleh Bapak H. Sopyan dan Ibu Aryuni Ch. Dewi selanjutnya turut bergabung dengan manajemen Bapak Said C Arismunandar. Dengan visi, misi serta kebijakan mutu yang tersertifikasi ISO 9001:2008 Manajemen Mutu PT. Ganda Mady Indotama menjadi solusi yang tepat dalam pengelolaan office support dan building maintenance.

Berkat kerja keras dan profesionalism yang di anut PT. Ganda Mady Indotama saat ini mempunyai lebih dari 2000 orang tenaga kerja berkulitas untuk menunjang visi, misi serta kebijakan mutu ISO 9001:2008 perusahaan. Dalam operasionalnya PT. Ganda Mady Indotama memiliki sarana: Dump Truck, Arm Roll Truck, Compactor Truck (Truk Pengepres Sampah), Lift Man Truck dan Genie Lift. PT. Ganda Mady Indotama dengan bisnis utama pengelolaan jasa layanan kebersihan menjadi solusi terbaik untuk menangani kebersihan Bank, Perkantoran, Hotel, Apartemen, Perumahan, Rumah Sakit, Kampus, Sekolah, Pusat Perbelanjaan dan Lingkungan.

Berkantor di Perkantoran Royal Palace Jl. Prof. DR. Soepomo SH, 178 A, A-6 Jakarta Selatan 12870 serta akte notaris : No. 44 tanggal 28 Oktober 1987

.PT. Ganda Mady Indotama siap membantu dalam layanan jasa Indoor service seperti : Cleaning Service, Building Maintenance, Office Boy, House Keeping Attendance, Reseptionist, Operator Telephone, Messenger, Administration Helper, Technician, Tenant Relation Officer , Door Man.

Dengan pengalaman lebih dari 20 tahun PT. Ganda Mady Indotama juga menyediakan jasa layanan kebersihan Outdoor Service yang mencakup layanan pengelolaan lingkungan dengan system yang modern dan higienis. Memiliki ijin pembuangan yang di keluarkan oleh Pemda DKI dengan No: 09/S/-1.777.67 untuk pengangkutan dan pembuangan sampah sampai TPA (Tempat Pembuangan Akhir) Bantar Gebang, layanan outdoor service PT. Ganda Mady Indotama di dukung dengan peralatan seperti: Dump Truck, Arm Roll Truck, Compactor Truck (Truk Pengepres Sampah), Lift Man Truck dan Genie Lift.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Ganda Mady Indotama

4.1.2.1 Visi PT. Ganda Mady Indotama

“ Menjadi Perusahaan Pilihan Utama Bagi Pelanggan dalam Jasa Layanan Kebersihan “

4.1.2.2 Misi PT. Ganda Mady Indotama

1. Memberikan layanan kebersihan yang memiliki nilai tambah kepada pelanggan Demi tercapainya kepuasan pelanggan
2. Memberikan tempat bagi pegawai untuk mengaplikasikan kompetensinya untuk Memberikan kontribusi bagi pelanggan dan perusahaan

3. Terlibat aktif dalam pembangunan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan di Indonesia
4. Terlibat aktif dalam melakukan pelestarian dan mencegah pencemaran Lingkungan serta mengendalikan kesehatan dan keselamatan kerja pegawai Dan pihak pihak yang bekerja pada organisasi
5. Meningkatkan kesejahteraan para stakeholder perusahaan

BUDAYA PERUSAHAAN

Team Work

Orientasi pada target dan kepuasan pelanggan

Pelayanan Prima

Green Productivity

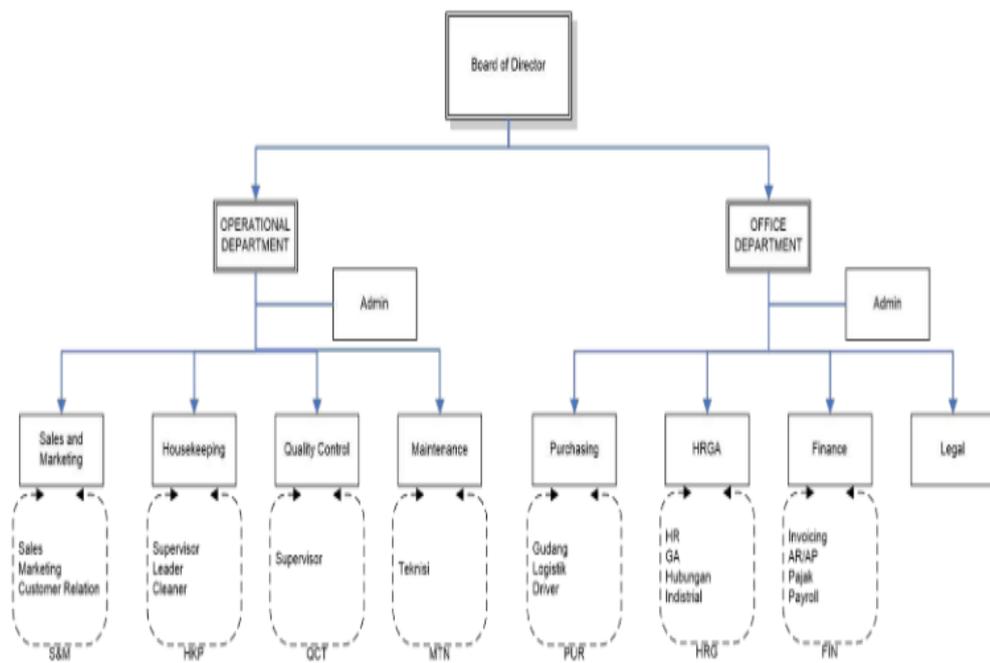
NILAI-NILAI PERUSAHAAN

1. Melakukan pekerjaan benar sejak awal.
2. Fokus pada pelanggan
3. Jujur
4. Profesional
5. Bekerja dengan hati
6. Responsif
7. Inisiatif
8. Rapi
9. Menciptakan lingkungan yang sehat

4.1.3. Struktur Organisasi

	PEDOMAN MUTU	Dibuat oleh	Diperiksa oleh	Disahkan oleh
	PROFIL ORGANISASI	Kepala Bagian	MR	BoD
No.Dok: PDM.GMT.2018	No Revisi: 00	Tgl terbit: 1 Maret 2018	Hal: 3 dari 7	

STRUKTUR ORGANISASI



4.2. Pembahasan dan Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Responden yang dianalisis Sebanyak 75 Orang Responden yang merupakan karyawan cleaning service PT. Ganda Mady Indotama area kerja RSPAD Gatot Soebroto dengan kriteria karakteristik jenis kelamin, Usia, Pendidikan terakhir dan Masa kerja.

4.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada Responden Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama dapat terangkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2

JENISKELAMIN RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	46	61,3	61,3	61,3
	Perempuan	29	38,7	38,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS.20.2020

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin Laki laki lebih banyak dengan jumlah 46 orang atau sebesar 61,3 % sedangkan untuk jenis kelamin Perempuan berjumlah 29 orang atau sebesar 38,7%.

4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada Responden Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama dapat diterangkan tabel di bawah ini:

Tabel 4.3

USIA RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25 Tahun	32	42,7	42,7	42,7
	26 - 33 Tahun	18	24,0	24,0	66,7
	34 - 41 Tahun	13	17,3	17,3	84,0
	42 - 49 Tahun	12	16,0	16,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS.20.2020

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia adalah untuk responden dengan usia 18-25 tahun berjumlah 32 orang atau sebesar 42,7 % usia 26-33 tahun berjumlah 18 orang atau sebesar 18% usia 34-41 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 17,3% usia 42-49 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 16%.

4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner yang disebarakan kepada Responden Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama dapat diterangkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4

PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	2	2,7	2,7	2,7
SMP/SLTP	17	22,7	22,7	25,3
SMU/SMA/SMK	56	74,7	74,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS.20.2020

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan adalah lulusan SD berjumlah 2 orang atau sebesar 2,7% untuk responden lulusan SMP/SLTP berjumlah 17 orang atau sebesar 22,7% .SMU/SMA/SMK berjumlah 56 orang atau sebesar 74,7% .

4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada Responden Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama dapat diterangkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5

MASAKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 5 Tahun	29	38,7	38,7	38,7
1 - 2 Tahun	14	18,7	18,7	57,3
2 - 3 Tahun	10	13,3	13,3	70,7
3 - 4 Tahun	22	29,3	29,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS.20.2020

Dari tabel 4.5 dan gambar 4.5 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan Masa Kerja >5 Tahun berjumlah 29 orang atau sebesar 38,7%. Responden dengan Masa Kerja 1-2 Tahun berjumlah 14 orang atau sebesar 18,7% untuk responden Masa Kerja 2-3 Tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 13,3% .responden dengan Masa Kerja 3-4 Tahun berjumlah 22 orang atau sebesar 29,3%.

4.3. Analisis Deskriptif

4.3.1. Deskripsi Responden Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat gambar presentase dari masing masing variabel penelitian, Pelatihan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kinerja (Y). Dengan analisis deskriptif presentasi.

4.3.1.1. Persepsi Deskripsi Terhadap Variabel Pelatihan (X₁)

Hasil kuesioner mengenai pelatihan mendapatkan tanggapan serta kesimpulan yang di tabulasikan sebagai berikut:

Tabel.4.6
Persepsi Deskripsi Terhadap Variabel Pelatihan (X₁)

PERNYATAAN	TANGGAPAN										SKOR
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Tujuan pelatihan di lakukan untuk meningkatkan keterampilan dan Pengetahuan	48	64	27	36	-	-	-	-	-	-	348
2. Dengan pelatihan karyawan mampu mengerjakan aktivitas sesuai SOP (Standart Operasional Prosedur)	44	58,7	31	41,3	-	-	-	-	-	-	344
3. Materi yang di sampaikan sesuai dengan tujuan perusahaan	32	42,7	43	57,3	-	-	-	-	-	-	332
4. Materi yang di sampaikan sesuai dengan operasional di lapangan	34	45,3	40	53,3	1	1,3	-	-	-	-	333
5. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan	31	41,3	41	54,7	3	4	-	-	-	-	328
6. Metode pelatihan sesuai dengan aktivitas	29	38,7	43	57,3	3	4	-	-	-	-	326
7. Peserta pelatihan di pilih melalui seleksi	34	45,3	37	49,3	4	5,3	-	-	-	-	330
8. Peserta pelatihan adalah karyawan PT.GMT	30	40	43	57,3	2	2,7	-	-	-	-	328
9. Pelatih menguasai materi pelatihan	34	45,3	38	50,7	3	4	-	-	-	-	331
10. Pelatih menyampaikan materi dengan baik dan jelas serta sabar	38	50,7	35	46,7	2	2,67	-	-	-	-	336
TOTAL SKOR											3336
SKOR RATA RATA											333,6

Sumber : Pengolahan Data SPSS.20.2020

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat di simpulkan penilaian terhadap variabel pelatihan memiliki skor rata rata sebesar 333,6 dimana skor rata rata berada dalam interval 316 – 375 yaitu masuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini dapat di simpulkan bahwa dari hasil kuesioner responden tanggapan responden dominan sangat setuju pada pelatihan.

4.3.1.2. Persepsi Deskripsi Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Hasil kuesioner mengenai Motivasi Kerja mendapatkan tanggapan serta kesimpulan yang di tabulasikan sebagai berikut:

Tabel.4.7

Persepsi Deskripsi Terhadap Variabel Motivasi Kerja(X₂)

PERNYATAAN	TANGGAPAN										SKOR
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab	43	57,3	29	38,7	3	4	-	-	-	-	340
2. Saya sangat menguasai pekerjaan saya	20	26,7	47	62,7	8	10,7	-	-	-	-	312
3. Atasan saya memuji hasil pekerjaan saya	17	22,7	44	58,7	14	18,7	-	-	-	-	303
4. Perusahaan saya memberikan reward jika saya bekerja dengan baik	36	48	32	42,7	7	9,3	-	-	-	-	329
5. Atasan saya menghargai saya sebagai patner kerja	31	41,3	38	50,7	6	8	-	-	-	-	325
6. Gaji yang saya terima sudah sesuai dan tepat waktu	30	40	40	53,3	5	6,67	-	-	-	-	325
7. Tempat saya bekerja aman dan nyaman	31	41,3	36	48	8	10,7	-	-	-	-	323
8. Budaya K3 paling di utamakan oleh perusahaan saya bekerja	37	49,3	34	45,3	4	5,33	-	-	-	-	333
9. Dengan bekerja di perusahaan saya bekerja saya dapat memenuhi kebutuhan sehari hari	26	34,7	44	58,7	5	6,67	-	-	-	-	321
10. Team work tempat saya bekerja mengedepankan faktor faktor kekeluargaan	28	37,3	42	56,0	5	6,67	-	-	-	-	323
TOTAL SKOR											3234
SKOR RATA RATA											323,4

Sumber : Pengolahan Data SPSS.20.2020

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat di simpulkan penilaian terhadap variabel Motivasi Kerja memiliki skor rata rata sebesar 323,4 dimana skor rata rata berada dalam interval 316 – 375 yaitu masuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini dapat di simpulkan bahwa dari hasil kuesioner responden tanggapan responden dominan sangat setuju pada Motivasi Kerja.

4.3.1.3. Persepsi Deskripsi Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Hasil kuesioner mengenai Kinerja mendapatkan tanggapan serta kesimpulan yang di tabulasikan sebagai berikut:

Tabel 4.8

Persepsi Deskripsi Terhadap Variabel Kinerja (Y)

PERNYATAAN	TANGGAPAN										SKOR
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai kualitas yang di tentukan perusahaan	28	37,3	43	57,3	4	5,3	-	-	-	-	324
2. Dalam bekerja saya mengutamakan kualitas	30	40	44	58,7	1	1,33	-	-	-	-	329
3. Saya bekerja sesuai target	10	13,3	60	80	3	4	2	2,7	-	-	303
4. Saya bekerja melebihi target yang ada	9	12	45	60	17	22,7	4	5,3	-	-	284
5. Setiap Pekerjaan saya awali dengan perencanaan	28	37,3	47	62,7	-	-	-	-	-	-	328
6. Hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi	19	25,3	52	69,3	3	4	1	1,3	-	-	314
7. Saya bekerja tanpa harus di awasi oleh pengawas	19	25,3	31	41,3	14	18,7	10	13,3	1	1,3	282
8. Saya inisiatif dalam bekerja	21	28	43	57,3	11	14,7	-	-	-	-	310
9. Saya menjaga nama baik instansi	37	49,3	38	50,7	-	-	-	-	-	-	337
10. Menjaga kualitas mutu perusahaan dengan bekerja sesuai SOP Yang ada	44	58,7	31	41,3	-	-	-	-	-	-	344
TOTAL SKOR											3155
SKOR RATA RATA											315,5

Sumber : Pengolahan Data SPSS.20.2020

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat di simpulkan penilaian terhadap variabel Kinerja memiliki skor rata rata sebesar 315,5 dimana skor rata rata berada dalam interval 256–315 yaitu masuk dalam kategori setuju. Hal ini dapat di simpulkan bahwa dari hasil kuesioner responden tanggapan responden dominan pada setuju pada Kinerja.

4.3.2. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam rangka pengambilan data priemer dalam penelitian ini, terlebih dahulu di lakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap 75 responden karyawan Cleaning Service PT. Ganda Mady Indotama.

4.3.2.1. Hasil Uji Instrument

4.3.2.1.1. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner maka di gunakan uji validitas. Ketepatan pemilihan sampel, Petunjuk serta keadaan responden saat mengisi kuesioner sangat mempengaruhi valid atau tidaknya suatu kuesioner. setiap pernyataan terdiri dari 10 pernyataan di mana setiap variabel yang harus di jawab responden dalam penelitian ini adalah: Tingkat Signifikan sebesar 0,05 derajat kebebasan (df), dan (n) Jumlah Responden sebanyak 75, Jadi $df = 75$ dengan r -Product Moment = 0,296 . Hasil uji validitas dapat di tunjukan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel/Item	r-Hitung	Tanda	r-Product Moment	Keterangan
Pelatihan (X1)				
X1.1	0,727	>	0,296	Valid
X1.2	0,737	>	0,296	Valid
X1.3	0,769	>	0,296	Valid
X1.4	0,753	>	0,296	Valid
X1.5	0,665	>	0,296	Valid
X1.6	0,726	>	0,296	Valid

X1.7	0,556	>	0,296	Valid
X1.8	0,628	>	0,296	Valid
X1.9	0,622	>	0,296	Valid
X1.10	0,698	>	0,296	Valid
Motivasi Kerja (X2)				
X2.1	0,556	>	0,296	Valid
X2.2	0,661	>	0,296	Valid
X2.3	0,737	>	0,296	Valid
X2.4	0,649	>	0,296	Valid
X2.5	0,740	>	0,296	Valid
X2.6	0,634	>	0,296	Valid
X2.7	0,682	>	0,296	Valid
X2.8	0,664	>	0,296	Valid
X2.9	0,741	>	0,296	Valid
X2.10	0,537	>	0,296	Valid
Kinerja (Y)				
Y.1	0,666	>	0,296	Valid
Y.2	0,537	>	0,296	Valid
Y.3	0,543	>	0,296	Valid
Y.4	0,467	>	0,296	Valid
Y.5	0,620	>	0,296	Valid
Y.6	0,691	>	0,296	Valid
Y.7	0,403	>	0,296	Valid
Y.8	0,642	>	0,296	Valid
Y.9	0,579	>	0,296	Valid
Y.10	0,640	>	0,296	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS.20.2020

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa (Corrected Item- Total Correlation) r Hitung lebih dinyatakan lebih besar dari r Tabel yaitu ≥ 0.296 , dengan demikian setiap item indikator variabel dinyatakan valid.

4.3.2.1.2. Uji Reliabilitas

Untuk melihat tingkat keandalan kuesioner maka perlu di gunakan uji reliabilitas, untuk memastikan kuesioner yang di pergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliable atau tidak jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang maka akan mendapatkan hasil yang sama dengan nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.60 . Berikut hasil uji reliabilitas dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai Reliabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,766	>	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,762	>	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,732	>	0.60	Reliabel

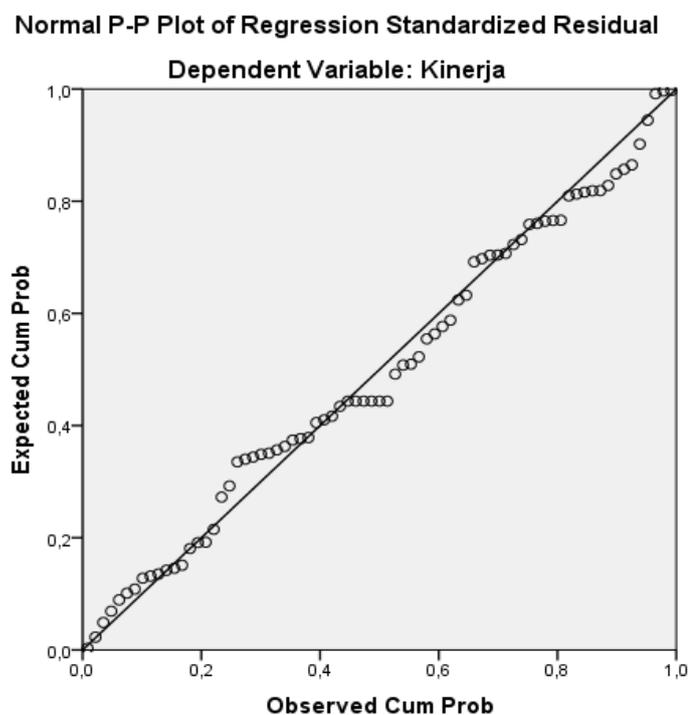
Sumber : Pengolahan Data SPSS.20.2020

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa pengujian reliabilitas pada varibel Pelatihan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) serta Kinerja (Y) memiliki nilai *Cronbrach's Alpha* ≥ 0.60 . Maka dapat disimpulkan semua pernyataan dalam variabel Pelatihan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) cleaning service PT. Ganda Mady Indotama Reliable.

4.3.2.1.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode grafik garis dan titik dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik Normal P-P Plot. Jika titik-titik pada Normal Probability Plot menyebar disekitar garis diagonal dan searah garis diagonalnya, maka data tersebut berdistribusi normal.

Gambar
Hasil Uji Normalitas Probability Plot



Sumber : Pengolahan Data SPSS.20.2020

Berdasarkan data pada gambar di atas dapat dilihat dari gambar bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2.2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu pelatihan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap variabel terikat (*dependen variable*) yaitu kinerja (Y) maka di gunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20, hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,459	4,001		4,863	,000
Pelatihan	,032	,118	,035	,273	,786
Motivasi Kerja	,491	,108	,583	4,550	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS.20.2020

Dari hasil analisis diatas pada tabel 4.11 maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 19,459 + 0.032 (X_1) + 0,491 (X_2)$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 19,459 memberikan arti bahwa pelatihan dan motivasi kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya 19,459

- b. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,032 yang berarti bahwa jika variabel bebas (*independen variable*) lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan 0,032, Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja, semakin meningkat pelatihan maka semakin meningkat kinerja.
- c. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X_2) sebesar 0,491 yang berarti bahwa jika variabel bebas (*independen variable*) lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan 0,491, Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja, semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja.

Berdasarkan hasil uji regresi liner berganda persamaan regresi yang terbentuk di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki nilai koefisien tertinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja.

4.3.2.3. Hasil Uji Hipotesis

4.3.2.3.1. Uji Parsial (Uji t hitung)

Uji t hitung digunakan untuk melihat pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) secara parsial (individu) dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel coefficients dengan tingkat (α) sebesar 0.05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel independen secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai sig. > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti variabel independen secara parsial (individu) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Berikut penjelasan pengujian masing masing variabel secara parsial:

Tabel 4.12

Hasil Uji t Hitung

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,459	4,001		4,863	,000		
Pelatihan	,032	,118	,035	,273	,786	,534	1,874
Motivasi Kerja	,491	,108	,583	4,550	,000	,534	1,874

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS.20.2020

Keterangan dari hasil tabel diatas sebagai berikut:

A.Varibel Pelatihan (X1)

Diketahui nilai t hitung sebesar 0,273 dengan tingkat signifikan 0.786> 0,05, Maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sehingga dapat di simpulkan bahwa

variabel faktor pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja cleaning service PT. Ganda Mady Indotama.

B. Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Diketahui nilai t hitung sebesar 4,550 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$, Maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel faktor Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja cleaning service PT. Ganda Mady Indotama.

4.3.2.3.2. Uji Kelayakan Model (Uji F hitung)

Uji F hitung digunakan untuk melihat pengaruh variabel pelatihan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) secara parsial (individu) dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel ANOVA dengan tingkat (α) sebesar 0.05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig. Pada tabel ANOVA $\text{sig.} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai sig. Pada tabel ANOVA $\text{sig.} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Berikut penjelasan pengujian perhitungan uji F hitung sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F Hitung
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	317,631	2	158,815	21,057	,000 ^b
Residual	543,036	72	7,542		
Total	860,667	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

Sumber : Pengolahan Data SPSS.20.2020

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil perhitungan di peroleh nilai F Hitung sebesar 21,057 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat di simpulkan variabel faktor pelatihan dan motivasi kerja secara simultan (Bersama – sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan celaning servive PT. Ganda Mady Indotama.

4.3.2.3.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) di lakukan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh varibel besas (*independen variable*) yaitu variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap varibel terikat (*dependen variable*) yaitu kinerja (Y). berikut akan di jelaskan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

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	,607 ^a	,369	,352	2,746	,369	21,057	2	72	,000	2,013

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS.20.2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas di peroleh hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,369. Dimana hasil ini menunjukkan bahwa 36,9% kinerja pada cleaning service PT.Ganda Mady Indotama dapat di jelaskan oleh faktor variabel pelatihan dan Motivasi Kerja, sedangkan 63,1% sisanya (100% - 36,9%) di jelaskan oleh faktor lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

4.4.Pembahasan

Setelah melalui tahapan proses pengumpulan data serta analisis data, Terhadap 75 sampel karyawan cleaning service PT. Ganda Mady Indotama maka pembahasan dapat di tarik kedalam pembahasan sebagai berikut:

4.4.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Cleaning Service

Sesuai dasar hasil uji validitas dengan menggunakan sampel sebanyak 75 responden r Hitung dinyatakan lebih besar dari r Tabel yaitu ≥ 0.296 . dengan demikian setiap item indikator variabel dinyatakan valid.

Sesuai dasar hasil uji realibilitas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbrach's Alpha* ≥ 0.60 . dengan demikian dapat di simpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam variabel pelatihan (X1) dinyatakan reliabel.

Sesuai dasar hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai *koefisien* 0,032. dengan demikian dapat di simpulkan bahwa faktor pelatihan (X1), Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja.

Sesuai dasar hasil uji parsial t (Hitung) Diketahui nilai t hitung sebesar 0,273 dengan tingkat signifikan 0,786 > 0,05, Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel faktor pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tidak berpengaruhnya variabel pelatihan dalam penelitian ini, menurut peneliti karena PT. Ganda Mady Indotama sudah melakukan langkah langkah metode pelatihan yang tepat serta di lakukan secara berkala kepada setiap karyawan cleaning service menurunnya hasil kinerja Cleaning service PT. Ganda Mady Indotama Area RSPAD bisa di sebabkan banyak faktor seperti sarana dan prasarana kerja, atau consumable, equitment kerja , serta faktor yang lain.

Penelitaian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Dita Puspanita (2013) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank

BTN Syariah Cabang Cirebon) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service

Sesuai dasar hasil uji validitas dengan menggunakan sampel sebanyak 75 responden r Hitung dinyatakan lebih besar dari r Tabel yaitu ≥ 0.296 . dengan demikian setiap item indikator variabel dinyatakan valid.

Sesuai dasar hasil uji realibilitas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbrach's Alpha* ≥ 0.60 . dengan demikian dapat di simpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan reliabel.

Sesuai dasar hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai *koefisien* 0,491, dengan demikian dapat di simpulkan bahwa faktor Motivasi Kerja (X2), Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan kinerja .

Sesuai dasar hasil uji parsial t (Hitung) Diketahui nilai t hitung sebesar 4,550 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$, Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel faktor Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitaian ini sejalan dengan penelitian Ratih Fatmawati (2018) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola bottling indonesia sumedang jawa barat Metode analisis yang digunakan adalah

regresi linier berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat dapat dikatakan baik. Pelatihan kerja dan dan motivasi kerja memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 67,4%. Pengaruh variabel yang kuat adalah motivasi kerja dengan koefisien 40,9%. Sedangkan pelatihan kerja 26,5%, dan sisanya variabel lain yang tidak diteliti.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan yang diperoleh antar lain:

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja cleaning service PT. Ganda Mady Indotama
2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja cleaning service PT. Ganda Mady Indotama

5.2 Saran

Adapun beberapa saran yang dapat peneliti berikan dengan penelitian yang telah dilakukan, sehingga dapat berguna bagi penelitian selanjutnya antara lain:

1. Disarankan pada penelitian selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor variabel lain yang mempengaruhi kinerja cleaning service PT. Ganda Mady Indotama selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam penelitian
2. Untuk peneliti selanjutnya agar jumlah responden dapat lebih diperbanyak
3. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas ruang lingkup penelitian dengan area yang berbeda
4. Untuk PT. Ganda Mady Indotama agar meningkatkan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja cleaning service

DAFTAR PUSTAKA

- Aldrian,Widijanto Kelvin.(2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran* PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya
- Dita,Puspanita.(2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah Cabang Cirebon)*<http://repository.syekhnurjati.ac.id>
- Edison,Anwar, dan Komariyah.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Pertama.Afabeta Bandung.
- Edy,Sutrisno.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group,Jakarta.
- Ghojali,Imam.(2005). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- H.malik,Oemar.(2005). *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendektan Sistem*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan,Malayu S.P.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Leonardo,Agusta.(2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV*. Haragon Surabaya.
- Luthan,Fred.(2005). *Organization Behaviour*. Seventh Edition, Mc Graw-Hill. Inc : New York.
- Larasati,Sindi.(2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. <https://journal.ipb.ac.id>
- Mangkunegara.(2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong.(2014),Moleong, Lexy.(2014). *Metode Penelitian Kualitatif* , Edisi Revisi. PT. Remaja Rosdakarya,.Bandung.
- Nitasari,Rizka Afrisalia.(2012). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* PT. BCA Tbk Cab, Kudus.Semarang:Univ.
- Robbins,Judge.(2013), *Robbins, StephenP & Judge, TimothyA. 2013. Organizational Behavior* Edition.15.New Jersey.

- Rahdian, Ratu Evo.(2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PDAM Tirta Pakuan Bogor*.Bogor: Universitas Pakuan Bogor.
- Ranupandojo, H.dan Suad Husnan.(2013). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT.Alfabet.
- Sahanggamu M.Patricia.(2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja , Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat dana raya*.
- Tuage,Jeremia.(2014). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud*.
- Widodo,Eko Suparno.(2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.



LAMPIRAN

KUESIONER**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA CLEANING SERVICE
PT . GANDA MADY INDOTAMA**

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa tingkat akhir program Pendidikan S1 Manajemen dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca dan mengisi lengkap sesuai dengan keadaan sesungguhnya , dan jika ada yang kosong maka kuesioner ini dianggap cacat atau tidak dapat dipergunakan sebagai manamestinya. Data isian ini akan terjaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Sandi Bunga

DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

2. Usia :

- 18 -25 Tahun
- 26-33 Tahun
- 34 - 41 Tahun
- 42- 49 Tahun
- >50 Tahun

3. Pendidikan Terakhir :

- SD
- SMP/SLTP
- SMA/SMU/SMK
- D3

4. Sudah lama menjadi Karyawan PT.GMT :

- 1-2 Tahun
- 2-3 Tahun
- 3-4Tahun
- > 5 Tahun

II . PETUNJUK PENGISISAN :

Isilah jawaban sesuai pendapat anda dengan memberikan tanda (√) pada kotak yang teersedia.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

PELATIHAN	SS	S	N	TS	STS
Tujuan Pelatihan					
1. Tujuan pelatihan di lakukan untuk meningkatkan keterampilan dan Pengetahuan					
2. Dengan pelatihan karyawan mampu mengerjakan aktivitas sesuai SOP (Standart Operasional Prosedur)					
Materi Pelatihan					
3. Materi yang di sampaikan sesuai dengan tujuan perusahaan					
4. Materi yang di sampaikan sesuai dengan operasional di lapangan					
Metode Pelatihan					
5. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan					
6. Metode pelatihan sesuai dengan aktivitas					
Kualifikasi Peserta					
7. Peserta pelatihan di pilih melalui seleksi					
8. Peserta pelatihan adalah karyawan PT.GMT					
Kualifikasi Pelatih					
9. Pelatih menguasai materi pelatihan					

10. Pelatih menyampaikan materi dengan baik dan jelas serta sabar					
---	--	--	--	--	--

MOTIVASI KERJA	SS	S	N	TS	STS
Aktualisasi Diri					
1. Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab					
2. Saya sangat menguasai pekerjaan saya					
Penghargaan					
3. Atasan saya memuji hasil pekerjaan saya					
4. Perusahaan saya memberikan reward jika saya bekerja dengan baik					
Kebutuhan Sosial					
5. Atasan saya menghargai saya sebagai patner kerja					
6. Gaji yang saya terima sudah sesuai dan tepat waktu					
Kebutuhan Rasa Aman					
7. Tempat saya bekerja aman dan nyaman					
8. Budaya K3 paling di utamakan oleh perusahaan saya bekerja					
Kebutuhan Fisik					
9. Dengan bekerja di perusahaan saya bekerja saya dapat memenuhi kebutuhan sehari hari					
10. Team work tempat saya bekerja mengedepankan faktor faktor kekeluargaan					

KINERJA	SS	S	N	TS	STS
Kualitas					
1. Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai kualitas yang di tentukan perusahaan					
2. Dalam bekerja saya mengutamakan kualitas					
Kuantitas					
3. Hasil Pekerjaan Saya sesuai target Perusahaan					
4. Saya mampu Mengerjakan Pekerjaan melebihi target yang ada					
Ketepatan Waktu					
5. Saya hadir tepat waktu					
6. Pekerjaan Saya selesai tepat waktu					
Efektivitas					
7. Dengan SOP dan Program Kerja hasil pekerjaan saya tepat sasaran					
Kemandirian					
8. Saya inisiatif dalam bekerja					
Komitmen kerja					
9. Saya menjaga nama baik Perusahaan dan instansi					
10. Menjaga kualitas mutu perusahaan dengan bekerja sesuai SOP Yang ada					

Data Responden

KODE RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	MASA KERJA
RESPONDEN 1	Perempuan	34 - 41 Tahun	SMP/SLTP	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 2	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	1 - 2 Tahun
RESPONDEN 3	Laki Laki	42 - 49 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 4	Perempuan	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	2 - 3 Tahun
RESPONDEN 5	Perempuan	26 - 33 Tahun	SMP/SLTP	> 5 Tahun
RESPONDEN 6	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 7	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	1 - 2 Tahun
RESPONDEN 8	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	1 - 2 Tahun
RESPONDEN 9	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	2 - 3 Tahun
RESPONDEN 10	Perempuan	34 - 41 Tahun	SMP/SLTP	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 11	Laki Laki	42 - 49 Tahun	SMP/SLTP	> 5 Tahun
RESPONDEN 12	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 13	Laki Laki	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 14	Perempuan	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 15	Perempuan	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 16	Perempuan	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 17	Laki Laki	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 18	Perempuan	34 - 41 Tahun	SMP/SLTP	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 19	Perempuan	42 - 49 Tahun	SD	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 20	Laki Laki	42 - 49 Tahun	SMP/SLTP	> 5 Tahun
RESPONDEN 21	Laki Laki	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 22	Laki Laki	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 23	Laki Laki	34 - 41 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 24	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 25	Perempuan	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 26	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 27	Perempuan	34 - 41 Tahun	SMP/SLTP	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 28	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 29	Perempuan	34 - 41 Tahun	SMP/SLTP	> 5 Tahun
RESPONDEN 30	Perempuan	34 - 41 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 31	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	2 - 3 Tahun
RESPONDEN 32	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 33	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 34	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 35	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SD	1 - 2 Tahun
RESPONDEN 36	Perempuan	42 - 49 Tahun	SMP/SLTP	> 5 Tahun
RESPONDEN 37	Perempuan	18 - 25 Tahun	SMP/SLTP	2 - 3 Tahun
RESPONDEN 38	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	1 - 2 Tahun

RESPONDEN 39	Laki Laki	42 - 49 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 40	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	2 - 3 Tahun
RESPONDEN 41	Perempuan	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	2 - 3 Tahun
RESPONDEN 42	Perempuan	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	1 - 2 Tahun
RESPONDEN 43	Perempuan	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	1 - 2 Tahun
RESPONDEN 44	Perempuan	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	1 - 2 Tahun
RESPONDEN 45	Laki Laki	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 46	Perempuan	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	1 - 2 Tahun
RESPONDEN 47	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 48	Laki Laki	26 - 33 Tahun	SMP/SLTP	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 49	Perempuan	26 - 33 Tahun	SMP/SLTP	2 - 3 Tahun
RESPONDEN 50	Perempuan	34 - 41 Tahun	SMU/SMA/SMK	2 - 3 Tahun
RESPONDEN 51	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMP/SLTP	> 5 Tahun
RESPONDEN 52	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	2 - 3 Tahun
RESPONDEN 53	Laki Laki	34 - 41 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 54	Laki Laki	34 - 41 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 55	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	1 - 2 Tahun
RESPONDEN 56	Perempuan	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	1 - 2 Tahun
RESPONDEN 57	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	1 - 2 Tahun
RESPONDEN 58	Laki Laki	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 59	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	1 - 2 Tahun
RESPONDEN 60	Laki Laki	42 - 49 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 61	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 62	Laki Laki	18 - 25 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 63	Perempuan	42 - 49 Tahun	SMP/SLTP	> 5 Tahun
RESPONDEN 64	Laki Laki	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 65	Perempuan	42 - 49 Tahun	SMP/SLTP	> 5 Tahun
RESPONDEN 66	Perempuan	34 - 41 Tahun	SMU/SMA/SMK	1 - 2 Tahun
RESPONDEN 67	Laki Laki	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 68	Perempuan	18 - 25 Tahun	SMP/SLTP	2 - 3 Tahun
RESPONDEN 69	Perempuan	42 - 49 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 70	Perempuan	42 - 49 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 71	Laki Laki	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 72	Laki Laki	34 - 41 Tahun	SMU/SMA/SMK	> 5 Tahun
RESPONDEN 73	Laki Laki	34 - 41 Tahun	SMP/SLTP	> 5 Tahun
RESPONDEN 74	Laki Laki	26 - 33 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun
RESPONDEN 75	Laki Laki	42 - 49 Tahun	SMU/SMA/SMK	3 - 4 Tahun

Variabel Pelatihan

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	39
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	42
5	5	5	3	3	4	5	4	5	3	42
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
348	344	332	333	328	326	330	328	331	336	3336

Variabel Motivasi Kerja

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	3	3	3	5	5	3	4	5	39
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	41
4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	41
5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	43
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	39
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	43
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	39

5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	46
5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	38
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	44
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	41
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	35
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	43
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
340	312	303	329	325	325	323	333	321	323	3234

Variabel Kinerja

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JUMLAH
4	5	2	2	4	2	2	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	2	5	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	44
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	40
4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	41
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
5	5	5	4	5	5	1	4	5	5	44
5	5	4	2	5	4	3	5	5	5	43
3	5	2	2	5	4	3	5	5	5	39
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46

4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	43
4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	37
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	38
5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	42
5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	45
5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	39
4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	46
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
5	5	4	3	5	4	2	5	5	5	43
5	5	4	3	5	5	2	5	5	5	44
4	4	5	4	5	5	2	4	5	5	43
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	39
4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	39
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	44
324	329	303	284	328	314	282	310	337	344	3155

JENIS KELAMIN RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	46	61,3	61,3	61,3
	Perempuan	29	38,7	38,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

USIA RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25 Tahun	32	42,7	42,7	42,7
	26 - 33 Tahun	18	24,0	24,0	66,7
	34 - 41 Tahun	13	17,3	17,3	84,0
	42 - 49 Tahun	12	16,0	16,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	2	2,7	2,7	2,7
SMP/SLTP	17	22,7	22,7	25,3
SMU/SMA/SMK	56	74,7	74,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

MASAKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 5 Tahun	29	38,7	38,7	38,7
1 - 2 Tahun	14	18,7	18,7	57,3
2 - 3 Tahun	10	13,3	13,3	70,7
3 - 4 Tahun	22	29,3	29,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Pelatihan
X1.1	Pearson Correlation	1	,668**	,591**	,578**	,450**	,520**	,321**	,315**	,350**	,301**	,727**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,005	,006	,002	,009	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	,668**	1	,560**	,551**	,318**	,526**	,248*	,484**	,325**	,486**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,005	,000	,032	,000	,004	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	,591**	,560**	1	,667**	,484**	,482**	,375**	,304**	,416**	,472**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,008	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson Correlation	,578**	,551**	,667**	1	,532**	,487**	,295*	,366**	,241*	,517**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,010	,001	,037	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.5	Pearson Correlation	,450**	,318**	,484**	,532**	1	,657**	,275*	,157	,227*	,457**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000		,000	,017	,177	,050	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.6	Pearson Correlation	,520**	,526**	,482**	,487**	,657**	1	,270*	,373**	,308**	,373**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,019	,001	,007	,001	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.7	Pearson Correlation	,321**	,248*	,375**	,295*	,275*	,270*	1	,287*	,423**	,313**	,566**
	Sig. (2-tailed)	,005	,032	,001	,010	,017	,019		,012	,000	,006	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.8	Pearson Correlation	,315**	,484**	,304**	,366**	,157	,373**	,287*	1	,544**	,477**	,628**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,008	,001	,177	,001	,012		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.9	Pearson Correlation	,350**	,325**	,416**	,241*	,227*	,308**	,423**	,544**	1	,389**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,002	,004	,000	,037	,050	,007	,000	,000		,001	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.10	Pearson Correlation	,301**	,486**	,472**	,517**	,457**	,373**	,313**	,477**	,389**	1	,698**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000	,000	,000	,001	,006	,000	,001		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Pelatihan	Pearson Correlation	,727**	,737**	,769**	,753**	,665**	,726**	,566**	,628**	,622**	,698**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Motivasi Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,497**	,232*	,198	,288*	,299**	,382**	,250*	,394**	,187	,556**
	Sig. (2-tailed)		,000	,045	,089	,012	,009	,001	,030	,000	,108	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	,497**	1	,406**	,464**	,439**	,265*	,323**	,408**	,338**	,243*	,661**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,021	,005	,000	,003	,036	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	,232*	,406**	1	,442**	,672**	,348**	,512**	,339**	,544**	,321**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,045	,000		,000	,000	,002	,000	,003	,000	,005	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.4	Pearson Correlation	,198	,464**	,442**	1	,475**	,389**	,317**	,525**	,314**	,108	,649**
	Sig. (2-tailed)	,089	,000	,000		,000	,001	,006	,000	,006	,356	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.5	Pearson Correlation	,288*	,439**	,672**	,475**	1	,313**	,375**	,472**	,559**	,269*	,740**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000	,000		,006	,001	,000	,000	,020	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.6	Pearson Correlation	,299**	,265*	,348**	,389**	,313**	1	,491**	,301**	,386**	,393**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,009	,021	,002	,001	,006		,000	,009	,001	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.7	Pearson Correlation	,382**	,323**	,512**	,317**	,375**	,491**	1	,340**	,443**	,276*	,682**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,000	,006	,001	,000		,003	,000	,017	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.8	Pearson Correlation	,250*	,408**	,339**	,525**	,472**	,301**	,340**	1	,456**	,301**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,003	,000	,000	,009	,003		,000	,009	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.9	Pearson Correlation	,394**	,338**	,544**	,314**	,559**	,386**	,443**	,456**	1	,492**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,006	,000	,001	,000	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.10	Pearson Correlation	,187	,243*	,321**	,108	,269*	,393**	,276*	,301**	,492**	1	,537**
	Sig. (2-tailed)	,108	,036	,005	,356	,020	,000	,017	,009	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,556**	,661**	,737**	,649**	,740**	,634**	,682**	,664**	,741**	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	,398**	,490**	,134	,341**	,441**	,063	,469**	,335**	,377**	,666**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,250	,003	,000	,588	,000	,003	,001	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y2	Pearson Correlation	,398**	1	,041	-,029	,653**	,306**	-,103	,330**	,451**	,526**	,537**
	Sig. (2-tailed)	,000		,725	,802	,000	,008	,379	,004	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y3	Pearson Correlation	,490**	,041	1	,516**	,255*	,382**	,018	,182	,178	,166	,543**
	Sig. (2-tailed)	,000	,725		,000	,027	,001	,879	,119	,127	,154	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y4	Pearson Correlation	,134	-,029	,516**	1	,037	,366**	,167	,091	,033	,128	,467**
	Sig. (2-tailed)	,250	,802	,000		,750	,001	,151	,437	,777	,274	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y5	Pearson Correlation	,341**	,653**	,255*	,037	1	,334**	-,035	,356**	,562**	,536**	,620**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,027	,750		,003	,768	,002	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y6	Pearson Correlation	,441**	,306**	,382**	,366**	,334**	1	,173	,341**	,387**	,329**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,001	,001	,003		,138	,003	,001	,004	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y7	Pearson Correlation	,063	-,103	,018	,167	-,035	,173	1	,234*	-,003	,015	,403**
	Sig. (2-tailed)	,588	,379	,879	,151	,768	,138		,044	,979	,899	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y8	Pearson Correlation	,469**	,330**	,182	,091	,356**	,341**	,234*	1	,253*	,429**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,119	,437	,002	,003	,044		,029	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y9	Pearson Correlation	,335**	,451**	,178	,033	,562**	,387**	-,003	,253*	1	,557**	,579**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,127	,777	,000	,001	,979	,029		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y10	Pearson Correlation	,377**	,526**	,166	,128	,536**	,329**	,015	,429**	,557**	1	,640**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,154	,274	,000	,004	,899	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Kinerja	Pearson Correlation	,666**	,537**	,543**	,467**	,620**	,691**	,403**	,642**	,579**	,640**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S(SETUJU)	27	36,0	36,0	36,0
	SS(SANGATSETUJU)	48	64,0	64,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S(SETUJU)	31	41,3	41,3	41,3
	SS(SANGATSETUJU)	44	58,7	58,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S(SETUJU)	43	57,3	57,3	57,3
	SS(SANGATSETUJU)	32	42,7	42,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	1	1,3	1,3	1,3
	S(SETUJU)	40	53,3	53,3	54,7
	SS(SANGATSETUJU)	34	45,3	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	3	4,0	4,0	4,0
	S(SETUJU)	41	54,7	54,7	58,7
	SS(SANGATSETUJU)	31	41,3	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	3	4,0	4,0	4,0
	S(SETUJU)	43	57,3	57,3	61,3
	SS(SANGATSETUJU)	29	38,7	38,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	4	5,3	5,3	5,3
	S(SETUJU)	37	49,3	49,3	54,7
	SS(SANGATSETUJU)	34	45,3	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	2	2,7	2,7	2,7
	S(SETUJU)	43	57,3	57,3	60,0
	SS(SANGATSETUJU)	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	3	4,0	4,0	4,0
	S(SETUJU)	38	50,7	50,7	54,7
	SS(SANGATSETUJU)	34	45,3	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	2	2,7	2,7	2,7
	S(SETUJU)	35	46,7	46,7	49,3
	SS(SANGATSETUJU)	38	50,7	50,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	1	1,3	1,3	1,3
	39	3	4,0	4,0	5,3
	40	15	20,0	20,0	25,3
	42	8	10,7	10,7	36,0
	43	6	8,0	8,0	44,0
	44	6	8,0	8,0	52,0
	45	3	4,0	4,0	56,0
	46	5	6,7	6,7	62,7
	47	9	12,0	12,0	74,7
	48	7	9,3	9,3	84,0
	49	1	1,3	1,3	85,3
	50	11	14,7	14,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	3	4,0	4,0	4,0
	S(SETUJU)	29	38,7	38,7	42,7
	SS(SANGATSETUJU)	43	57,3	57,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	8	10,7	10,7	10,7
	S(SETUJU)	47	62,7	62,7	73,3
	SS(SANGATSETUJU)	20	26,7	26,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	14	18,7	18,7	18,7
	S(SETUJU)	44	58,7	58,7	77,3
	SS(SANGATSETUJU)	17	22,7	22,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	7	9,3	9,3	9,3
	S(SETUJU)	32	42,7	42,7	52,0
	SS(SANGATSETUJU)	36	48,0	48,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	6	8,0	8,0	8,0
	S(SETUJU)	38	50,7	50,7	58,7
	SS(SANGATSETUJU)	31	41,3	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	5	6,7	6,7	6,7
	S(SETUJU)	40	53,3	53,3	60,0
	SS(SANGATSETUJU)	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	8	10,7	10,7	10,7
	S(SETUJU)	36	48,0	48,0	58,7
	SS(SANGATSETUJU)	31	41,3	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	4	5,3	5,3	5,3
	S(SETUJU)	34	45,3	45,3	50,7
	SS(SANGATSETUJU)	37	49,3	49,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	5	6,7	6,7	6,7
	S(SETUJU)	44	58,7	58,7	65,3
	SS(SANGATSETUJU)	26	34,7	34,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	5	6,7	6,7	6,7
	S(SETUJU)			56,0	62,7
	SS(SANGATSETUJU)	28	37,3	37,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32	2	2,7	2,7	2,7
	35	1	1,3	1,3	4,0
	36	1	1,3	1,3	5,3
	38	4	5,3	5,3	10,7
	39	3	4,0	4,0	14,7
	40	11	14,7	14,7	29,3
	41	5	6,7	6,7	36,0
	42	6	8,0	8,0	44,0
	43	5	6,7	6,7	50,7
	44	4	5,3	5,3	56,0
	45	13	17,3	17,3	73,3
	46	8	10,7	10,7	84,0
	47	2	2,7	2,7	86,7
	48	1	1,3	1,3	88,0
	49	3	4,0	4,0	92,0
	50	6	8,0	8,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	4	5,3	5,3	5,3
	S(SETUJU)	43	57,3	57,3	62,7
	SS(SANGATSETUJU)	28	37,3	37,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	1	1,3	1,3	1,3
	S(SETUJU)	44	58,7	58,7	60,0
	SS(SANGATSETUJU)	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(TIDAKSETUJU)	2	2,7	2,7	2,7
	N(NETRAL)	3	4,0	4,0	6,7
	S(SETUJU)	60	80,0	80,0	86,7
	SS(SANGATSETUJU)	10	13,3	13,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(TIDAKSETUJU)	4	5,3	5,3	5,3
	N(NETRAL)	17	22,7	22,7	28,0
	S(SETUJU)	45	60,0	60,0	88,0
	SS(SANGATSETUJU)	9	12,0	12,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S(SETUJU)	47	62,7	62,7	62,7
	SS(SANGATSETUJU)	28	37,3	37,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(TIDAKSETUJU)	1	1,3	1,3	1,3
	N(NETRAL)	3	4,0	4,0	5,3
	S(SETUJU)	52	69,3	69,3	74,7
	SS(SANGATSETUJU)	19	25,3	25,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS(SANGATTIDAKSETUJU)	1	1,3	1,3	1,3
	TS(TIDAKSETUJU)	10	13,3	13,3	14,7
	N(NETRAL)	14	18,7	18,7	33,3
	S(SETUJU)	31	41,3	41,3	74,7
	SS(SANGATSETUJU)	19	25,3	25,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N(NETRAL)	11	14,7	14,7	14,7
	S(SETUJU)	43	57,3	57,3	72,0
	SS(SANGATSETUJU)	21	28,0	28,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S(SETUJU)	38	50,7	50,7	50,7
	SS(SANGATSETUJU)	37	49,3	49,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S(SETUJU)	31	41,3	41,3	41,3
	SS(SANGATSETUJU)	44	58,7	58,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	1	1,3	1,3	1,3
	37	4	5,3	5,3	6,7
	38	7	9,3	9,3	16,0
	39	5	6,7	6,7	22,7
	40	14	18,7	18,7	41,3
	41	6	8,0	8,0	49,3
	42	4	5,3	5,3	54,7
	43	5	6,7	6,7	61,3
	44	8	10,7	10,7	72,0
	45	5	6,7	6,7	78,7
	46	11	14,7	14,7	93,3
	47	3	4,0	4,0	97,3
	50	2	2,7	2,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

PERNYATAAN	TANGGAPAN										SKOR
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Tujuan pelatihan di lakukan untuk meningkatkan keterampilan dan Pengetahuan	48	64	27	36	-	-	-	-	-	-	348
2. Dengan pelatihan karyawan mampu mengerjakan aktivitas sesuai SOP (Standart Operasional Prosedur)	44	58,7	31	41,3	-	-	-	-	-	-	344
3. Materi yang di sampaikan sesuai dengan tujuan perusahaan	32	42,7	43	57,3	-	-	-	-	-	-	332
4. Materi yang di sampaikan sesuai dengan operasional di lapangan	34	45,3	40	53,3	1	1,3	-	-	-	-	333
5. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan	31	41,3	41	54,7	3	4	-	-	-	-	328
6. Metode pelatihan sesuai dengan aktivitas	29	38,7	43	57,3	3	4	-	-	-	-	326
7. Peserta pelatihan di pilih melalui seleksi	34	45,3	37	49,3	4	5,3	-	-	-	-	330
8. Peserta pelatihan adalah karyawan PT.GMT	30	40	43	57,3	2	2,7	-	-	-	-	328
9. Pelatih menguasai materi pelatihan	34	45,3	38	50,7	3	4	-	-	-	-	331
10. Pelatih menyampaikan materi dengan baik dan jelas serta sabar	38	50,7	35	46,7	2	2,67	-	-	-	-	336
TOTAL SKOR											3336
SKOR RATA RATA											333,6

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

PERNYATAAN	TANGGAPAN										SKOR
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab	43	57,3	29	38,7	3	4	-	-	-	-	340
2. Saya sangat menguasai pekerjaan saya	20	26,7	47	62,7	8	10,7	-	-	-	-	312
3. Atasan saya memuji hasil pekerjaan saya	17	22,7	44	58,7	14	18,7	-	-	-	-	303
4. Perusahaan saya memberikan reward jika saya bekerja dengan baik	36	48	32	42,7	7	9,3	-	-	-	-	329
5. Atasan saya menghargai saya sebagai patner kerja	31	41,3	38	50,7	6	8	-	-	-	-	325
6. Gaji yang saya terima sudah sesuai dan tepat waktu	30	40	40	53,3	5	6,67	-	-	-	-	325
7. Tempat saya bekerja aman dan nyaman	31	41,3	36	48	8	10,7	-	-	-	-	323
8. Budaya K3 paling di utamakan oleh perusahaan saya bekerja	37	49,3	34	45,3	4	5,33	-	-	-	-	333
9. Dengan bekerja di perusahaan saya bekerja saya dapat memenuhi kebutuhan sehari hari	26	34,7	44	58,7	5	6,67	-	-	-	-	321
10. Team work tempat saya bekerja mengedepankan faktor faktor kekeluargaan	28	37,3	42	56,0	5	6,67	-	-	-	-	323
TOTAL SKOR											3234
SKOR RATA RATA											323,4

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

PERNYATAAN	TANGGAPAN										SKOR
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai kualitas yang di tentukan perusahaan	28	37,3	43	57,3	4	5,3	-	-	-	-	324
2. Dalam bekerja saya mengutamakan kualitas	30	40	44	58,7	1	1,33	-	-	-	-	329
3. Saya bekerja sesuai target	10	13,3	60	80	3	4	2	2,7	-	-	303
4. Saya bekerja melebihi target yang ada	9	12	45	60	17	22,7	4	5,3	-	-	284
5. Setiap Pekerjaan saya awali dengan perencanaan	28	37,3	47	62,7	-	-	-	-	-	-	328
6. Hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi	19	25,3	52	69,3	3	4	1	1,3	-	-	314
7. Saya bekerja tanpa harus di awasi oleh pengawas	19	25,3	31	41,3	14	18,7	10	13,3	1	1,3	282
8. Saya inisiatif dalam bekerja	21	28	43	57,3	11	14,7	-	-	-	-	310
9. Saya menjaga nama baik instansi	37	49,3	38	50,7	-	-	-	-	-	-	337
10. Menjaga kualitas mutu perusahaan dengan bekerja sesuai SOP Yang ada	44	58,7	31	41,3	-	-	-	-	-	-	344
TOTAL SKOR											3155
SKOR RATA RATA											315,5

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

Variabel/Item	r-Hitung	Tanda	r-Product Moment	Keterangan
Pelatihan (X1)				
X1.1	0,727	>	0,296	Valid
X1.2	0,737	>	0,296	Valid
X1.3	0,769	>	0,296	Valid
X1.4	0,753	>	0,296	Valid
X1.5	0,665	>	0,296	Valid
X1.6	0,726	>	0,296	Valid
X1.7	0,556	>	0,296	Valid
X1.8	0,628	>	0,296	Valid
X1.9	0,622	>	0,296	Valid
X1.10	0,698	>	0,296	Valid
Motivasi Kerja (X2)				
X2.1	0,556	>	0,296	Valid
X2.2	0,661	>	0,296	Valid
X2.3	0,737	>	0,296	Valid
X2.4	0,649	>	0,296	Valid
X2.5	0,740	>	0,296	Valid
X2.6	0,634	>	0,296	Valid
X2.7	0,682	>	0,296	Valid
X2.8	0,664	>	0,296	Valid
X2.9	0,741	>	0,296	Valid
X2.10	0,537	>	0,296	Valid
Kinerja (Y)				
Y.1	0,666	>	0,296	Valid
Y.2	0,537	>	0,296	Valid
Y.3	0,543	>	0,296	Valid
Y.4	0,467	>	0,296	Valid
Y.5	0,620	>	0,296	Valid
Y.6	0,691	>	0,296	Valid
Y.7	0,403	>	0,296	Valid
Y.8	0,642	>	0,296	Valid
Y.9	0,579	>	0,296	Valid
Y.10	0,640	>	0,296	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai Reliabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,766	>	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,762	>	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,732	>	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 20.2020

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	11

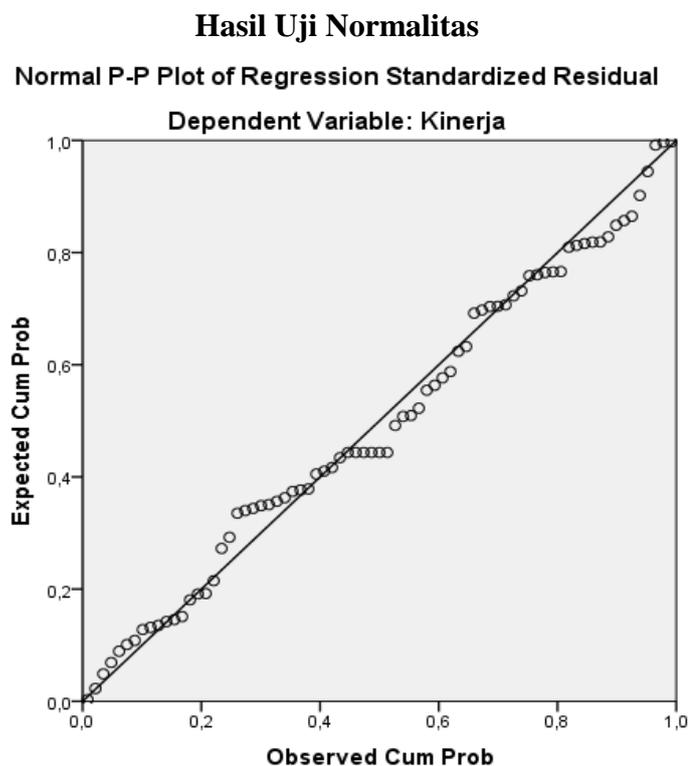
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	11

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020



Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,459	4,001		4,863	,000
Pelatihan	,032	,118	,035	,273	,786
Motivasi Kerja	,491	,108	,583	4,550	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

Hasil Uji t Hitung

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,459	4,001		4,863	,000		
Pelatihan	,032	,118	,035	,273	,786	,534	1,874
Motivasi Kerja	,491	,108	,583	4,550	,000	,534	1,874

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

Hasil Uji F Hitung ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	317,631	2	158,815	21,057	,000 ^b
Residual	543,036	72	7,542		
Total	860,667	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

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	,607 ^a	,369	,352	2,746	,369	21,057	2	72	,000	2,013

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 20.2020

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sandi Bunga
Tempat,Tanggal Lahir : Jakarta,30 Maret 1986
Alamat : Jl.Sumbadra No.13 RT.004 RW,007
Johar Baru Jakarta Pusat 10540
No.KTP : 3171083003860006
Agama : Islam
Kebangsaan : Indonesia
Status Pernikahan : Menikah
No.Handphone : 085770003273

Dengan ini menerangkan riwayat hidup pendidikan dan pengalaman bekerja sebagai berikut :

A,PENDIDIKAN

1. SDN Gunung Bunder III Pamijahan Bogor Lulus Tahun 1998
2. SLTP Al – Amin Pamijahan Bogor Lulus Tahun 2002
3. PKBM 15 Negri Cideng Gambir Jakarta Lulus Tahun 2012
4. STIE IPWIJA Jakarta NIM 2016511297 Tahun 2016 sampai dengan saat ini

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat,dengan sebenarnya serta dapat di pertanggung jawabkan jika di kemudian hari ada data yang dinyatakan tidak sah menurut hukum yang berlaku di Negara Republik Indonesia.

Hormat Saya,

Sandi Bunga

