

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ESTETIKA DERMATO CENTER**

SKRIPSI

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



Oleh:

DEVI APRIANI

NIM: 2014511045

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2018

PERSEMBAHAN

Bismillairrohmanirrohim,

Alhamdulillahirabbilalamin. Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam. Skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah SAW.

Kupersembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang kusayang yang berada di balik karya ini...

Pertama ku persembahkan karya ini untuk (Alm) Mamah yang sangat ku sayangi . sepanjang hidupku, terimakasih atas limpahan Do'a, kasih sayang yang luar biasa semasa hidupnya dan memberikan rasa rindu yang berarti serta pelajaran hidup menjadi wanita kuat hingga saat ini.

Kedua ku ucapkan banyak terimakasih kepada Sahabat-sahabat terhebat (M.Taufik dan Rian) yang selalu mengerti serta memberikan dukungan hingga sampai saat ini. Khususnya (Nurputri Ahaddinyah) untuk selalu sabar, serta memahami saya demi membuat saya bahagia, di segala situasi apapun. Kalian Terbaik.

Ketiga ku persembahkan untuk keluarga besar ku. Dimana pun kaki melangkah dan setiap bertemu dengan orang baik itulah keluarga ku.

Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah penghargaan, agar hidup jauh lebih bermakna, hidup tanpa mimpi ibarat arus sungai. Mengalir tanpa tujuan. Teruslah belajar, berusaha, dan berdoa untuk menggapainya. Jatuh berdiri lagi. Kalah mencoba lagi. Gagal bangkit lagi.

Never give up !Sampai Allah SWT berkata “Waktunya pulang”

Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata ini yang dapat kupersembahkan kepada kalian semua,,,

Trimakasih beribu terimakasih kuucapkan...

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Devi Apriani

NIM : 2014511045

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

Jakarta, 30 Agustus 2018



Devi Apriani

NIM : 2014511045

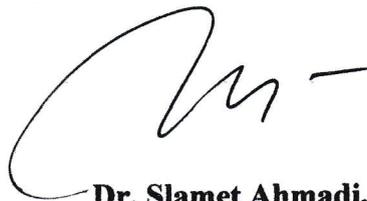
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA-PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Devi Apriani
NIM : 2014511045
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Estetika Dermato Center

Jakarta, 20 Agustus 2018

Dosen Pembimbing,



Dr. Slamet Ahmadi, MM

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ESTETIKA DERMATO CENTER**



DEVI APRIANI
NIM : 2014511045

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Selasa tanggal 28 bulan Agustus tahun 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

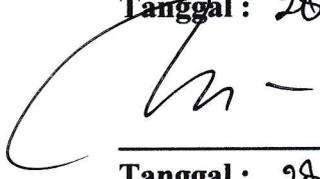
1. **Y.I. Gunawan, SE, MM**
Ketua


Tanggal : 28 - 08 - 2018

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


Tanggal : 28 - 08 - 2018

3. **Dr. Slamet Ahmadi, MM**
Anggota


Tanggal : 28 - 08 - 2018.

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



Dr.Susanti Widhiastuti,SE, MM
Tanggal : 28 - 08 - 2018

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan yang bersangkutan. Proses tersebut sering disebut pula sebagai manajemen sumber daya manusia. Peran manajemen sumber daya inilah yang diharapkan mampu dalam memenuhi kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia mempunyai banyak peran. Panggabean (2007:15) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan”.

PT Estetika Dermato Center merupakan salah satu perusahaan kecantikan dan perawatan kulit yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Untuk mewujudkan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan tentunya di butuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak sekali proses yang

dilalui karyawan untuk menjadi sumber daya manusia yang berkompeten mulai dari proses *recruitment* hingga proses *training* yang berkelanjutan. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, pemeliharaan hubungan yang *continue* dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Hal yang penting dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut motivasi kerja.

Motivasi sangatlah penting karena setiap karyawan dalam suatu organisasi akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkan dengan cara memaksimalkan keahlian, keterampilan, kemampuan dan tenaganya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Miftaha (2011:23) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses psikologi namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang.

As'ad (2001:97) menyatakan bahwa "motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah semangat atau dorongan kerja. Kesiediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja.

Pelatihan yang diselenggarakan manajemen sumber daya manusia selain dimaksudkan untuk mengurangi problema serta memberikan nilai tambah kepada tenaga kerja, terutama yang berhubungan dengan

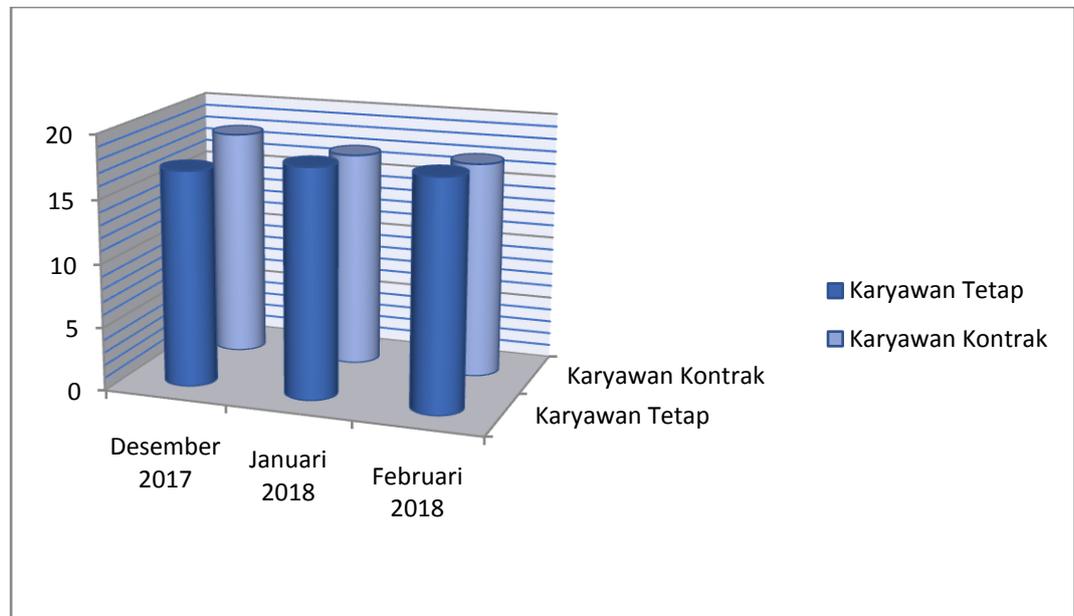
meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan tenaga kerja. Dengan demikian manajemen tenaga kerja yang telah ditetapkan, yaitu menciptakan tenaga yang berdaya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya dapat terwujud. Beberapa pakar yang memberikan definisi pelatihan antara lain :

Siswanto (2002 : 199) “Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak”.

Dessler (2004) “Pelatihan adalah cara atau metode yang diberikan kepada karyawan baru atau karyawan lama tentang keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan”.

Di PT Estetika Dermato Center selalu ada kegiatan rutin yang dilakukan yakni adanya pelatihan tahunan untuk selalu me-review hasil pekerjaan karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak pada PT. Estetika Dermato Center. Seluruh karyawan dari masing-masing cabang diberikan jadwal bergilir sesuai yang dengan yang telah ditetapkan oleh kantor pusat. Dan pelatihan ini dilakukan setiap tahun setelah Stock Opname (SO) tahunan selesai dilaksanakan. Tidak hanya untuk me-review hasil pekerjaan karyawan, pelatihan ini pun bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan serta membentuk dan meningkatkan kerjasama tim dari seluruh divisi yang ada. Pelatihan ini pun sekaligus untuk memperkenalkan produk-produk terbaru serta jasa yang berkembang pada saat ini demi kemajuan bagi perusahaan.

Gambar 1.1. Jumlah Karyawan pada pelatihan di PT. Estetika Dermato Center



Dari gambar tersebut dapat dilihat jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan disetiap periodenya. Jumlah peserta disetiap pelatihan ialah 35 orang dengan diikuti oleh karyawan tetap dan kontrak.

PT Estetika Dermato Center bergerak di bidang jasa kecantikan kulit yang mengutamakan pelayanan dengan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja tersebut dapat dipengaruhi faktor internal seperti ketidak terpenuhinya kebutuhan, keinginan dan harapan serta lingkungan kerja yang kurang baik yang dapat melemahkan motivasi pegawai, juga berkurangnya minat dalam mengikuti pelatihan.

Motivasi terhadap kinerja karyawan biasanya dilakukan instansi yang pada hakikatnya langsung pada karyawan yang bersangkutan. Hasil motivasi tersebut digunakan untuk mendapatkan kajian dalam rangka

keperluan selanjutnya baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja yang bersangkutan maupun berhubungan pengembangan organisasi.

Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk memperbaiki kinerja serta mengembangkan karier terhadap kinerja kerja. Dengan demikian adanya pelatihan kinerja dapat meningkatkan kemampuan di bidang kerjanya sehingga dapat mengurangi stress dan menambah rasa percaya diri untuk menghadapi perubahan di masa-masa mendatang. Motivasi dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik bagi para tenaga kerja yang baru maupun yang lama.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi dan pelatihan dengan kinerja karyawan merupakan hal yang saling terkait dan berpengaruh satu sama lain. Terkait dengan uraian diatas, penulis ingin mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengadakan penelitian dan menyusun dalam bentuk skripsi dengan judul

“PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESTETIKA DERMATO CENTER”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah Apakah terdapat Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Estetika Dermato Center. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Estetika Dermato Center ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Estetika Dermato Center ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Estetika Dermato Center ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis dalam menyusun skripsi ini bermaksud mencoba melakukan penelitian untuk memperoleh dan mengumpulkan data-data dan informasi yang diperlukan bagi perusahaan, guna diolah sebagai karya tulis yang dapat digunakan sebagai studi perbandingan dari teori yang didapat dari perpustakaan. Sedangkan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Estetika Dermato Center.

2. Untuk mengetahui motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Estetika Dermato Center.
3. Untuk mengetahui pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Eststika Dermato Center.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

- a) Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Ekonomi khususnya Manajemen.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Ekonomi Manajemen khususnya yang berkaitan dengan Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan.
- b) Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Motivasi dan Pelatihan kerja dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Estetika Dermato Center.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisa laporan penelitian adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT. Estetika Dermato Center, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Proses menggambarkan fungsi-fungsi yang berjalan terus atau kegiatan-kegiatan utama yang dilakukan oleh para manajer. Fungsi ini lazim disebut merancang, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan. Efisiensi merupakan bagian penting manajemen. Efisiensi itu mengacu pada hubungan antara masukan dengan keluaran karena para manajemen menghadapi sumber-sumber masukan yang langka terutama manusia, uang, dan peralatan-peralatan mereka menaruh perhatian pada pemanfaatan sumber-sumber secara efisien. Oleh karena itu manajemen menaruh perhatian untuk meminimalkan biaya sumber daya. Dari sudut pandang ini, efisiensi sering kali dirujuk sebagai “melakukan segala sesuatu secara tepat” artinya tidak memboroskan sumber-sumber.

Namun, tidaklah cukup sekedar menjadi efisien. Manajemen pun menaruh perhatian pada penyelesaian kegiatan-kegiatan agar sasaran-sasaran organisasi tercapai. Artinya manajemen menaruh perhatian pada efektivitas. Manakala manajemen mencapai sasaran-sasaran organisasi mereka, maka mengatakan itu berhasil guna (efektif). Efektivitas itu

sering dilukiskan sebagai “melakukan hal-hal yang tepat” artinya, kegiatan kerja yang akan membantu organisasi tersebut mencapai sasarannya. Sementara efisiensi itu lebih memperhatikan “hasil akhir” atau pencapaian sasaran organisasi.

Beberapa pengertian sumber daya manusia dapat diuraikan dari beberapa ahli, yaitu :

- 1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2009:1).
- 2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15).
- 3) Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2005:15).
- 4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan Sumber Daya Manusia

untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi (T. Hani Handoko (2002).

- 5) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni dan ilmu memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja (M. Manulang:2000).

Dari beberapa pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan pengendalian terhadap tenaga kerja dan mekanisme tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi.

2.1.2. Motivasi

Setiap individu memiliki kondisi internal dan eksternal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal dan eksternal tersebut adalah "motivasi". Berkaitan dengan pengertian motivasi, berbagai pakar menyetujui pandangannya tentang motivasi, diantaranya ialah :

Motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah semangat atau dorongan kerja. Kesiediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja, (As'ad, 2001:97).

Menurut Terry (2000:185), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Motivasi dapat dikatakan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikoordinasikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Robbins, 1996:76).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai prestasi dan kepuasan kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

2.1.2.1. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Menurut Hasibuan (2006) pemberian motivasi pada pegawai bertujuan untuk:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- c. Meningkatkan produktivitas kerja
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

Dengan demikian motivasi berfungsi untuk :

- a. Meningkatkan hasil kerja
- b. Mempercepat proses penyelesaian pekerjaan
- c. Sebagai sarana pencapaian tujuan dan pengembangan prestasi.

2.1.2.2. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi digolongkan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

1) Motivasi internal

Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan

2) Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

Motivasi dalam perusahaan ditinjau dengan perannya ada dua jenis motivasi yaitu:

1) **Motivasi positif.** Motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya menguntungkan atau menggembirakan bagi pegawai, misalnya gaji, tunjangan, fasilitas, karier, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan semacamnya.

2) **Motivasi negatif.** Motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya ancaman, tekanan, intimidasi dan sejenisnya.

Sedangkan ditinjau dari segi perwujudannya motivasi dapat di bedakan menjadi dua bentuk yaitu:

- a) **Materiil.** Misalnya uang, kertas berharga atau barang atau benda apa saja yang dapat menjadi daya tarik. Barang-barang yang bersifat fisik materiil seperti dalam bidang pembinaan kepegawaian disebut insentif (perangsang). Diantara jenis-jenis perangsang tersebut, uang menduduki tempat penting karena ia menjadi insentif yang paling populer dalam bentuk misalnya gaji, upah, premi, bonus, jasa produksi, tunjangan, dan sederetan nama lain yang wujudnya adalah uang. Meskipun demikian uang bukanlah satu-satunya insentif dalam pekerjaan bahkan dalam kehidupan pada umumnya, karena ada insentif yang lebih menarik dalam suatu perusahaan, misalnya penyediaan makan siang, pemberian pakaian kerja (terutama untuk pekerjaan lapangan), pemberian natura, penyediaan barang keperluan sehari-hari di toko koperasi yang lebih murah.
- b) **Non-Materiil.** Tidak ada istilah lain, tetap memakai kata motivasi, seringkali motivasi non-materiil mempunyai daya tarik lebih besar daripada beberapa jenis motivasi materiil atau fisik, bagi orang-orang tertentu. Motivasi demikian misalnya motivasi atas landasan agama atau keyakinan, sehingga tanpa berpikir keduniaan (pujian, balas jasa, pemberian uang atau barang) orang berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi orang bagi orang lain dengan ikhlas semata-mata karena dorongan agama atau keyakinannya.

2.1.2.3. Tahapan Proses Motivasi

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun (2007 : 19) adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar. Dan untuk memenuhi kebutuhan timbulah dorongan untuk berperilaku. Bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.

Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berperilaku.

Ranupandojo dan Husnan (2006 : 198) mengatakan dalam proses motivasi terdapat empat komponen terjadinya motivasi yang terlihat dalam gambar berikut ini

Gambar 2.1 Proses Motivasi



Proses Motivasi menurut Ranupandojo dan Husnan (2006-198)

Gambaran bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang kekuatannya antara satu dan lainnya yakni antara satu individu dengan individu lainnya berbeda-beda dan tidak sama, sehingga akan menimbulkan dorongan kebutuhan yang tidak seimbang yang dilakukan dengan melalui tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, dan setelah mencapai tujuan melalui tindakan tadi barulah akan terasa terpuaskan.

Jangka waktu yang tertentu akan timbul kebutuhan lagi untuk dipenuhi. Apabila suatu kebutuhan yang sama timbul berulang-ulang dengan berlangsungnya waktu maka yang berlaku adalah proses motivasi sebagaimana gambar proses motivasi diatas, namun jika setiap kali timbul kebutuhan baru, tetapi kebutuhan tersebut termasuk kedalam jenjang golongan yang lebih tinggi tingkatannya, maka hal ini disebut jenjang kebutuhan Maslow.

Jenjang kebutuhan Maslow menyatakan bahwa bila kebutuhan minimal (fisiologis) saja belum terpuaskan, maka kebutuhan kelompok pertama ini akan menuntut paling kuat untuk dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis terpuaskan, maka akan terasa adanya tuntutan dari kelompok kebutuhan kedua (keamanan dan keselamatan kerja) dan seterusnya, kemudian kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.2.4. Pemberian Motivasi

Upaya memotivasi karyawan, seorang pimpinan harus mencari waktu yang tepat sesuai situasi dan kondisinya. Situasi yang dapat dipilih oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan dilaksanakan secara terencana dalam pertemuan atau rapat yakni seperti berikut :

- 1) Waktu memberikan tugas kepada bawahan.
- 2) Waktu mengecek bawahan
- 3) Waktu memberikan pengarahan untuk suatu tugas
- 4) Waktu pimpinan melakukan percakapan ringan dengan karyawannya secara spontan dan santai.

Adapun pemberian motivasi yang efektif menurut Armstrong (2005 : 69) yakni perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut ini :

- 1) Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan.
- 2) Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi.
- 3) Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan puas diri dan kelambanan.
- 4) Memahami bahwa disamping semua faktor diatas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Motivasi akan menjadi lebih efektif jika didukung oleh beberapa kondisi diantaranya seperti :

- 1) Memberikan insentif yang disesuaikan dengan sistem dan peraturan yang berlaku
- 2) Menciptakan hubungan sosial yang penuh dengan kekeluargaan
- 3) Jaminan harapan masa depan demi keamanan bekerja
- 4) Memberikan penghargaan setiap kegiatan yang positif
- 5) Memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri demi kepentingan umum atau kelembagaan.

2.1.2.5. Indikator Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Motivasi internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. 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.

Usman (2006:14) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenagayang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. Hodgetts dan luthans mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan kepencaapaian tujuan/insentif. Definisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi menggambarkan suatu kekuatan yang menggerakkan manusia bersikap dengan cara tertentu. Menurut stokes (1966:92) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, motivasi kerja juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru

Hal ini memperhatikan bahwa motivasi muncul karena adanya suatu kebutuhan. Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan yang dialami individu. Kekurangan dapat bersifat fisiologis (kebutuhan dasar manusia), psikologis (kebutuhan akan harga diri) atau, sosiologis (kebutuhan

berinteraksi sosial). Kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan untuk mengurangi akan kebutuhan.

Pemahaman yang baik mengenai motivasi dapat menjadi suatu alat yang berharga untuk memahami munculnya perilaku tertentu dalam organisasi, memprediksi efek dari setiap tindakan dari manajerial dan mengarahkan perilaku agar sasaran organisasi dan individu dapat tercapai. Motivasi memberikan energi yang menggerakkan untuk memuaskan kebutuhan manusia akan prestasi, cinta, rasa aman, pengakuan dari orang lain, mendapatkan pengalaman baru, harga diri dan kemampuan untuk meraih cita-cita.

2.1.3. Pelatihan

Berikut ini adalah beberapa definisi tentang pelatihan kerja :

1. Menurut Gomes (2003:197) :

“Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki perffomansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”.

2. Menurut Veithzal Rivai (2004:226) :

“Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk

mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”.

3. Menurut Siswanto (2002 : 199)

“Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak”.

4. Menurut Dasster (2004)

“Pelatihan adalah cara atau metode yang diberikan kepada karyawan baru atau karyawan lama tentang keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan”.

2.1.3.1 Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Siswanto(2002) jenis pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia bergantung pada beberapa faktor, seperti kecakapan yang diperlukan dalam jabatan atau pekerjaan yang harus diisi dan masalah yang diharapkan dapat diperoleh jalan pemecahannya.

Menurut sifatnya, pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu :

1. Pelatihan Keahlian

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

2. Pelatihan Kejujuran

Yaitu bagian dari pelatihan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, yaitu pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian.

Menurut sasaran pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis antara lain sebagai berikut :

1. Pelatihan Prajabatan (*Preservice Training*)

Pelatihan prajabatan merupakan pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja baru dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat trampil melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Pelatihan prajabatan dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

- a. Pelatihan Prajabatan yang bersifat umum yaitu pelatihan yang harus diikuti tenaga kerja baru mengenai hal-hal umum yang menyangkut seluruh lingkungan instansi, sifatnya tertulis dan tidak tertulis.
- b. Pelatihan Prajabatan yang bersifat khusus yaitu pelatihan prajabatan yang dilaksanakan para tenaga kerja tertentu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan memerlukan pengetahuan dan keterampilan secara khusus.

2. Pelatihan dalam Jabatan

Pelatihan dalam jabatan adalah suatu pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan dengan tujuan melaksanakan kualitas, keahlian, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja. Pelatihan dalam jabatan ini dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

- a. Pelatihan dalam jabatan yang bersifat umum yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk para tenaga kerja baik tingkat manajer puncak (*top manjer*), manajer menengah (*middle Manajer*) dan manajer bawah (*lower manajer*) maupun para pekerja lapangan (*workers*).
- b. Pelatihan dalam jabatan yang bersifat khusus yaitu pelatihan yang diselenggarakan untuk para tenaga kerja yang ada dalam instansi akibat adanya inovasi baru atas segala sarana dan prasarana yang digunakan instansi dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan mampu mempergunakan dan mengoprasikan sarana dan prasarana tersebut.

Jenis pelatihan menurut Terry dibedakan antara lain sebagai berikut :

1. Pelatihan Sebelum Penempatan (*Pre-EmpolymentTraining*)

Yaitu pelatihan yang berhubungan dengan jenis dan jumlah instruksi yang diperlukan tenaga kerja yang tidak berpengalaman sebelum mereka bekerja pada instansi yang bersangkutan.

2. Pelatihan Induksi (*InductionTraining*)

Tujuan pelatihan induksi yaitu untuk melengkapi tenaga kerja baru dengan keterangan dan informasi yang diperlukan untuk pengetahuan dan pengertian yang lengkap tentang praktek dan prosedur instansi.

3. Pelatihan di Tempat Kerja (*On The JobTraining*)

Pelatihan di tempat kerja diselenggarakan dengan maksud membentuk kecakapan tenaga kerja yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu.

4. Pelatihan Pengawasan (*Supervisory Training*)

Pelatihan pengawasan diselenggarakan dengan tujuan memberikan keterangan dan informasi yang berhubungan dengan teori dan aplikasi mengenai teknis pengawasan.

2.1.3.2 Prinsip Pelatihan

Untuk memberikan pedoman dan petunjuk terhadap penyelenggaraan pelatihan diperlukan prinsip fundamental dapat dijadikan pedoman normatif dalam pelaksanaan atau penyelenggaraan pelatihan. Prinsip umum pelatihan antara lain sebagai berikut :

1. Perbedaan Individu (*Individual Difference*)

Manajemen tenaga kerja harus mengetahui perbedaan individu yang menyangkut pendidikan, pengalaman, usia dan minat tenaga kerja.

2. Hubungan Dengan Analisis Pekerjaan (*Relation to Job Analysis*)

Deskripsi pekerjaan dan catatan khusus terhadap kemungkinan promosi para tenaga kerja mengenai pengetahuan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang penting untuk promosi para tenaga kerja. Dengan demikian deskripsi pekerjaan dapat memantau terhadap kekurangan dan kebutuhan pelatihan.

3. Motivasi (*Motivation*)

Pelatihan akan membantu tenaga kerja dalam meningkatkan kualitas dalam bekerja dan mengembangkan dirinya. Perhatian khusus harus dicurahkan kepada motivator para tenaga kerja untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi dan memperbaiki status sosial.

4. Partisipasi Yang Aktif (*ActiveParticipation*)

Peserta pelatihan yang aktif dalam proses pelatihan akan menambah minat dan motivasi, diharapkan mereka merasa bertanggung jawab terhadap aktivitas instansi dan kelangsungan instansi pada masa kini dan masa yang akan datang.

5. Seleksi Pelatihan (*SelectionofTraining*)

Seleksi tenaga kerja dalam mengikuti pelatihan terutama yang telah menunjukkan minat dan bakat, akan dapat meningkatkan motivasi tenaga kerja.

6. Pemilihan Para Pengajar (*SelectionofTeacher*)

Pemilihan pengajar dalam pelatihan harus diawasi dengan baik serta memiliki kompetensi mengajar agar tidak menimbulkan induktif dan inefisien dalam pelatihan tersebut.

7. Pelatihan Pengajar atau Pelatih (*TrainerTeacherTraining*)

Pelatih harus diberikan pelatihan dengan baik agar proses dan hasil pendidikan saat memberi pelatihan dapat berhasil dengan baik.

8. Metode Pelatihan (*TrainingMethod*)

Metode yang digunakan untuk melatih para tenaga kerja yaitu konferensi, *role_playing*, demonstrasi dan sebagainya sesuai jenis pelatihan yang diselenggarakan.

9. Prinsip Belajar (*PrincipleofLearning*)

Pelatihan harus direncanakan agar peserta memperoleh nilai tambah yang bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3.3 Manfaat dan Dampak Pelatihan

Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang harus dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi.

Manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pelatihan bagi setiap perusahaan meliputi :

1. Peningkatan keahlian kerja
2. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran kerja, serta perpindahan tenaga kerja (mutasi)
3. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap peralatan kerja
4. Peningkatan produktivitas kerja
5. Peningkatan kecakapan kerja
6. Peningkatan rasa tanggung jawab

Setelah kegiatan pelatihan dilaksanakan, diperlukan tindakan evaluasi untuk mengetahui seberapa jauh peserta menyerap materi pelatihan. Organisasi mengevaluasi tingkat dari reaksi para peserta pelatihan dengan mengadakan wawancara atau dengan diberikan kuesioner kepada para peserta pelatihan. Selain itu mengevaluasi pelatihan dalam tingkatan perilaku melibatkan pengukuran dari efek pelatihan kepada kinerja melalui wawancara para peserta pelatihan dan rekan kerja mereka

dan melakukan observasi kinerja mereka. Berhasil tidaknya pelatihan akan banyak bergantung pada kegiatan evaluasi. Oleh karena itu pelatihan dan evaluasi merupakan dua hal yang sulit dipisahkan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja. Pelatihan kerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Adapun beberapa teori yang dipaparkan oleh beberapa peneliti. Menurut Mangkunegara (2006:9), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja.

Menurut Nindyati (2003:22) pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional.

Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000:143), bahwa indikator yang dinilai dari prestasi kerja mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakasa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan,

memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam manajemen.

11. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya. Pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta prilaku kerjanya.

Dewasa ini kinerja dapat dikatakan sebagai ukuran pendayagunaan faktor-faktor produksi dan peran serta tenaga (pegawai) dalam proses produksi. (Faustion C gomes,1995) dengan kata lain kinerja seseorang adalah bagaimana tenaga kerja melaksanakan pekerjaanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan mempengaruhi prestasi organisasi maupun instansi, sehingga tujuan instansi yang telah ditentukan dapat tercapai (Sedarmayanti,2001) kinerja yang beroperasi secara efektif akan memberikan indikasi keberhasilan apabila memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- A. Pola tingkah laku kerja, yaitu segala aktifitas organisasi yang secara khusus memperhatikan keikutsertaan dan keterlibatan individu didalamnya.

- B. Pelaksanaan tugas, yaitu evaluasi terhadap prestasi individu mengenai tugas-tugas, kewajiban, dan tanggung jawab.
- C. Efektifitas organisasi, yaitu gambaran mengenai hasil yang dicapai terdapat tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil dari suatu kegiatan yang melibatkan seluruh faktor produksi, terutama sumber daya manusia. Dimana dalam hal ini manajemen berfungsi untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian sehingga keduanya dapat bertemu.

Peningkatan diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan melalui penilaian kinerja dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih oleh pekerja sehingga memudahkan organisasi untuk menentukan program pengembangan dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai untuk kemudian dilatih dan ditempatkan sesuai dengan kemampuannya. Mereka diharapkan dapat bekerja dengan baik dengan yang diinginkan instansi.

Sebagian besar program pengembangan tidak terlepas dari perumitan dan keanekaragaman dari berbagai program pelatihan. Dalam pengembangan semacam ini akan lambat dan kurang efektif jika tenaga kerja tidak dinilai dan diberi umpan balik secara sistematis dengan informasi yang berhubungan dengan mutu prestasinya.

Semua tenaga kerja yang dinilai berdasarkan prestasi kerja dalam berbagai cara dimaksudkan untuk mengetahui apakah mereka telah

bekerja sesuai dengan diharapkan organisasi dan apakah mereka mencapai kemajuan prestasi kerja. Malayu SP. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa : Penilai prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja pekerja atau pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Pengertian tersebut diatas mencerminkan bahwa :

1. Penilai perilaku adalah menilai kesetiaan atau kejujuran dari pegawai
2. Penilai kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.
3. Penetapan kebijaksanaan berarti apakah pegawai dipromosikan atau mendapatkan balas jasa atas kenaikan jabatannya.

Penilaian ini dilakukan secara periodik yaitu mengenai hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Evaluasi yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing individu dan diberikan secara berkala akan mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai oleh setiap tenaga kerja.

Program penilaian kinerja yang efektif akan memberikan manajer suatu dasar yang rasional guna menentukan mana yang harus diberikan promosi atau yang akan menerima kenaikan gaji. Penilaian ini harus dilakukan oleh manajer itu sendiri dan langkah ini diharapkan tidak menimbulkan prasangka negatif terhadap hasil penilaian.

2.1.4.1 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Tenaga Kerja

Penilaian presentasi tenaga kerja atau tenaga kerja ini bertujuan dan berguna untuk instansi serta harus bermanfaat bagi tenaga kerja.

Bagi para tenaga kerja penilaian presentasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh instansi dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri individu pegawai dapat diketahui. Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki ability yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula halnya dengan orang yang ber-*ability* tinggi namun memiliki motivasi yang rendah, diapun juga akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Selain itu ternyata ada hubungan antara motivasi dan kinerja. Kuat lemahnya motivasi seseorang menentukan besar kecilnya kinerja. Salah satu teori yang menjelaskan motivasi adalah teori hirarki kebutuhan. Menurut Maslow, ada lima kelompok kebutuhan yang berbeda, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Simamora,1999)

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan, aspek ekonomis, teknis, dan keprilakuan lainnya (Handoko,2000). Kinerja adalah fungsi dari motivasi yang berproduksi pada level tertentu. Motivasi ditentukan kebutuhan (*needs*)

yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat dari tingkah laku yang produktif itu terhadap pencapaian tujuan yang diinginkan. Korp Pegawai Republik Indonesia salah satu fungsinya adalah sebagai pelopor dalam peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme anggota. Apabila kesejahteraan pegawai sudah memadai berarti kebutuhan dasarnya sebagai manusia juga terpenuhi, yang selanjutnya tenaga kerja yang bersangkutan akan termotivasi untuk mencapai tujuannya.

Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu

No	Penelitian	
1	Penelitian Tatang Adi (2006) <i>“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Bogor Barat”</i>	
	Metode Penelitian	Hasil
	Metode regresi dan korelasi	Dikategorikan sangat kuat pengaruhnya, pengujian dan signifikan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,489 > 1,96$). Dengan demikian pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
No	Penelitian	
2	Penelitian Leonando Agusta, Surabaya (2013) <i>“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Haragon Surabaya”</i>	
	Metode Penelitian	Hasil
	Metode analisis regresi linier berganda.	Pelatihan (X^1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pelatihan (X^1) dan motivasi kerja (X^2)

		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai rata-rata keseluruhan variabel pelatihan (X^1) sebesar 3,22 menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas pelatihan di CV Haragon Surabaya masih tergolong sedang.
No	Penelitian	
3	Penelitian Lita Lestari, (2016) <i>“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul Kendal Jawa Tengah”</i>	
	Metode Penelitian	Hasil
	Metode regresi linier berganda	Pelatihan dapat berpengaruh positif dalam kinerja karyawan pada kampoeng djowo sekatul, kendal jawa tengah. Motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kampoeng djowo sekatul, kendal jawa tengah. Pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kampoeng djowo sekatul, kendal jawa tengah.
No	Penelitian	
4	Thio Tjoen Hok,dkk (2014) <i>“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat”</i>	

	Metode Penelitian	Hasil
	Metode penelitian deskriptif	<p>Pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena proses pelatihan mulai dari perencanaan kebutuhan pelatihan, perancangan program pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan penilaian pelatihan belum dilaksanakan secara baik.</p> <p>Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena faktor-faktor dalam meningkatkan motivasi telah dilakukan dengan baik.</p> <p>Pelatihan dan motivasi secara serempak mempengaruhi kinerja setiap tahapan pelatihan perlu dilakukan dengan baik. Dalam perencanaan pelatihan, identifikasi kebutuhan individu perlu disesuaikan dengan uraian pekerjaan karyawan yang dilakukan pada saat analisa pekerjaan. Perlu dibuat rencana pelaksanaan pelatihan yang berisi uraian pelatihan, tujuan pelatihan, pelatih yang akan memberikan pelatihan, serta waktu pelaksanaan pelatihan sebelum pelaksanaan pelatihan.</p>

2.3. Kerangka Pemikiran

Tingkat keberhasilan perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan

yang memiliki kinerja tinggi dan baik akan dapat menunjang tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil dan benar sehingga akan membantu perusahaan mencapai tujuannya, memperoleh dan memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Perilaku pemimpin memegang kendali penting dalam prestasi kerja karyawan karena pemimpin merupakan penggerak utama dalam mempengaruhi dan memotivasi karyawan. Pemimpin yang baik akan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan memacu kinerjanya. Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013) menyatakan bahwa motivasi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui kepuasan kerja. Pegawai akan termotivasi untuk mencapai faktor pemuas kerjanya yang berupa penghargaan dari perusahaan yang sesuai. Kemudian studi yang dilakukan pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor perwakilan Surabaya yang disusun oleh Luthfi, Susilo, dan riza (2014) hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata dari responden menilai Motivasi yang terdiri dari Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial, Kebutuhan Pertumbuhan serta Kinerja karyawan sudah tergolong baik. Variabel Kebutuhan memiliki pengaruh yang signifikan secara

simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Elsiscom Prima Karya. Kantor Perwakilan Surabaya.

M Maliah (2015) melakukan penelitian pada PT. PLN (Persero) Rayon pangkalan Balai menghasilkan hubungan motivasi dan kinerja karyawan kuat dan positif, serta pengujian hipotesis menghasilkan penerimaan hipotesis alternatif yang berarti motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

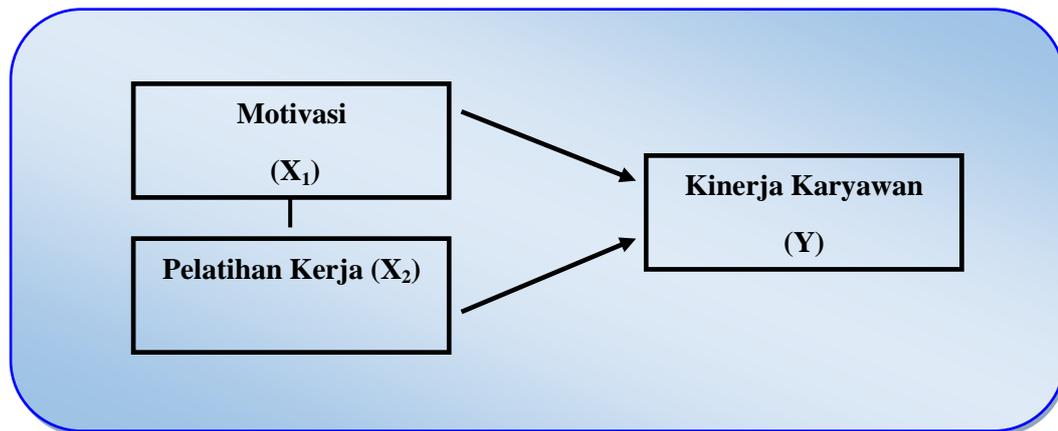
I Wayan Sutya Edy Kumara (2016) berpendapat bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian (2016) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian pada PT. PCI Elektronik National, Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan pelatihan karyawan yang tepat akan memiliki kinerja yang baik pada perusahaan.

Katarina Ice Trisnawati (2014) membuktikan bahwa Presentasi pelatihan oleh karyawan CV Murakopa dapat dikategorikan baik karena bernilai tinggi.

Dan menurut saya berdasarkan uraian tersebut maka dapat diduga Motivasi serta Pelatihan Kerja mampu Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Estetika Dermato Center. Berdasar uraian di atas, maka

kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran



Variabel (X) yang terdiri dari (X₁), dan (X₂) diduga berpengaruh terhadap Variabel terkait (Y) :

_____ : Pengujian berpengaruh variabel X₁ terhadap Y
 _____ : Pengujian berpengaruh variabel X₂ terhadap Y

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran, maka penulis mencoba memberika hipotesis ini hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menentukan bentuk, arah, serta intensitasnya. Usmara (2006:014) motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah,

bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

Jika karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi maka dia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

H₂ : Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan dan juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang di pegang oleh seorang karyawan.

Jadi pelatihan dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang sangat tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi dari hasil pelatihan itu. Pelaksanaan kerja tidak hanya menilai fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan, sehingga dalam penilaian kinerja ditunjukkan pada beberapa bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, prakasa, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaannya. Oleh karena itu penillain kinerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranaan aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

H₃ : Motivasi Dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan pelatihan kerja yang baik menentukan kinerja karyawan yang baik pula, sebaliknya apabila motivasi dan pelatihan rendah maka menentukan kinerja karyawan yang rendah pula. Namun hal ini tidak lepas dari motivasi dan pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi dan pelatihan yang baik dan diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang baik pula akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Estetika Dermato Center. Penelitian dilaksanakan selama 3(tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini;

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

Kegiatan	Februari 2018				Maret 2018				April 2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan		■	■									
Penyusunan Proposal			■	■								
Pengumpulan Data				■	■	■	■	■				
Analisis Data						■	■	■	■	■	■	
Penyusunan Laporan											■	■

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Estetika Dermato Center.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Motivasi dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Pelatihan Kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja dengan simbol Y.

Menurut Sugiyono (2009:60) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dianalisa, yaitu:

a) Variabel Bebas (Variabel *Independen*)

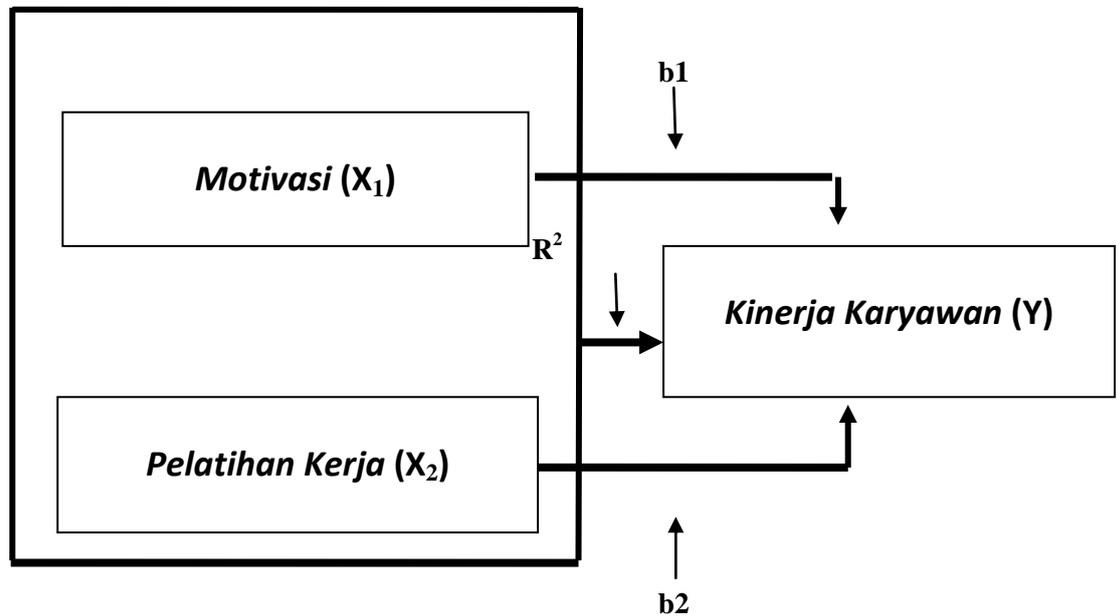
Variabel Independen sering disebut variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas Menurut Sugiyono (2009:59) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terkait. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X_1 adalah Motivasi kerja dan Variabel X_2 adalah Pelatihan Kerja.

b) Variabel terikat (Variabel *Dependen*).

Variabel Dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009:59), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas atau yang disebut variabel Y yaitu kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas peneliti membuat kerangka pemikiran dalam skripsi ini sebagai berikut:

Gambar 3.1. Desain Penelitian



3.3. Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul skripsi yang penulis angkat yaitu “Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Estetika Dermato Center “, maka terdapat tiga variabel penelitian yaitu :

1. Motivasi (X₁)

Motivasi ini menyangkut cara bagi manajemen dalam pengembangan kinerja karyawan serta langkah bagi perusahaan dalam mengurangi dan mengatasi berbagai permasalahan didalam manajemen perusahaan pada PT. Estetika Dermato Center.

2. Pelatihan Kerja (X_2)

Pelatihan merupakan upaya perusahaan dalam melakukan *review* rutin terhadap kinerja karyawan. Dengan harapan agar kemampuan karyawan semakin meningkat dengan baik pada PT. Estetika Dermato Center.

3. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan memaksimalkan potensi sumber daya yang ada di PT. Estetika Dermato Center.

Agar lebih jelas untuk mengetahui variabel penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2. Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Nomor Pernyataan
Motivasi	Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. (Terry : 2000)	- Kepuasan Kerja	1,2
		- Tanggung Jawab	3,4
		- Target	5,6
		- Tujuan	7,8
		- Timbal Balik (<i>Feedback</i>)	9,10
		- Prestasi	11,12
Pelatihan Kerja	Pelatihan adalah cara atau metode yang diberikan kepada karyawan baru	- Keahlian	13,14
		- Kejujuran	15,16
		- Kecakapan Kerja	17,18
		- Pengawasan	19,20
		- Produktivitas	21,22

	atau karyawan lama mengenai keterampilan yang mereka butuhkan untuk pekerjaan.		
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara : 2005)	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas - Kualitas - Kemampuan - Kehadiran - Kerja sama - Kepribadian 	<p>23,24 25,26 27,28 29,30 31,32 33,34,35</p>

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2009:115) yaitu populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi tidak hanya jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Dalam penelitian ini penulis memilih populasi yang digunakan adalah jumlah karyawan pada PT. Estetika Dermato Center adalah 35 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:116), “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus *representative* artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Sedangkan Arikunto (2002 : 112) berpendapat apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15%. Dalam penelitian ini jumlah populasi yaitu 35 orang. Dengan jumlah populasi yang diperoleh penulis kurang dari 100, maka tidak perlu menarik sampel dari populasi tersebut. Populasi tersebut dapat langsung dijadikan sebagai unit observasi penelitian. Teknik penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi biasa sehingga jawaban yang diberikan lebih tepat dan mendapatkan hasil yang lebih akurat, karena tidak memberikan

persentase kelonggaran seperti yang biasa digunakan dalam penarikan sampel.

3.4.3 Metode Sampling

Metode sampling dapat dikatakan sebagai instrumen dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2009:76) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian Indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sugiyono (2009:86), menyatakan bahwa jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradi dari dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor.

Adapun skor bagi penilaian lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3. Skor Penilaian Kuesioner

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menentukan interval berdasarkan 5 kriteria skor di atas digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{range}}{\text{jumlah kelas}}$$

Dari rumus di atas didapatkan interval kelas sebesar 0,8.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Suprpto, 2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah:

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan terdiri dari:

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada pada PT. Estetika Dermato Center.
- b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

2. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, literatur dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Setelah memperoleh data selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti uji t, uji F, koefisien korelasi (r)

dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan *SPSS for window versi 16.0*.

3.6.1 Uji Validasi dan Reliabilitas

Uji Validasi adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan.

Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,35$: maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,35$: maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Sedangkan dengan menggunakan r tabel dengan jumlah responden 35 orang dan nilai signifikansi 0.05 maka didapatkan r tabel yaitu 0.3338.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronchbach*. Interpretasi uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 3.4

Tabel 3.4. Interpretasi Uji Reliabilitas

Nilai signifikasi	Keterangan
0,00-0,59	Tidak reliable
>0,60	Reliabel

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan dapat diproses pada tahap selanjutnya jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Malhotra, 2002:293). Sedangkan instrumen alat ukur yang memiliki nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka alat ukur tersebut tidak Reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator = BLUE*), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (Signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi mendekati normal, sehingga harus dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika Probabilitas $> 0,05$: maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika Probabilitas $< 0,05$: maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program *SPSS For Window Versi 16.0*.

2) Uji Multikolienaritas

Uji Multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2007: 91). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolinearitas dan sebaliknya, jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009 : 119).

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Dwi (2009:160) Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama dengan pengamatan didalam model reresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lainnya. Lebih lanjut menurut Santoso (2002:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Gozali (2009:79) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

3.6.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2009:277).

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai X_1 dan $X_2 = 0$

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1, X_2 = Variabel terikat atau variabel yang mempengaruhi

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-f, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for Window Versi 16.0*.

1) Uji t (Signifikasi Parsial)

Uji t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), Uji t dilakukan untuk menguji signifikasi koefisien korelasi variabel motivasi kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan Hipotesis:
Ho : $b_i = 0$; Tidak ada variabel X terhadap Variabel Y
Ha : $b_i \neq 0$; Ada pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y
 - b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi (α) 0,05 dan derajat kesalahan (df) = $n-1-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas.
 - c. Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for window versi 16.0*.
 - d. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel, Berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan:
 - 1) Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka Ho ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara Variabel dependen dengan variabel independen.
 - 2) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka Ho diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.
- 2) Uji F (Uji Stimultan)
- Uji F, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara stimultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. *Anova test* atau uji F ditunjukkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh

variabel motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Estetika Dermato Center. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan Hipotesis:
 - Ho: $b_1, \text{ dan } b_2 = 0$; Tidak ada Variabel X terhadap Variabel Y
 - Ha : $b_1, \text{ dan } b_2 \neq 0$; Ada pengaruh variabel X terhadap Variabel Y
 - b. Menentukan daerah penerimaan Ho dan Ha dengan menggunakan distribusi F dengan *Anova*, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan (α) = 5 % dan derajat bebas (df) $n-1-k$.
 - c. Menghitung nilai F hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for window versi 16.0*.
 - d. Dari hasil F hitung tersebut dibandingkan dengan F tabel, Berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan:
 - a) Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka Ho ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara Variabel dependen dengan variabel independen.
 - b) Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka Ho diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.
- 3) Analisa Koefisien Korelasi (r)

Analisa koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ada yang disebut koefisien korelasi parsial, ada yang disebut koefisien

korelasi parsial. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi parsial menunjukkan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefisien parsialnya dianggap konstan. Tabel interpretasi uji koefisien korelasi ditunjukkan pada Tabel 3.5

Tabel 3.5. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010)

Koefisien Korelasi sering juga disebut dengan *r pearson*. Koefisien korelasi *r* dipakai apabila terdapat dua variabel tapi apabila digunakan korelasi berganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefisien korelasinya dinotasikan dengan *R*. Korelasi linier berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel yang terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Analisa korelasinya menggunakan tiga koefisien korelasi yaitu koefisien determinasi berganda, koefisien korelasi berganda, dan koefisien korelasi parsial.

4) Analisis Koefisien determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut:

- Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

$$\mathbf{Kd = (r^2) \times 100 \%}$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi Ganda

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum

4.1.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Estetika Dermato Center bergerak dibidang pelayanan jasa Estetika yang menaungi klinik kecantikan bernama Estetiderma. Selama hampir 21 tahun klinik Estetiderma telah memberikan layanan perawatan kulit yang terbaik kepada pelanggan. Estetiderma menggabungkan tindakan perawatan kulit di klinik oleh Beauty Therapist kami dengan tindakan pengobatan kulit secara medis oleh dokter sehingga hasilnya maksimal dan memuaskan namun tetap aman.

Estetiderma adalah penggabungan dari 2 kata yaitu “Esthete yang berarti ahli menilai keindahan dengan derma yang berasal dari Dermis yang berhubungan dengan kulit menjadikan pengertian Estetiderma sebagai dedikasi penuh dalam keindahan kulit. Penggunaan istilah Estetiderma sebagai Klinik perawatan kulit wajah, sebagai merek dagang produk kosmetik, serta sebagai Lembaga Pendidikan dan Pelatihan.

Didirikan oleh Dr. Hanny Suwandhani, Sp, KK klinik Estetiderma pertama pada tahun 1997 di klinik Mitra Keluarga Bekasi dengan nama Pesona Jelita. Estetiderma kemudian melakukan kerjasama dengan Rumah Sakit. Estetiderma menyadari bahwa setiap individu memiliki jenis dan

masalah kulit yang berbeda, untuk itu Estetiderma menyediakan berbagai macam perawatan kecantikan kulit yang dilakukan langsung oleh dokter spesialis kulit dan ahli kecantikan, dibantu oleh para beauty terapis yang sudah berpengalaman.

Sepanjang tahun klinik Estetiderma semakin berkembang dan membuka banyak cabang baru demi memenuhi kebutuhan masyarakat untuk melakukan perawatan kulit. Dan kini sudah tersebar sebanyak kurang lebih 26 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.

4.1.1.2. Profil Perusahaan

PT. Estetika Dermato Center merupakan salah satu perusahaan yang menyajikan pelayanan kesehatan kulit yang cukup dikenal oleh masyarakat luas. PT Estetika Dermato Center di operasikan langsung oleh Dokter yang ahli dibidangnya, Produk yang digunakan pun ada yang harus menggunakan resep dan terbatas hanya pada konsumen yang sedang melakukan *treatment* atau perawatan khusus di klinik. Dengan anak cabang yang sudah tersebar luas di Indonesia yaitu biasa dikenal dengan klinik Estetiderma memiliki berbagai macam *treatment* atau perawatan khusus untuk melayani keluhan pasien dalam masalah kulit yang dialaminya.

Treatment atau perawatan khusus yang dimiliki oleh klinik Estetiderma terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1. Perawatan Khusus

NO	PERAWATAN	KETERANGAN
1	CHEMICAL PEELING	Perawatan kulit yang menggunakan cairan peeling yang dikhususkan untuk mengangkat sel-sel kulit mati.
2	MICRODEMABRASI	Perawatan wajah dengan metode abrasi yang menggunakan butiran berlian dan kristal untuk meratakan tekstur kulit wajah.
3	PDT (<i>Photo Dinamic Therapy</i>)	Perawatan yang menggunakan metode penyinaran untuk membunuh bakteri penyebab jerawat.
4	VPL	Penggabungan antara laser dan berbagai gelombang untuk melancarkan aliran darah sekitar wajah agar nutrisi dan oksigen mengalir lancar dan sinarnya merangsang pertumbuhan kolagen baru serta dapat membantu menyamarkan pigmentasi dan menghilangkan rambut diarea wajah dan tubuh.
5	DERMAPEN	Perawatan yang berfungsi untuk menstimulasi produksi kolagen dan mempercepat regenerasi serta elastin kulit lebih kenyal.
6	ELEKTRO COUTER	Teknik memanaskan suatu jaringan dengan menggunakan energi listrik yang bertujuan mengambil atau melenyapkan jaringan yang tidak diinginkan misalnya tumor jinak. Tumor jinak ini bervariasi, mulai yang berasal dari

		proses infeksi, kista epidermis, pembesaran dan pembuntuan kelenjar minyak serta tumpukan kolestrol.
7	RADIO FREKUENSI	Perawatan untuk wajah dan tubuh yang bertujuan membantu mengencangkan kulit bagian wajah atau tubuh yang ingin di <i>Treatment</i> kan.
8	INJEKSI INFUSE VIT C	Perawatan yang menggunakan cairan vit C atau <i>colagen</i> yang di suntikan pada tubuh yang bertujuan menjaga daya tahan tubuh serta menyehatkan kulit dari dalam.
9	FACIAL	Perawatan kulit wajah dengan teknik pemijatan dan pengangkatan komedo pada wajah.

Selain *treatment* atau perawatan khusus tersebut, klinik kami juga menyediakan berbagai produk khusus untuk perawatan kulit dirumah sebagai penunjang keluhan pasien yang tentunya telah dikonsultasikan dengan dokter yang berkompeten dibidangnya. Salah satu contoh produk yang ditawarkan yaitu seperti berbagai macam cream pencerah wajah sesuai dengan jenis kulit, sabun wajah sebagai pembersih utama sebelum menggunakan cream, dsb.

PT Estetika Dermato Center yang bertempat di Rukan Permata Senayan Blok C No 25 Jl. Tentara Pelajar Jakarta Selatan 12210.

4.1.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Estetika Dermato Center memiliki visi dan misi sebagai berikut :

1) Visi

Menjadi pemimpin dasar klinik Estetika Medik dan produk perawatan klinik yang berbasis medis secara nasional.

2) Misi

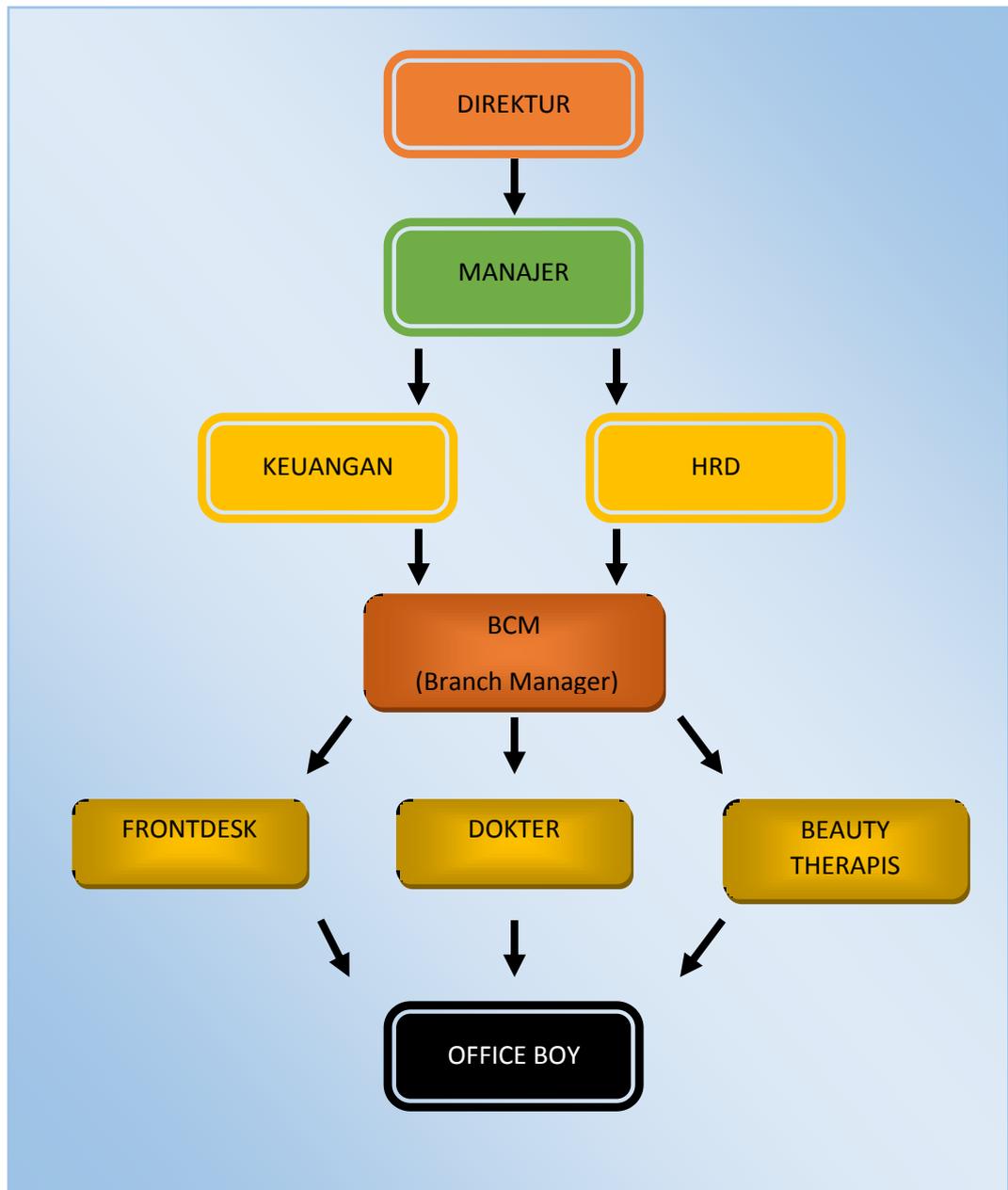
- a) Membuka, mengembangkan dan memuaskan klinik Estetika Medik secara nasional.
- b) Mengembangkan dan memasarkan produk perawatan kulit berbasis Medik secara nasional.
- c) Meningkatkan *Customer Service Excellence* baik internal maupun eskternal.

Ada pun nilai-nilai inti yang terkandung dalam visi dan misi perusahaan PT Estetika Dermato Center terhadap Klinik Estetiderma yang tersebar di seluruh wilayah indonesia untuk mencapai tujuan *Customer Service Excellence* antara lain:

- 1) Wujud (*Tangibles*)
- 2) Keandalan (*Realiability*)
- 3) Daya Tanggap (*Responsivenses*)
- 4) Jaminan (*Assurance*)
- 5) Empati (*Empathy*)

4.1.1.4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1. Struktur Organisasi



4. 2. Deskripsi Responden

4.2.1. Karakteristik Responden

a) Karakteristik responden menurut usia

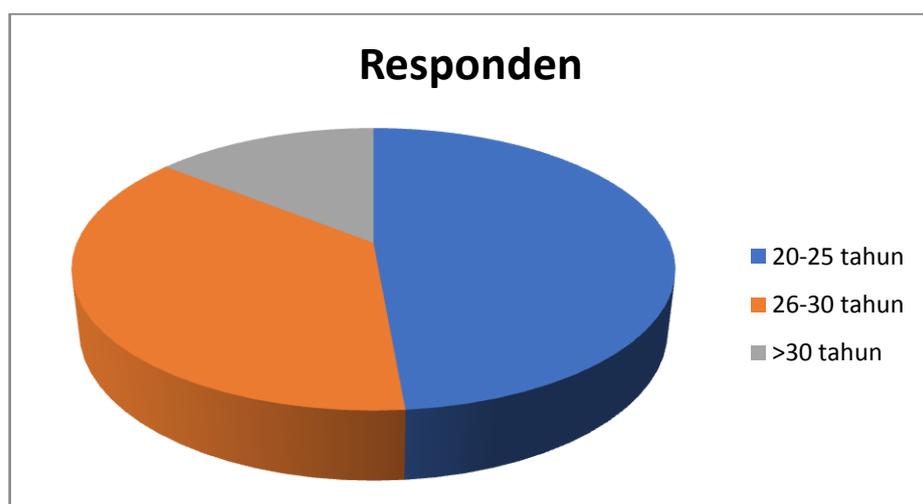
Adapun karakteristik responden menurut usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2. Responden berdasarkan usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentasi
20-25 tahun	17	48,6%
26-30 tahun	13	37.1%
> 30 tahun	5	14,3%
Total	35	100%

Jika dilihat dari tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak ada diusia sekitar 20 tahun sampai dengan 30 tahun. Komposisi responden menurut usia dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.2. Responden berdasarkan usia



b) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin sebagai berikut.

Tabel 4.3. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi
Laki-laki	10	28,6%
Perempuan	25	71,4%
Total	35	100%

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa responden terbanyak perempuan dengan 71,4% dan sisanya laki-laki 28,6%. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.3. Responden berdasarkan jenis kelamin



c) **Karakteristik responden menurut lama bekerja**

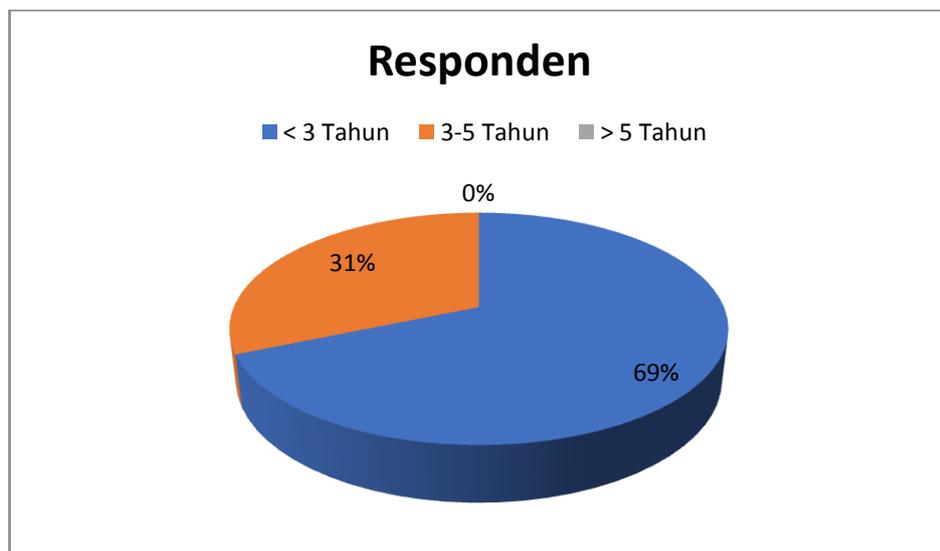
Adapun karakteristik responden dilihat dari berapa lamanya bekerja di perusahaan tersebut sebagai berikut.

Tabel 4.4. Responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentasi
< 3 tahun	24	68,6%
3-5 tahun	11	31,4%
> 5 tahun	0	0
Total	35	100%

Dari tabel tersebut dapat dilihat responden paling banyak terdapat pada rentan waktu bekerja < 3 tahun. Komposisi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.4. Responden berdasarkan lama bekerja



d) Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian

Berikut tabel yang berisi responden berdasarkan status kepegawaian karyawan.

Tabel 4.5. Responden berdasarkan status kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentasi
Tetap	9	25,7%
Kontrak	26	74,3%
Total	35	100%

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa status kepegawaian paling banyak ialah karyawan kontrak. Berikut komposisi berdasarkan gambar.

Gambar 4.5. Responden Berdasarkan status kepegawaian



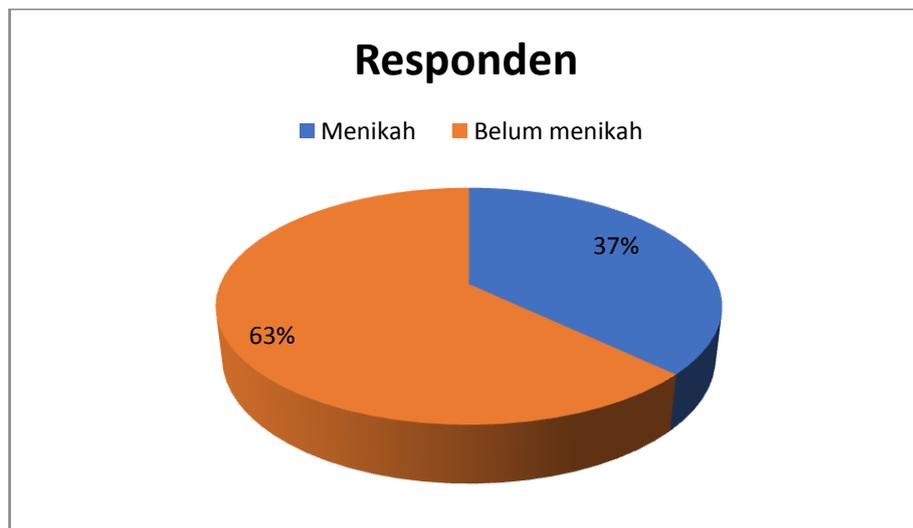
e) Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

Pada tabel berikut adalah responden berdasarkan status pernikahan karyawan.

Tabel 4.6. Responden berdasarkan status pernikahan

Status pernikahan	Frekuensi	Persentasi
Menikah	13	37,1%
Belum menikah	22	62,9%
Total	35	100%

Berikut komposisi dari responden berdasarkan status pernikahan karyawan.

Gambar 4.6. Responden berdasarkan status pernikahan

4.2.2. Deskripsi responden berdasarkan persepsi

Gambaran hasil penelitian dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Motivasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) diuraikan pada bagian deskripsi data berikut ini.

Berdasarkan nilai persepsi responden dengan pernyataan 10, maka nilai terendah adalah 10×1 dan nilai tertinggi adalah 10×5 .

Sedangkan range yang dihitung adalah $(50 - 10) : 5 = 8$. Pada nilai persepsi responden dengan pernyataan 12 maka nilai terendah adalah 12×1 dan nilai tertinggi adalah 12×5 . Sedangkan range yang dihitung adalah $(60 - 12) : 5 = 9,6$. Kemudian pada nilai persepsi responden dengan pernyataan 13 maka nilai terendah adalah 13×1 dan nilai tertinggi adalah 13×5 . Sedangkan range yang dihitung adalah $(65 - 13) : 5 = 10,4$.

a. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)

Hasil jawaban dari 35 orang responden terhadap variabel Motivasi (X_1) yang terdiri dari 12 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan jumlah skor jawaban, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

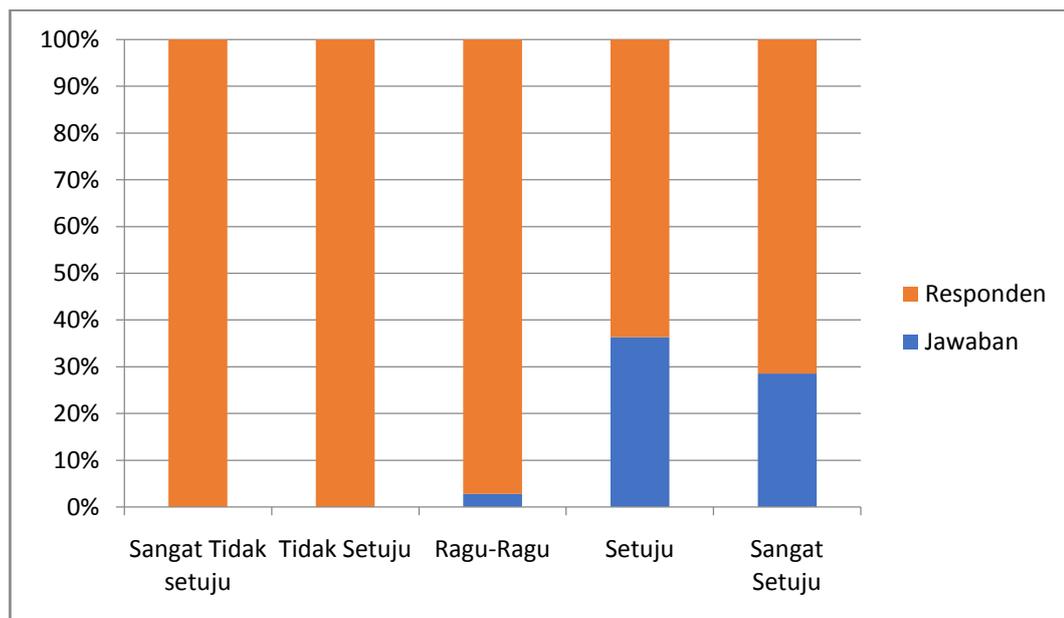
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Motivasi

Motivasi (X_1)		Jumlah	Prosentase
12,0–21,6	Sangat tidak setuju	0	-
21,7–31,2	Tidak setuju	0	-
31,3–40,8	Ragu-ragu	1	2,9%
40,9–50,4	Setuju	20	57,1%
50,5–60,0	Sangat setuju	14	40%
Total		35	100%

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Motivasi (X_1) yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada atau 0 %,

sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 2,9 %, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 57,1 % dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 40 %. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi (X_1) di PT. Estetika Dermato Center adalah baik, karena responden lebih dominan memilih jawaban setuju. Hal tersebut dapat diperjelas melalui gambar di bawah ini.

Gambar 4.7. Deskripsi Variabel Motivasi



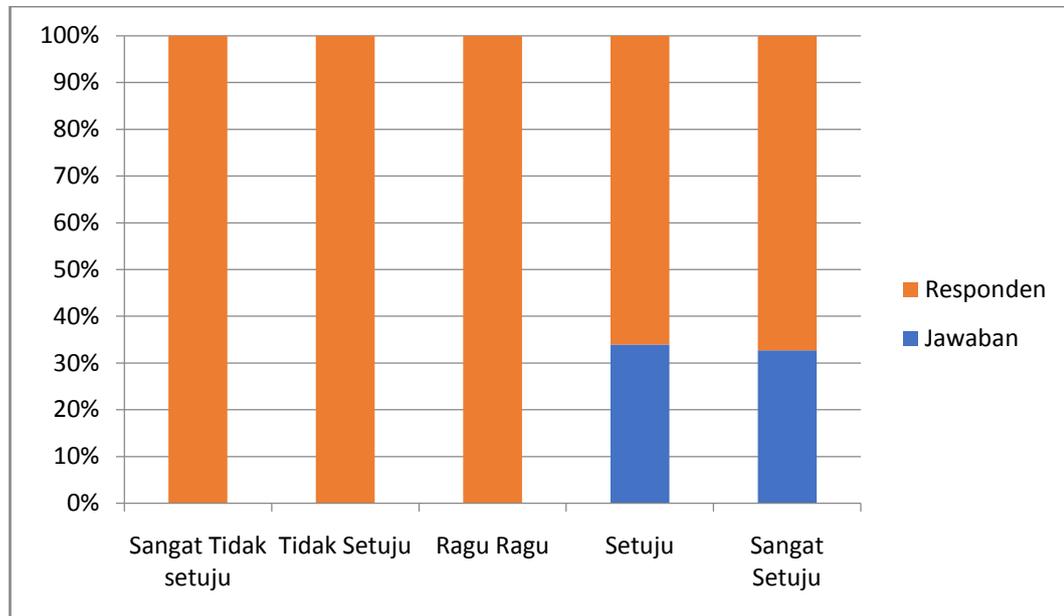
b. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

Hasil jawaban dari 35 orang responden terhadap variabel Pelatihan Kerja (X_2) yang terdiri dari 10 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan jumlah skor jawaban, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja (X_2)		Jumlah	Prosentase
10 – 18	Sangat tidak setuju	0	-
19 – 26	Tidak setuju	0	-
27 – 34	Ragu-ragu	0	-
35 – 42	Setuju	18	51,4%
43 – 50	Sangat setuju	17	48,6%
Total		35	100%

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Pelatihan Kerja (X_2) yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu tidak ada atau 0 %, sedangkan responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 51,4 %, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 48,6 %. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_2) di PT Estetika Dermato Center adalah baik, karena responden lebih dominan memilih jawaban setuju. Hal tersebut dapat diperjelas melalui gambar di bawah ini.

Gambar 4.8. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

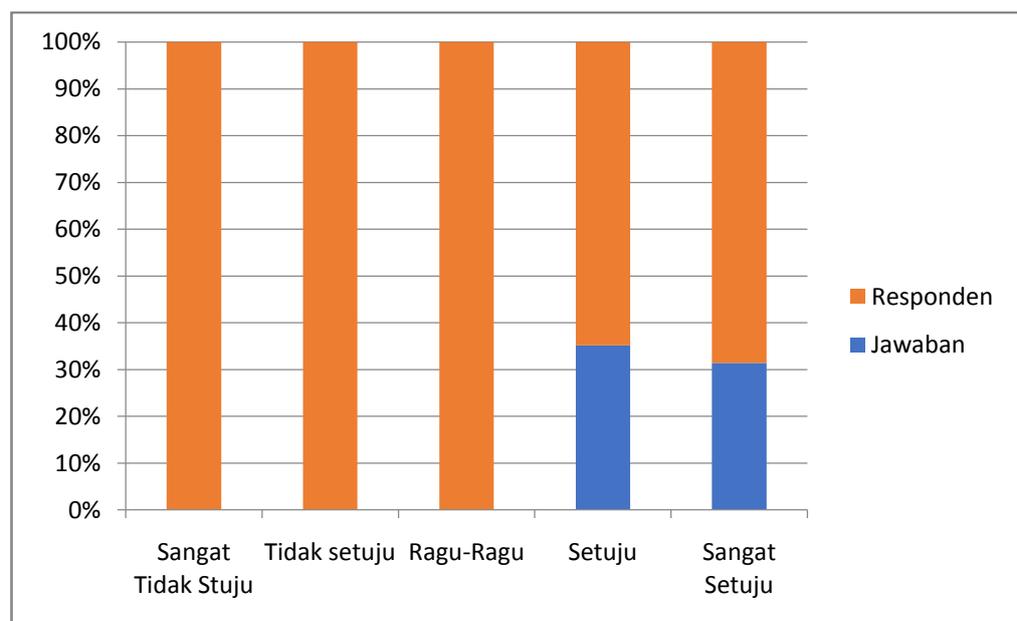
Hasil jawaban dari 35 orang responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 13 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan jumlah skor jawaban, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja (Y)		Jumlah	Prosentase
13 – 23,4	Sangat tidak setuju	0	-
23,5 – 33,8	Tidak setuju	0	-
33,9 – 44,2	Ragu-ragu	0	-
44,3 – 54,6	Setuju	19	54,3 %
54,7 – 65	Sangat setuju	16	45,7 %
Total		35	100%

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu tidak ada atau 0 %, sedangkan responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 54,3 %, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 45,7 %. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan(Y) PT. Estetika Dermato Center adalah baik, karena responden lebih dominan memilih jawaban setuju. Hal tersebut dapat diperjelas melalui gambar di bawah ini.

Gambar 4.9. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan



4.1.3. Uji Data

4.1.3.1 Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh, maka terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *SPSS for Window versi 16.0*.

1. Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 35 responden dengan tingkat kesalahan 5 %, maka hasil uji validitas variabel Motivasi (X_1) ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Instrumen	Nilai r	Status
1	0,464	Valid
2	0,358	Valid
3	0.512	Valid
4	0,559	Valid
5	0,637	Valid
6	0,331	Valid
7	0,555	Valid
8	0,609	Valid
9	0,617	Valid
10	0,606	Valid
11	0,393	Valid
12	0,417	Valid

2. Variabel Pelatihan Kerja (X₂)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 35 responden dengan tingkat kesalahan 5 %, maka hasil uji validitas variabel Pelatihan Kerja (X₂) ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X₂)

Instrumen	Nilai r	Tatus
1	0,411	Valid
2	0,754	Valid
3	0,348	Valid
4	0,431	Valid
5	0,363	Valid
6	0,368	Valid
7	0,643	Valid
8	0,588	Valid
9	0,400	Valid
10	0,399	Valid

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 35 responden dengan tingkat kesalahan 5 %, maka hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Instrumen	Nilai r	Status
1	0,478	Valid
2	0,533	Valid
3	0,540	Valid
4	0,428	Valid
5	0,599	Valid
6	0,454	Valid
7	0,323	Valid
8	0,453	Valid
9	0,456	Valid
10	0,511	Valid
11	0,332	Valid
12	0,486	Valid
13	0,513	Valid

Teknik pengukuran yang digunakan adalah Pearson Product Momen, dengan asumsi sebuah instrumen valid adalah apabila nilai korelasi antar jumlah skor tiap instrumen dan skor total signifikan di atas 0,30.

4.1.3.2. Uji Reliabilitas

1. Variabel Motivasi (X_1)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Motivasi (X_1) disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	12

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0,721 > 0,600$ maka instrumen penelitian variabel motivasi (X_1) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

2. Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Pelatihan Kerja (X_2) disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.14. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.607	10

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0,607 > 0,600$ maka instrumen penelitian variabel pelatihan kerja (X_2) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.15. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.699	13

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0,699 > 0,600$ maka instrumen penelitian variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

4.1.3.3. Uji Asumsi Klasik

4.1.3.3.1 Uji Normalitas

Hasil dari uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas.

Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Normal P-P Plot dan Tabel Kolmogorov Smirnov. Cara yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

Pada Normal P-P Plot menurut Ghozali (2007: 110-112), prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

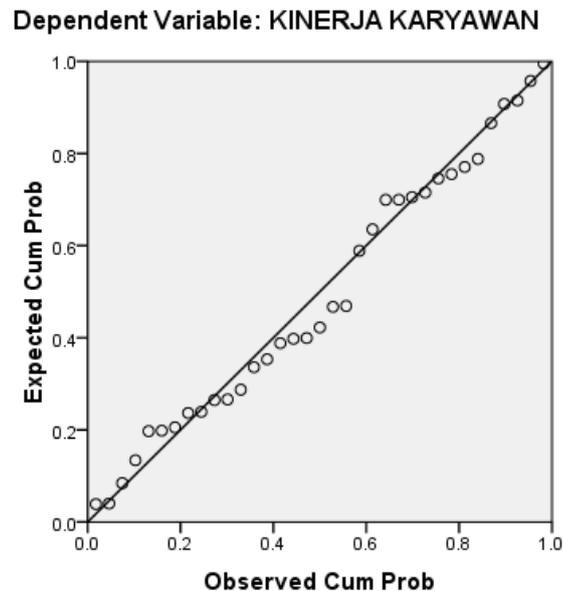
- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Hasil kurva uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.10. Kurva Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4.1.3.3.2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi multikolonieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan menghitung nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya dengan nilai *tolerance* < 0.10 atau dengan nilai VIF > 10. Pengujian uji multikolonieritas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14.212	4.904		2.898	.007		
	MOTIVASI	.552	.078	.716	7.093	.000	.825	1.212
	PELATIHAN KERJA	.301	.119	.256	2.536	.016	.825	1.212

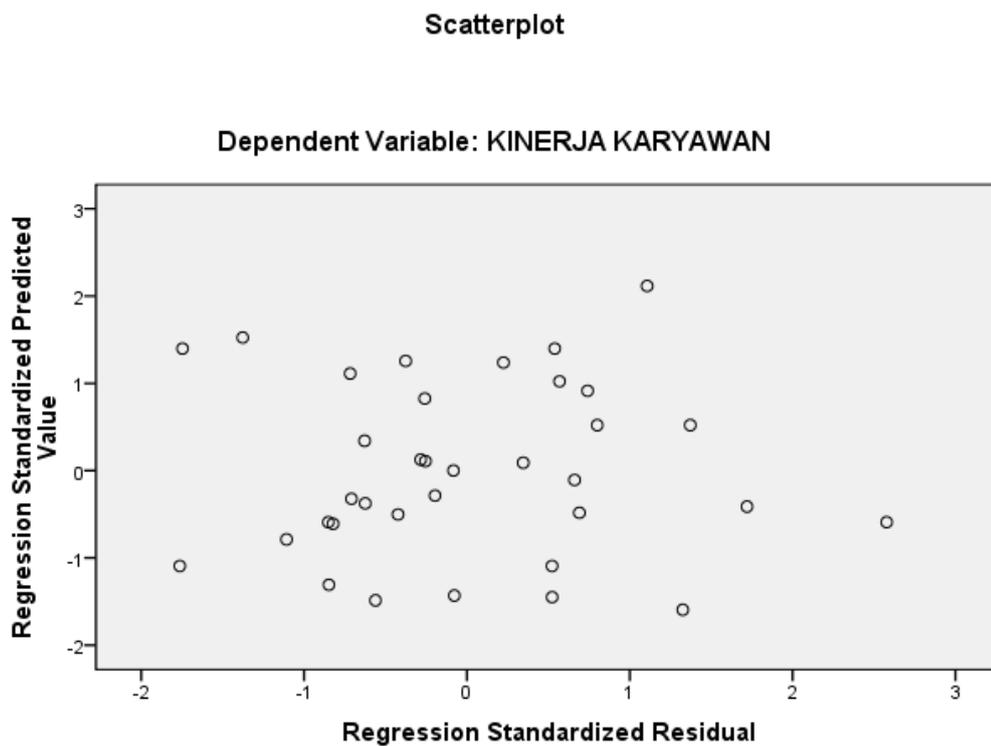
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil perhitungan pada tabel menunjukkan hasil pengujian multikolonieritas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi dan promosi jabatan masing-masing sebesar 0,759 dan 0,759 kemudian VIF masing-masing sebesar 1,317 dan 1,317. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antarvariabel bebas dalam model regresi.

4.1.3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Gambar 4.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik scatterplot dapat diketahui bahwa pada gambar tidak membentuk suatu pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak di

atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.3.3.4. Uji Autokolerasi

Metode pengujian autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW). Pengujian autokorelasi dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.17. Hasil Autokolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 ^a	.731	.714	1.74986	1.721

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel Durbin-Watson dengan jumlah sampel 35 dan jumlah variabel 2 maka didapat $dL = 1,3433$ dan $dU = 1,5838$ sedangkan $d = 1,721$ dan $4 - d = 2,279$.

a. Deteksi autokorelasi positif

Jika $d > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif.

Dari tabel diperoleh $d = 1,721$ maka $1,721 > 1,5838$. Jadi tidak terdapat autokorelasi positif.

b. Deteksi autokorelasi negatif

Jika $(4-d) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negative.

Dari tabel diperoleh $4 - d = 2,279$ maka $2,279 > 1,5838$. Jadi tidak terdapat autokorelasi negatif.

Dari dua deteksi di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi auto korelasi positif dan tidak terjadi auto korelasi negative. Untuk itu penulis menyimpulkan uji auto korelasi terpenuhi.

4.1.3.4. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data-data yang telah didapat dari penyebaran kuesioner, melalui alat bantu *SPSS for window versi 16.0* maka diperoleh persamaan regresi linear berganda pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.18. Persamaan Regresi Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.212	4.904		2.898	.007		
	MOTIVASI	.552	.078	.716	7.093	.000	.825	1.212
	PELATIHAN KERJA	.301	.119	.256	2.536	.016	.825	1.212

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 14.212 + 0,552X_1 + 0,301X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar = 14,212 artinya motivasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 14.212.
- b) Koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,552 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi (X_1) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,552. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), semakin naik motivasi (X_1) maka semakin naik pula kinerja karyawan (Y).
- c) Koefisien regresi pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,301 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan kerja (X_2) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,301. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), semakin naik pelatihan kerja (X_2) maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y).

4.1.3.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil dari pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Uji t

Hasil output dari uji t dengan t_{tabel} yang telah diketahui yaitu 2,037 dan nilai derajat signifikansi 0.05 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.19. Hasil Uji t

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.212	4.904		2.898	.007		
	MOTIVASI	.552	.078	.716	7.093	.000	.825	1.212
	PELATIHAN KERJA	.301	.119	.256	2.536	.016	.825	1.212

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel motivasi yang diperoleh sebesar 7,093 dengan nilai sig. 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}(7,093 > 2,037)$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Estetika Dermato Center.
2. Nilai t_{hitung} variabel pelatihan kerja yang diperoleh sebesar 2,536 dengan nilai sig. 0,016 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}(2,536 > 2,037)$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,016 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Estetika Dermato Center.

b) Uji f

Hasil output dari uji f dengan f_{tabel} yang telah diketahui yaitu 3,29 dan nilai derajat signifikansi 0.05 dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.20. Hasil Uji f

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.302	2	133.151	43.485	.000 ^a
	Residual	97.984	32	3.062		
	Total	364.286	34			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil pengujian data dengan bantuan *SPSS for windows 16.0* menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 43,485 sehingga $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($43,485 > 3.29$) pada $\alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan pada PT Estetika Dermato Center.
2. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0.05 atau ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama variabel motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Estetika Dermato Center.

c) Koefisien Determinasi (r^2)

Hasil uji kolerasi determinasi ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.21. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 ^a	.731	.714	1.74986	1.721

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,712 atau 71,2 %. Kesimpulan yang didapat variabel motivasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh sebesar 71,2 % terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya 28,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan Penelitian

4.2.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT Estetika Dermato Center.

Berdasarkan uji parsial (uji t), nilai t_{hitung} variabel motivasi yang diperoleh sebesar 7,093 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,093 > 2.037$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 > 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Estetika Dermato Center.

Berdasarkan uji koefisien regresi berganda, koefisien variabel motivasi (X_1) mendapatkan sebesar 0,522 artinya bila variabel lain nilainya tetap dan variabel motivasi mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,522. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) yang berarti semakin naik variabel motivasi maka semakin naik pula kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa karyawan pada PT Estetika Dermato Center berkinerja berdasarkan pada motivasi. Sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lita Lestari(2016) menyatakan bahwa motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga dengan tingginya pemberian motivasi maka akan meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

Sejalan dengan hasil persepsi responden yang menunjukkan bahwa motivasi di PT Estetika Dermato Center berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dengan terpenuhinya indikator motivasi seperti rasa puas dalam bekerja, adanya timbal balik dari hasil pekerjaan hingga prestasi kerja yang diperoleh maka akan berdampak pada meningkatnya tingkat prestasi kerja yang dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka hingga melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien sesuai dengan target dari perusahaan.

4.2.2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Estetika Dermato Center.

Berdasarkan uji parsial (uji t), nilai t_{hitung} variabel pelatihan kerja yang diperoleh sebesar 2,536 dengan nilai sig 0.016, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,536 > 2,037$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0.016 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Estetika Dermato Center.

Berdasarkan uji koefisien regresi berganda, koefisien variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,301 artinya bila variabel lain nilainya tetap dan variabel pelatihan kerja mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,301. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel pelatihan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) yang berarti semakin naik variabel pelatihan kerja maka semakin naik pula kinerja karyawan pada PT Estetika Dermato Center.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa karyawan di PT Estetika Dermato Center mendapatkan pelatihan yang berdampak pada kinerja. Sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leonardo Agusta menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dengan pelatihan yang tepat maka

karyawan akan memiliki kinerja yang baik pada perusahaan. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

Sejalan dengan hasil persepsi responden yang menunjukkan bahwa pelatihan di PT Estetika Dermato Center berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan sehingga apabila pelatihan terus ditingkatkan maka akan mengembangkan kemampuan karyawan serta membantu dan meningkatkan kerjasama tim dari seluruh divisi yang ada.

4.2.3. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Estetika Dermato Center.

Hasil pengujian melalui uji f dengan bantuan *SPSS for windos 16.0* menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 43,485 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($43,485 > 3,29$) pada $\alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan pada PT Estetika Dermato Center.

Nilai signifikan yang diperoleh dari uji f yaitu lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0.05 atau ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama variabel motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Estetika Dermato Center.

Sedangkan berdasarkan hasil uji korelasi determinasi maka didapat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,712 atau 71,2% maka dapat

disimpulkan variabel motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh sebesar 71,2% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa PT Estetika Dermato Center dalam meningkatkan kinerja karyawan menerapkan motivasi dan memberikan pelatihan yang tepat kepada semua karyawan. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Estetika Dermato Center)”, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan (regresi) terhadap kinerja karyawan PT Estetika Dermato Center. Koefisien bernilai positif 0,522 artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja Karyawan. Semakin sering diberikannya motivasi kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 2) Variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan (regresi) terhadap kinerja karyawan pada PT Estetika Dermato Center. Koefisien bernilai positif 0,301 artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin meningkat kegiatan pelatihan kerja maka semakin meningkat pula kinerja dari karyawan.
- 3) Variabel motivasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Estetika Dermato Center. Karena nilai f hitung sebesar 43,485 sehingga f hitung $>$ f tabel ($43,485 > 3,29$)

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah penulis jabarkan di atas, maka penulis perlu memberikan saran sebagai berikut.

1. Motivasi di PT Estetika Dermato Center

PT Estetika Dermato Center diharapkan dapat terus memperhatikan dan meningkatkan motivasi untuk karyawan seperti memberikan sistem *reward* atas prestasi karyawan, insentif yang sesuai dan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.

2. Pelatihan Kerja di PT Estetika Dermato Center

Upaya untuk meningkatkan pelatihan kerja diharapkan dilakukan di PT Estetika Dermato Center dengan berbagai hal. Seperti dengan meningkatkan faktor-faktor pendukung dari pelatihan baik dari materi maupun sarana dan prasarana.

3. Kinerja Karyawan di PT Estetika Dermato Center

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Estetika Dermato Center tentunya harus memperhatikan dua faktor yaitu motivasi dan pelatihan kerja. Dengan peningkatan motivasi dan pelatihan kerja maka karyawan akan berkinerja baik di perusahaan tersebut sehingga karyawan akan lebih produktif dalam bekerja dan membantu dalam mempercepat pencapaian tujuan.

4. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya terutama berkaitan dengan pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian dapat dikembangkan lebih luas lagi dengan menambahkan variabel-variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan PT Elex Media Komputindo : Jakarta.
- As'ad, Muhammad. 2001. *Psikologi Industri edisi keempat*. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.
- A. Prabu Mangkunegara, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Jakarta
- A. Prabu Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Ari Kunto, Suharsimi, 2002. *Metodologi*. Penerbitan. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Akbar, S.P dan H. Usaman. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bumi Aksara. Jakarta
- Bukhori Zainun, 2007, *Manajemen dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Cantika, Yuli Sri Budi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang.
- Candoso Gomes, Faustino. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan, Jilid 1. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Gomes, Faustina Cardoso. 2003 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Ghozali, 2007. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Jogja.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara..
- Hasibuan, Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi
Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : *BPF*
- Handayani, Dwi, 2009. *Pengaruh Upah, Masa Kerja, Tunjangan Kesejahteraan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Widya Sopta Colas Bontang*. Kalimantan Timur. Skripsi, Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Lita Lestari, 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Kampung Djowo Sekatul, Kendal Jawa Tengah*.
- M. Manullang, 2000, *Manajemen Personal*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nindyati, Ayu Dwi. 2003. *S.Role Identity dan Self Efficacy, Sebagai Mediator Pada Hubungan Antara Tiga Kebutuhan dari MC. C;e;;and dengan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Panggabean, Mutiara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Randupandojo dan Suad Husnan. 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Robbins, S.P., 1996. *Organizational Behaviour*. Prentice Hall. New York.
- Simamora, Henry, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&O*, Bandung : AlfaBeta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta.

- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Thio Tjoen Hok, Sadikin, DKK 2014. *Pengaruh Pelatihan & Motivasi Terhadap Karyawan* . Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Terry 2000, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (edisi bahasa indonesia) PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Usmara, A, 2006, *Motivasi Kerja*, Amara Books, Yogyakarta.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori motivasi dan pengukurannya (Analisis di bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*, Jakarta PT. Raya Grafindo Persada.

Lampiran 1. Kuesioner

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth.

Saudara/Saudari Rekan Kerja PT. Estetika Dermato Center

Di Tempat

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Ipwija, sebagai bahan penulisan skripsi saya melaksanakan penelitian dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN"**.

Sehubungan dengan itu, saya mohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu kami sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status anda sebagai karyawan di PT. Estetika Dermato Center.

Bantuan dari anda untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

DEVI APRIANI

2014511045

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan kerjaterhadap kinerja karyawan.
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan andasecara objektif dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut anda paling tepat.
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkanmenunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap isi setiap pernyataan.
5. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - a) Sangat setuju (**SS**)
 - b) Setuju(**S**)
 - c) Ragu-ragu(**RR**)
 - d) Tidak setuju(**TS**)
 - e) Sangat tidak setuju(**STS**)
6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas darianda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian initidak akan ada pengaruhnya terhadap status anda sebagai seorang karyawan di PT. Estetika Dermato Center.

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
- Umur : 20-25 26-30 > 30
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Lama Bekerja :
- Jabatan / Rank :
- Status Karyawan : Tetap Kontrak
- Status Pernikahan : Menikah Belum menikah

MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mendapatkan kepuasan setelah menyelesaikan pekerjaan yang sulit.					
2.	Saya merasakan kepuasan setelah mendapatkan hasil kerja yang maksimal.					
3.	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan.					
4.	Saya bertanggung jawab atas kemampuan saya.					
5.	Saya melakukan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target.					
7.	Saya membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.					
8.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan yang di harapkan.					

9.	Saya mendapatkan timbal balik yang sesuai setelah melakukan pekerjaan.					
10.	Saya termotivasi dengan timbal balik yang saya dapatkan.					
11.	Saya meningkatkan prestasi yang saya miliki.					
12.	Saya bekerja dengan mengutamakan prestasi.					

PELATIHAN KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
13.	Saya meningkatkan keahlian dengan mengikuti pelatihan kerja dengan metode <i>On the job training</i> .					
14.	Saya mendapatkan pelatihan dari para ahli dibidangnya secara langsung.					
15.	Saya mengutamakan kejujuran pada saat pelatihan kerja dengan metode pengembangan kemampuan.					
16.	Saya menanamkan kejujuran agar dapat berkembang dengan baik.					
17.	Saya mengembangkan kecakapan kerja dalam bidang pekerjaan yang baru.					
18.	Saya mendapatkan pelatihan (<i>role playing</i>) untuk mengoreksi kemampuan.					
19.	Saya mendapatkan pelatihan pengawasan (<i>Supervisory Training</i>) yang kondusif pada saat pelatihan dilaksanakan.					
20.	Saya diberikan pengawasan serta bimbingan dari panitia pelatihan.					
21.	Saya mengikuti pelatihan induksi (<i>Induction Training</i>) untuk menambah kemampuan.					

22.	Saya dapat meningkatkan produktivitas melalui materi dalam pelatihan.					
-----	---	--	--	--	--	--

KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
23.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
24.	Saya mengukur kuantitas dengan melakukan lembur.					
25.	Saya bekerja sesuai standar yang ada..					
26.	Saya memiliki kualitas kerja sesuai dengan standar penilai kerja.					
27.	Saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.					
28.	Saya memiliki kemampuan dalam mencapai kinerja.					
29.	Saya hadir tepat waktu saat bekerja.					
30.	Saya bersedia hadir apabila diminta untuk lembur.					
31.	Saya dapat membangun kerjasama dengan tim.					
32.	Saya menghargai kerjasama dalam tim.					
33.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.					
34.	Saya berkomitmen dalam bekerja.					
35.	Saya berusaha menghasilkan kinerja dengan baik.					

Sumber : Dikaji sendiri dengan melihat Jurnal SDM 2015 dan kerangka Konseptual yang terdiri dari variabel independent Motivasi Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) dan variabel dependent Kinerja Karyawan (Y).

Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden

Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi

No Responden	Jawaban Responden												Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	56	4,666667
2	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	50	4,166667
3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	53	4,416667
4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	46	3,833333
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	53	4,416667
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52	4,333333
7	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	43	3,583333
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48	4
9	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	41	3,416667
10	4	3	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	47	3,916667
11	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	40	3,333333
12	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45	3,75
13	5	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	47	3,916667
14	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	48	4
15	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	51	4,25
16	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	52	4,333333
17	4	5	5	3	3	4	4	3	5	5	4	3	48	4
18	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	49	4,083333
19	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50	4,166667
20	4	5	3	4	3	5	4	2	4	3	4	4	45	3,75
21	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	49	4,083333
22	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	45	3,75
23	5	4	3	4	4	5	5	5	3	4	3	4	49	4,083333
24	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	55	4,583333
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	56	4,666667
26	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	43	3,583333
27	4	4	5	3	3	5	3	3	5	4	5	3	47	3,916667
28	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	50	4,166667
29	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	53	4,416667
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58	4,833333
31	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	51	4,25
32	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	51	4,25
33	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50	4,166667
34	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	54	4,5
35	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	47	3,916667

Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja

No Responden	Jawaban Responden										Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43	4,3
2	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	41	4,1
3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47	4,7
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4,1
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45	4,5
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,9
7	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	40	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
9	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	44	4,4
10	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	43	4,3
11	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46	4,6
12	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40	4
13	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	42	4,2
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42	4,2
15	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44	4,4
16	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	4,5
17	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	39	3,9
18	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46	4,6
19	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	38	3,8
20	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	40	4
21	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	44	4,4
22	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	3,8
23	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	39	3,9
24	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46	4,6
25	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43	4,3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3,9
27	5	5	3	3	4	3	5	5	5	3	41	4,1
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42	4,2
29	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44	4,4
30	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	46	4,6
31	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40	4
32	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	44	4,4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
34	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44	4,4
35	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	41	4,1

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No Responden	Jawaban Responden													Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	55	4,230769
2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	54	4,153846
3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	58	4,461538
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	50	3,846154
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	58	4,461538
6	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	57	4,384615
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	49	3,769231
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	52	4
9	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	51	3,923077
10	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	52	4
11	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	3,846154
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	54	4,153846
14	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	53	4,076923
15	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	58	4,461538
16	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	56	4,307692
17	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	51	3,923077
18	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	54	4,153846
19	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	52	4
20	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	48	3,692308
21	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	54	4,153846
22	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	49	3,769231
23	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	56	4,307692
24	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	56	4,307692
25	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	59	4,538462
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
27	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	57	4,384615
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	54	4,153846
29	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	58	4,461538
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	62	4,769231
31	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	55	4,230769
32	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	57	4,384615
33	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	55	4,230769
34	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	56	4,307692
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51	3,923077

Lampiran 3 Hasil SPSS for windows version 16.0

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	MOTIVASI
X1.1	Pearson Correlation	1	-.020	-.210	-.335	.226	.400	.708	.304	-.076	.137	.045	.350	.464**
	Sig. (2-tailed)		.910	.226	.049	.192	.017	.000	.076	.663	.433	.799	.039	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	-.020	1	.123	.053	.012	-.053	.072	.146	.201	.148	.174	-.096	.358*
	Sig. (2-tailed)	.910		.481	.762	.945	.762	.681	.403	.246	.396	.316	.582	.035
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	-.210	.123	1	.056	.242	-.125	-.177	.118	.613	.622	.406	.062	.512**
	Sig. (2-tailed)	.226	.481		.748	.160	.474	.310	.501	.000	.000	.015	.724	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.335	-.053	.056	1	.670	-.000	.513	.513	.205	-.070	-.129	.561	.559**
	Sig. (2-tailed)	.049	.762	.748		.000	1.000	.002	.002	.238	.689	.459	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.226	.012	.242	.670	1	-.040	.458	.561	.321	.235	-.072	.479	.637**
	Sig. (2-tailed)	.192	.945	.160	.000		.822	.006	.000	.060	.173	.679	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.400	-.053	.125	-.000	-.040	1	.425	.080	.193	.167	.158	.020	.331

MOTIVASI	Pearson Correlation	.464**	.358*	.512**	.559**	.637**	.331	.555**	.609**	.617**	.606**	.393*	.417*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.035	.002	.000	.000	.052	.001	.000	.000	.000	.020	.013	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	PELATIHAN KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	.467*	-.153	-.198	.441*	-.061	.304	.278	.314	-.262	.411*
	Sig. (2-tailed)		.005	.380	.255	.008	.728	.076	.106	.067	.129	.014
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.467*	1	.059	.116	.119	.175	.556*	.647*	.343*	-.011	.754**
	Sig. (2-tailed)	.005		.735	.508	.496	.316	.001	.000	.043	.951	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	-.153	.059	1	.429*	.066	.336*	-.055	-.081	-.132	.151	.348*
	Sig. (2-tailed)	.380	.735		.010	.707	.048	.755	.643	.450	.387	.040
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	-.198	.116	.429*	1	-.076	.337*	-.018	-.089	-.175	.610**	.431**
	Sig. (2-tailed)	.255	.508	.010		.665	.048	.919	.611	.314	.000	.010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.441*	.119	.066	-.076	1	-.164	.464*	.135	.029	-.042	.363*
	Sig. (2-tailed)	.008	.496	.707	.665		.347	.005	.439	.869	.810	.032

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	-.061	.175	.336*	.337*	-.164	1	-.052	-.115	.011	.175	.368*
	Sig. (2-tailed)	.728	.316	.048	.048	.347		.768	.511	.949	.314	.030
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	.304	.556*	-.055	-.018	.464*	-.052	1	.449*	.265	.171	.643**
	Sig. (2-tailed)	.076	.001	.755	.919	.005	.768		.007	.123	.326	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	.278	.647*	-.081	-.089	.135	-.115	.449*	1	.246	.010	.558**
	Sig. (2-tailed)	.106	.000	.643	.611	.439	.511	.007		.154	.957	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	.314	.343*	-.132	-.175	.029	.011	.265	.246	1	-.034	.400*
	Sig. (2-tailed)	.067	.043	.450	.314	.869	.949	.123	.154		.847	.017
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.10	Pearson Correlation	-.262	-.011	.151	.610*	-.042	.175	.171	.010	-.034	1	.399*
	Sig. (2-tailed)	.129	.951	.387	.000	.810	.314	.326	.957	.847		.018
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
PELATIHA N KERJA	Pearson Correlation	.411*	.754*	.348*	.431*	.363*	.368*	.643*	.558*	.400*	.399*	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.040	.010	.032	.030	.000	.000	.017	.018	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	KINERJA KARYAWA N
Y.1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1	-.013	-.053	.270	.135	.375*	.777**	.352*	-.169	-.026	.103	.208	.000	.478** .004 35
Y.2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.013	1	.242	.000	.444**	.043	-.096	.097	.214	.461**	.271	.179	.276	.533** .001 35
Y.3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.053	.242	1	.229	.229	.179	-.148	.022	.420*	.347*	.202	.073	.428*	.540** .001 35
Y.4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.270	.000	.229	1	.333	.240	.120	.138	.000	.000	.000	.414*	.148	.428* .010 35

Y.5	Pearson Correlation	.135	.444**	.229	.333	1	.120	.000	.414*	.113	.227	.149	.414*	.296	.599**
	Sig. (2-tailed)	.439	.008	.185	.050		.492	1.000	.013	.520	.190	.394	.013	.084	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.375*	.043	.179	.240	.120	1	.328	.205	-.012	-.072	.080	.193	.085	.454**
	Sig. (2-tailed)	.026	.804	.302	.164	.492		.054	.238	.947	.679	.649	.266	.626	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	.777*	-.096	-.148	.120	.000	.328	1	.238	-.243	.065	-.086	.258	-.256	.323
	Sig. (2-tailed)	.000	.584	.395	.493	1.000	.054		.168	.160	.710	.625	.134	.138	.058
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	.352*	.097	.022	.138	.414*	.205	.238	1	.107	-.048	-.042	.373*	.049	.453**
	Sig. (2-tailed)	.038	.579	.902	.429	.013	.238	.168		.542	.783	.810	.028	.780	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.9	Pearson Correlation	-.169	-.214	.420*	.000	.113	-.012	-.243	.107	1	.328	-.014	.267	.600**	.456**

KINERJA KARYAWAN	Pearson																
	n	.478*	.533**	.540**	.428*	.599**	.454**	.323	.453**	.456**	.511**	.332	.486**	.513**			1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.001	.010	.000	.006	.058	.006	.006	.002	.051	.003	.002			
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

X₁ Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	12

X₂ Pelatihan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.607	10

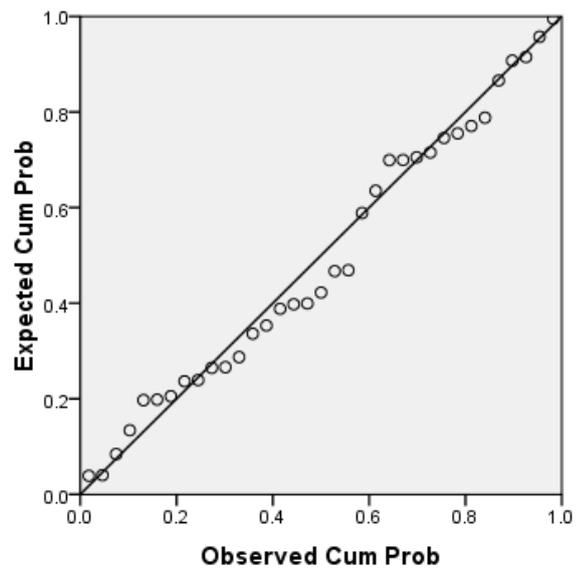
Y Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	13

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

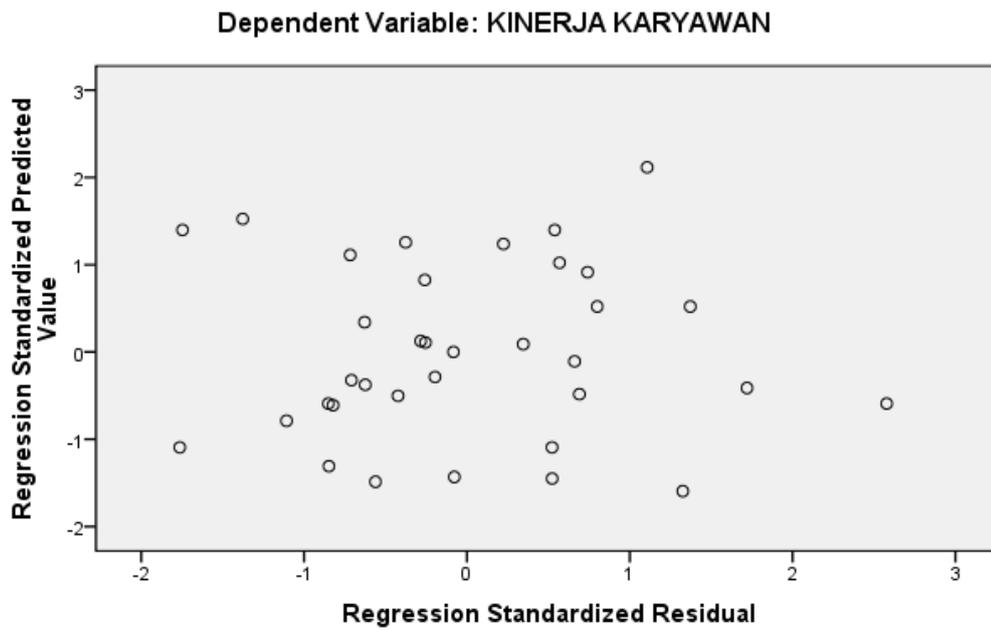


Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.212	4.904		2.898	.007		
	MOTIVASI	.552	.078	.716	7.093	.000	.825	1.212
	PELATIHAN KERJA	.301	.119	.256	2.536	.016	.825	1.212

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Scatterplot

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 ^a	.731	.714	1.74986	1.721

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.302	2	133.151	43.485	.000 ^a
	Residual	97.984	32	3.062		
	Total	364.286	34			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 4 Tabel t dan Tabel f

Tabel t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816

29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Tabel f

df untuk penyebut (N2)								df untuk pembilang (N1)							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35

17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Devi Apriani

Tempat dan tanggal lahir : Tegal 06 April 1993

Agama : Islam

Alamat Rumah : Kp.Sadang RT004/RW002, Cikarageman -Setu,
Kab. Bekasi

Alamat kantor : Rukan Permata Senayan Blok C No 25 Jl. Tentara
Pelajar Jakarta Selatan 12210.

Nomer telepon : (021) 29335167

RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

STIE IPWI Jakarta Tahun 2014 – sekarang

SMA Tamat tahun 2010

SMP Tamat tahun 2007

SD Tamat tahun 2004

RIWAYAT PEKERJAAN

Nama perusahaan : PT. Estetika Dermato Center

Jabatan : Frontdesk

Status : Kontrak

Masa kerja : Agustus 2017 - Sekarang

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Dr. Slamet Ahmadi, M.M.
 Nama Mahasiswa : Devi Apriani
 NIM : 2019511043
 Konsentrasi : SDM
 Judul Skripsi :

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Estetika Dermato Center.

Tgl. Bimbingan	Topik Bimbingan	Td. Tangan Pembimbing
23/2/18	Judul	Si-
28/2/18	BAB I	Si-
26/3/18	BAB 2 + kuesioner	Si-
3/4/18	BAB 3 + kuesioner	Si-
8/5-18	BAB 4. Hasil Penelitian	Si-
4/6/18	BAB 5 K. + S	Si-