No. Dok: 6084.
Copy: 1

D
600.31
Rah
P

PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA & MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOONE CITRA ABADI

TUGAS AKHIR

Sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Diploma IV
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta

Disusun Oleh :

ADITIYA NUR ROHMAD

1716070

POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R. I.
JAKARTA
2020

DATA BUKU PERPUSTAKAAN
02/02/2022
57/ABO/SB/HA/22

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan di bawah ini : Nama : Aditiya Nur Rohmad

NIM : 1716070

Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang Saya buat dengan judul:

"PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOONE CITRA ABADI"

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan beberapa literatur pustaka, jurnal dan penelitian terdahulu, survei lapangan, serta diskusi maupun asistensi dosen pembimbing dan pihak industri
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan/Sarjana di Politeknik STMI Jakarta atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang digunakan sebagai referensi dengan mencantumkan sumbernya pada karya Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan karya tulis hasil terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir ini. Jika terbukti Saya tidak memenuhi apa yang telah Saya nyatakan di atas, maka Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 26 Oktober 2020

Yang membuat Pernyataan

Aditiya Nur Rohmad

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOONE CITRA ABADI

Disusun Oleh:

Nama	*: Aditiya Nur Rohmad*
NIM	*: 1716070*
Program Studi	*: Administrasi Bisnis Otomotif*

Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta

Pada Hari ... Tanggal Oktober 2020

Menyetujui,

Penguji 1

Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM

NIP;19860726201402100l

Penguji 2

Drs. Marisda Sitorus, MM

NIP; 196300201989031003

Penguji 3

Bambang Gunadi, BH, M.Si

NIP; 195807201984031002

Penguji 4

Dr. Sudar Sukma Adnan, SE, M. Pd

NIP 195703211984031001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif

Politeknik STMI Jakarta

Yulisus Jatmiko Nuryatno, S.E, M.M.

NIP;19860726201402100l

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL TUGAS AKHIR :

"PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA & MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOONE CITRA ABADI"

Disusun Oleh:

Nama	:	**Aditiya Nur Rohmad**
NIM	:	**1716070**
Program studi	:	**Administrasi Bisnis Otomotif**

Telah diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 12 Oktober 2020

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Dr. Sadar Sukma Adnan, SE., M.Pd

NIP. 195703211984031005

Mengetahui,

Ketua Program Studi Adminitrasi Bisnis Otomotif

Politeknik STMI Jakarta

Yulius Jatmiko Nuryatno, SE., MM

Dipindai dengan CamScanner

Kementerian Perindustrian
REPUBLIK INDONESIA

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI

POLITEKNIK STMI JAKARTA

Jl. Letjen Suprapto No.26 Cempaka Putih, Jakarta 10510
Telp: (021) 42888064 Fax : (021) 42888208
www.stmi.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR

Nama	:	Aditiya Nur Rohmad
NIM	:	1716070
Judul Tugas Akhir	:	Pengaruh Efektivitas Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoone Citra Abadi.
Pembimbing	:	Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M. Pd
Asst. Pembimbing	:	

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
3/8/20	1-3	Pengajuan Proposal Tugas Akhir	
10/8/20	1-3	Revisi Proposal Tugas Akhir	
12/8/20	1-3	Mengirim Perbaikan Revisi Proposal TA	
19/8/20	1-3	Penyerahan Bab I dan Revisi untuk Bab I	
24/8/20	1-3	Acc Bab I dan Penyerahan Bab II	
29/8/20	1-3	Acc Bab II dan Penyerahan Bab III	
7/9/20	1-3	Penyerahan Bab III dan Revisi ke-2 untuk Bab III	
15/9/20	1-3	Acc Bab I - III	
17/9/20	1-3	Pengajuan seminar Tugas Akhir	
5/10/20	1-3	Revisi Seminar Tugas Akhir	
15/10/20	4-6	Penyerahan Bab 4 & Revisi Bab 4	
19/10/20	4-6	Acc Bab 4 & Penyerahan Bab 5-6	
22/10/20	4-6	Acc Bab 4 - 6	

Mengetahui,
Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP.198607262014021001

Pembimbing

Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.Pd
NIP. 195703211984031005

Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan secara bersama-sama Pengaruh Efektivitas Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoone Citra Abadi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Data yang digunakan diperoleh dari kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 30 karyawan PT. Indoone Citra Abadi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data melalui uji validitas, reliabilitas instrument dan analisis regresi berganda yang dihitung dengan program SPSS 23.0. Hasil persamaan regresi berganda yang diperoleh pada penelitian ini yaitu $Y = 8{,}748 + 0{,}331x_1 + 0{,}554x_2$. *hasil penelitian variabel efektivitas pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t. hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan. F hitung yang diperoleh lebih besar dari F tabel (32,971 > 3,35) sehingga terdapat pengaruh secara simultan pada variabel efektivitas pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indoone Citra Abadi. Pada uji koefisien determinasi* (R^2) *diperoleh hasil sebesar 70,9% merupakan nilai kontribusi dari variabel independen efektivitas pelatihan kerja dan motivasi kerja, sedangkan 29,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.*

***Kata kunci**: pelatihan, motivasi, kinerja, karyawan*

Dipindai dengan CamScanner

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul "Pengaruh Efektivitas Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indoone Citra Abadi". Tugas Akhir ini disusun dan dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam penyelesaian program Diploma IV Program Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) di Politeknik STMI Jakarta. Dasar penulisan Tugas Akhir ini dilakukan berdasarkan penelitian dan pengetahuan penulis selama masa Praktik Kerja Lapangan di PT. Indoone Citra Abadi.

Selesainya Tugas Akhir ini tersusun dengan baik karena adanya bantuan dari pihak – pihak terkait. Oleh karena itu pada kesempatan ini secara pribadi penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang Tua yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Mustofa, ST,MT. selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri Kementrian Perindustrian R.I.
3. Bapak Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM. selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO).
4. Bapak Dr. Sadar Sukma Adnan, SE,M.Pd selaku Dosen Pembimbing atas ilmu, bimbingan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama proses penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Seluruh dosen penguji seminar dan sidang Tugas Akhir yang telah membantu dalam proses pengerjaan Tugas Akhir.
6. Seluruh dosen Politeknik STMI Jakarta terutama Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan guna menambah pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat.
7. Ibu Mega Ranty selakumentor saya di PT. Indoone Citra Abadi yang telah memberika kesempatan dan bimbingannya untuk melakukan PKL dan Penelitian Tugas Akhir.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

8. Seluruh Karyawan PT. Indoone Citra Abadi yang telah membantu selama berlangsungnya PKL serta Penelitian TA di PT Indoone Citra Abadi
9. Teman-teman seperjuangan program studi Administrasi Bisnis Otomotif angkatan 2016 yang juga sedang berjuang menggapai gelar, memberikan motivasi, semangat, dan atas kesediaannya untuk saling berbagi ilmu, informasi, dan pengetahuandalam pengerjaan Tugas Akhir ini.
10. Serta seluruh pihak yang telah membantu penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Jakarta, 21 Agustus 2020

Penulis

Aditiya Nur Rohmad

NIM. 1716070

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR ix

BAB I 1

PENDAHULUAN 1

1.1.Latar Belakang Masalah 1

1.2.Rumusan Masalah 6

1.3.Tujuan Penelitian 6

1.4.Manfaat Penelitian 6

1.5.Batasan Masalah 7

1.6.Sistematika Penulisan 7

BAB II 9

LANDASAN TEORI 9

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia 9

2.1.2 Arti Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia 9

2.2. Kinerja Karyawan 10

2.2.1 Definisi Kinerja 10

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan 10

2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan 11

2.2.4 Karakteristik Kinerja Karyawan 13

2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan 13

2.3. Efektivitas Pelatihan Kerja 13

2.3.1 Definisi Pelatihan 13

2.3.2 Indikator Pelatihan Kerja 14

2.3.3. Jenis-Jenis Pelatihan 15

2.3.4 Metode Pelatihan 17

Dipindai dengan CamScanner

2.3.5 Alasan Pelatihan Harus Dilakukan 20
2.3.6. Syarat Pelatihan 21
2.4. Motivasi Kerja 21
2.4.1 Definisi Motivasi Kerja 21
2.4.2 Indikator Motivasi Kerja 22
2.4.3 Teori Motivasi Kerja 22
2.4.4 Tujuan Motivasi Kerja 24
2.4.5 Metode Motivasi Kerja 24
2.4.6 Dimensi Motivasi 25
2.5. Penelitian Sebelumnya 26
2.6. Kerangka Penelitian 28
2.7. Perumusan Hipotesis 28
BAB III METODE PENELITIAN 31
3.1 Jenis Penelitian 31
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 31
3.3 Populasi dan Sampel 31
3.4 Jenis dan Sumber Data 31
3.5 Teknik Pengumpulan Data 32
3.6 Instrumen Penelitian 33
3.7 Metode Analisis Data 36
BAB IV 46
PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA 46
4.1 PENGUMPULAN DATA 46
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan 46
4.2 PENGOLAHAN DATA 51
4.2.1 Analisis Deksriptif Responden 51
4.2.2 Analisis Deksripsi Kuisioner 53
4.2.3 Analisis Penilaian Responden 54
BAB V 73
ANALISIS DAN PEMBAHASAN 73
5.1 Uji Instrumen Penelitian 73
5.2 Uji Asumsi Klasik 83
5.2.1 Uji Normalitas 83

Dipindai dengan CamScanner

5.2.2 Uji Multikolinearitas 85
5.2.3 Uji Heteroskedastisitas 86
5.3 Analisis Statistik 86
5.3.1 Analisis Regresi 87
5.3.2 Uji F 89
5.3.3 Uji t 89
5.4 Pembahasan.....Error! Bookmark not defined.
BAB VI.....91
KESIMPULAN DAN SARAN.....91
6.1 Kesimpulan 91
6.2 Saran 92
DAFTAR PUSTAKA 93
LAMPIRAN.....95

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017-2019 2
Tabel 1. 2 Standar Nilai Kinerja Karyawan.....3
Tabel 1. 3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Indoone Citra Abadi.....4

Tabel 3. 1 Penilaian Skala *Likert*.....33
Tabel 3.2 Intepretasi Reliabilitas 39
Tabel 3. 2 Tabel *Durbin Watson*.....41
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia 52
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Karyawan 52
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja 53
Tabel 4.5 Tabel Kelas Interval 54
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Efetivitas Pelatihan Kerja 54
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Motivasi Kerja 56
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan 57
Tabel 5.1 Perhitungan Korelasi Product Moment Y 60
Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan 62
Tabel 5.3 Perhitungan Korelasi Product Moment X1 64
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Efektivitas Pelatihan Kerja 65
Tabel 5.5 Perhitungan Korelasi Product Moment X2 68
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja 70
Tabel 5.7 Hasil Uji Normalitas 71
Tabel 5.8 Hasil Uji Multikolinearitas 73
Tabel 5.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas 74
Tabel 5.10 Hasil Analisis Regresi 75
Tabel 5.11 Hasil Uji F 76

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 5.12 Hasil Uji t 77
Tabel 5.13 Koefisien Determinasi 78

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hierarki Kebutuhan Maslow.....23
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Penelitian.....28
Gambar 5.1 Histogram Residual 72
Gambar 5.2 Grafik Normal P-P Plot Residual 72

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner 23
Lampiran 2 Hasil Kuisioner 95
Lampiran 3 Uji Coba Instrumen 98
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik 109
Lampiran 5 Analisis Regresi 110

Dipindai dengan CamScanner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mampertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Sumber daya manusia memiliki andil baik dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan bagi perusahaan. Meskipun organisasi atau perusahaan, memiliki perencanaan yang sangat baik, dana yang melimpah dan teknologi yang modern, namun tanpa adanya sumber daya manusia tidak ada artinya. Hal ini karena sumber daya manusia mampu memberikan nilai yang lebih terhadap sumber daya lainnya. Seperti pernyataan Hariandja (2012:2) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

PT.Indoone Citra Abadi sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penjualan, ingin memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggannya. Kinerja karyawan yang baik dapat menunjang kenyamanan dan kesetiaan pelanggan dalam menjadikan PT. Indoone Citra Abadi sebagai tempat membeli produk (pelumas) dari *ExxonMobil*. PT. Indoone Citra Abadi selalu berusaha dalam menjaga kinerja karyawannya guna menghadapi persaingan bisnis penjualan. Menurut Kepala Bagian SDM PT. Indoone Citra Abadi, salah satu

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Ilmu

Dipindai dengan CamScanner

indikator karyawan memiliki kinerja yang baik adalah karyawan memiliki hasil kerja yang baik.

Namun dalam pelaksanaannya, Karyawan PT. Indoone Citra Abadi belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya. Terlihat dari indikasi dilapangan, bahwa masih banyaknya pengaduan tentang tenaga penjual yang tidak cepat dalam merespon permintaan pelanggan hingga rekap penjualan yang belum maksimal.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. Indoone Citra Abadi yang dilihat dari hasil penilaian kinerja tahun 2017 – 2019 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Divisi Marketing dan Sales Tahun 2017-2019

PERILAKU KERJA	2017			2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	77,0	7,7	10	71,8	7,1	10	69,0	6,9
2. Tanggung Jawab	10	77,5	7,8	10	74,0	7,4	10	69.7	7,0
3. Kerja Sama	10	76,0	7,6	10	73,0	7,3	10	70,7	7,1
4. Kepemimpinan	10	75,3	7,5	10	72,2	7,2	10	70,8	7,1
HASIL KERJA									
1. Kualitas Kerja	20	75,0	15,0	20	69,8	14,0	20	69,0	13,8
2. Kuantitas Kerja	20	74,2	14,8	20	70,8	14,2	20	69,7	13,9
3. Keterampilan Kerja	20	75,0	15,0	20	71,8	14,4	20	70,5	14,1
JUMLAH			**75,4**			**71,6**			**69,9**

Dipindai dengan CamScanner

Sumber: Penilaian kinerja karyawan Divisi Sales Dan Marketing pada PT. Indoone Citra Abadi tahun 2017 sampai tahun 2019.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan PT. Indoone Citra Abadi mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Bahkan pada tahun 2019, Kinerja Karyawan masuk ke dalam kategori kurang baik.

Tabel 1. 2 Standar Nilai Kinerja Karyawan

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	> 90	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang Baik
5.	< 61	Buruk

Sumber : Peraturan PT. Indoone Citra Abadi

Perusahaan dituntut untuk terus meningkatan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka akan mampu untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan diantaranya Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kondisi Diri.

Peneliti melakukan *pra survey* kepada Karyawan PT. Indoone Citra Abadi untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja mereka selama bekerja. Berikut merupakan hasil *pra survey* dari 30 responden dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 1. 3

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

di PT. Indoone Citra Abadi

Variabel	Nilai		
	Frekuensi (F)	Responden (n)	Skor (%)
Efektivitas Pelatihan Kerja	7	20	35
Motivasi Kerja	6	20	30
Lingkungan Kerja	3	20	15
Budaya Organisasi	1	20	5
Kepuasan Kerja	2	20	10
Kondisi Diri	1	20	5
Jumlah	**20**	**20**	**100**

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Pra Penelitian pada Karyawan PT. Indoone Citra Abadi

Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa faktor yang paling besar mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan menjadi menurun pada PT. Indoone Citra Abadi adalah variabel Efektivitas Pelatihan Kerja sebanyak 7 dari 20 responden atau 35% dan Motivasi Kerja sebanyak 6 dari 20 responden atau 30%. Maka dalam penelitian ini, Efektivitas Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja merupakan variabel yang mempengaruhi menurunnya Kinerja Karyawan.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah memberikan program pelatihan. Program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan akan menentukan peningkatan kinerja karyawan.

Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang mengacu pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas (Handoko,2010:5). Semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan kapasitas dari masing-masing yang dimiliki oleh karyawan, karyawan akan memahami dan menguasai dalam

Dipindai dengan CamScanner

menjalankan profesinya sesuai tugas dan tanggung jawab dalam bidang pekerjaannya.

Selain program pelatihan, yang mengacu pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, motivasi juga berpengaruh dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia. Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu (Mangkuprawira dan Hubeis 2007:113). Motivasi memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan SDM. Motivasi diri menciptakan semangat dalam bekerja secara efektif dan terintegrasi demi mencapai apa yang menjadi pemenuhan kebutuhan diri mulai kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka ada timbal balik antara SDM dan perusahaan. Timbal balik yang dimaksud yaitu SDM memperoleh apa yang menjadi keinginan kebutuhan hidupnya dan perusahaan memperoleh hasil dari kerja SDM yang dikerjakan dengan baik secara efektif dan terintegrasi.

Perusahaan harus bisa menjaga kinerja karyawannya agar tetap mempertahankan produktivitas perusahaan. Cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah dengan tetap terus memberikan motivasi serta pelatihan kepada karyawan. Hal ini dikarenakan pelatihan kerja dan motivasi kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di PT. Indoone Citra Abadi dengan penelitian yang berjudul **"PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOONE CITRA ABADI"**.

Dipindai dengan CamScanner

1.2.Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah efektivitas pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indoone Citra Abadi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indoone Citra Abadi?
3. Apakah efektivitas pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indoone Citra Abadi?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoone Citra Abadi.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoone Citra Abadi.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh efektivitas pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoone Citra Abadi.

1.4.Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi pelatihan kerja maupun motivasi kerja.
2. Bagi Penulis

   Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.
3. Bagi Pembaca

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian mengenai pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

Dipindai dengan CamScanner

karyawan. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

1.5.Batasan Masalah

Penelitian ini hanya memfokuskan pengaruh pelatihan kerja danmotivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoone Citra Abadi.Batasan ini agar penelitian yang dilakukan dapat dipahami dan dimengerti.

Batasan-batasan masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Tempat penelitian ini yaitu di PT. Indoone Citra Abadi.
2. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Indoone Citra Abadi pada divisi Marketing dan Sales
3. Karakteristik responden yang akan diteliti meliputi jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan tingkat pendidikan terakhir.
4. Pembatasan setiap variabel yang akan diteliti meliputi :
    a. Kinerja karyawan yang meliputiefektivitas dan efisiensi, orientasi tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.
    b. Pelatihan dalam penelitian ini meliputi keterampilan dan pengetahuan.
    c. Motivasi yang meliputi motif, harapan dan insentif.

1.6.Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan dan penyusunan tugas akhir ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dipindai dengan CamScanner

Bab ini meliputi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

BAB IV: PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini akan berisikan hasil pengumpulan data, baik data primer maupun sekunder yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih serta berisikan tentang sejarah berdirinya perusahaan, profilperusahaan, struktur organisasi, data sumber daya manusia dan data keuangan perusahaan.

BAB V: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis serta pembahasan terhadap hasilyang diperoleh dari pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan serta keterbatasan dari penelitian dan saran yang ditujukan untuk perusahaan.

Dipindai dengan CamScanner

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Mangkunegara, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Arti Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simanmora (1993:3), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengeloaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) ini mempunyai peranan yang penting bagi kesejahteraan masyarakat. Dengan segala daya serta upaya manusia bisa memproduksi barang-barang sesuai dengan kebutuhan. Adapun beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia, diantaranya :

1. Pendidikan

   Pendidikan yang baik itu dapat menghasilkan juga SDM yang baik. Jadi betapa pentingnya pendidikan dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas serta memiliki daya saing. SDM yang berkualitas

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

tersebut dapat meningkatkan produktivitas di dalam bekerja sehingga tujuan dari sebuah organisasi-pun bsia dengan mudah untuk tercapai. Umumnya negara-negara maju itu memiliki tingkat pendidikan yang baik.

2. Lingkungan

   Lingkungan sangat berpengaruh di dalam membentuk karakter manusia. Maka dengan keadaan lingkungan yang baik itu umumnya akan membentuk karakter manusia yang tentu baik juga, sehingga dapat/bisa menghasilkan SDM yang berkualitas serta mempunyai daya saing. Lingkungan yang berpengaruh membentuk karakter manusia misalnya ialah seperti lingkungan tempat tinggal, lingkungan pendidikan, lingkungan bermain, dan lain-lain.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1 Definisi Kinerja

Menurut Simamora (1995:327), "Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat pada tahap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan". Robbins (2003:218) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning Mahsum (2009: 25) dalam Sembiring (2012: 80). Sedangkan menurut Bangun (2012) Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah diperoleh individu berdasarkan pada syarat pekerjaan tersebut.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan menurut Hasibuan (1996:76), yaitu:

1. Kemampuan (*Ability*)

Dipindai dengan CamScanner

Kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal.

2. Kesempatan (*Opportunity*)

   Kesempatan yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu serta peluang untuk mencapai hasil yang ditetapkan.

3. Motivasi (*Motivation*)

   Keinginan seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

4. Kekuatan (*Valence*)

   Kekuatan relatif dari keinginan kebutuhan seseorang yang paling ia butuhkan.

5. Harapan (*Expectancy*)

   Perilaku tertentu (sebab) akan diikuti oleh hasil (akibat) tertentu pula.

6. Kemungkinan (*Instrumentality*)

   Besarnya kemungkinan akan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan jika pekerja bekerja secara maksimal dan efektif.

2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Beberapa manfaat penilaian kinerja menurut Handoko (2010:135-137), manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut :

1) Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

2) Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lain.

3) Keputusan – keputusan Penempatan

Dipindai dengan CamScanner

Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek menunjukan kebutuhan latiha, sedangkan prestasi yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan Proses *Staffing*.

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur department personalia.

7) Ketidakakuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan keselahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen – komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Informasi yang tidak akurat (teliti) dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

8) Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda keselahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosakesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan Kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusaninternal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh factor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Dipindai dengan CamScanner

2.2.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memilki tujuan yang ralistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Boediharjo (2002:102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.
2. Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
3. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.
4. Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

2.3. Efektivitas Pelatihan Kerja

2.3.1 Definisi Pelatihan

Menurut Bernandian & Russell dalam Gomes (2013:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Handoko (2010:5)mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi

Dipindai dengan CamScanner

pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin. Siagian (2008:175) mendefinisikan pelatihan sebagai proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

2.3.2 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:116),diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

   Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

   Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerjaagar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

   Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

   Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

Dipindai dengan CamScanner

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.3.3. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Simamora (2006:278) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan antara lain:

1. *Skill Training* (Pelatihan Keahlian)

   Skill training atau yang dikenal juga dengan pelatihan keahlian adalah jenis training yang diadakan dengan tujuan agar peserta mampu menguasai sebuah *skill* atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya. Keahlian yang diajarkan dalam *training* biasanya akan diberikan kepada karyawan yang dianggap belum menguasai atau masih kurang nilainya dalam sebuah keahlian tertentu. Contoh *skill training* misalnya adalah *training* manajemen atau *training leadership*.

2. *Retraining* (Pelatihan Ulang)

   Retraining atau pelatihan ulang adalah *training* SDM yang diberikan kepada karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang. Teknologi, ilmu pengetahuan, dan dunia yang semakin berkembang memaksa semua orang untuk terus maju dan menyesuaikan diri tidak terkecuali karyawan perusahaan. Mereka harus selalu menyesuaikan diri dengan kemajuan jaman dan inovasi terbaru sehingga mereka memiliki kompetensi yang tidak kalah dengan karyawan dari perusahaan-perusahaan lain. Salah satu contoh dari *retraining* adalah *training* penggunaan komputer hingga internet bagi

Dipindai dengan CamScanner

karyawan yang selama ini hanya menggunakan mesin ketik untuk membuat dokumen-dokumen perusahaan.

3. *Cross Functional Training* (Pelatihan Lintas Fungsional)

   Cross functional training merupakan training yang dilakukan dengan meminta karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan tertentu diluar bidang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. *Cross functional training* sangat bermanfaat bagi semua karyawan sehingga mereka mampu memahami cara kerja organisasi perusahaan secara lebih luas tidak hanya berkutat pada tugas kerjanya saja. Salah satu contoh cross functional training adalah meminta staf bagian keuangan untuk membantu tugas staf HRD dalam menyeleksi karyawan baru.

4. *Creativity Training* (Pelatihan Kreatifitas)

   Pelatihan kreatifitas merupakan sebuah pelatihan SDM yang bertolak belakang dari anggapan bahwa kreatifitas sebenarnya bukan bakat melainkan sebuah *skill* yang bisa dipelajari. Dalam perusahaan sendiri, ada berbagai posisi dan jabatan yang membutuhkan kreatifitas tinggi diantaranya adalah marketing, manajer, promosi, supervisor, dan lain sebagainya. Mereka dituntut untuk bisa kreatif dalam memimpin anak buahnya serta bisa kreatif menyalurkan ide- ide baru yang segar dan inovatif untuk kepentingan perusahaan. *Training* kreatifitas harus ditunjang dengan kebebasan berpendapat dan mengeluarkan gagasan selama gagasan dan pendapat tersebut rasional, penuh perhitungan, dan sudah dikalkulasi untung ruginya bagi perusahaan.

5. *Team Training* (Pelatihan Tim)

   Dalam sebuah perusahaan karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja sendiri namun juga bekerja secara tim dalam sebuah divisi, bagian, dan bahkan dituntut untuk bisa bekerja dalam keseluruhan tim organisasi perusahaan. *Training* SDM yang satu ini ditujukan bagi sekelompok karyawan agar mereka bisa terbiasa bekerja dalam tim, mampu menempatkan diri dalam sebuah tim, dan mampu bekerja sama

Dipindai dengan CamScanner

dengan anggota tim yang lain sehingga pekerjaan dan tujuan bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.

2.3.4 Metode Pelatihan

Menurut Hariandja (2005:186) metode-metode pelatihan yang biasa digunakan di dalam perusahaan sebagai berikut :

1. *On The Job Training*

   On the job training (OJT) adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. *On the job training* merupakan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja, dimana seseorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan dan pada dasarnya setiap karyawan memperoleh pelatihan ditempat kerja pada waktu mereka memasuki perusahaan (Swasto, 2011: 67). Ada beberapa metode pelatihan *on the job training*, yaitu :

   a) *Job instruction training* (Latihan intruksi jabatan)

      Pelatihan dimana ditentukan seseorang (biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untukmenginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentudalam proses kerja.

   b) Coaching

      Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaimana memecahkan masalah.

   c) Job Rotation

      Program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

Dipindai dengan CamScanner

Ini biasa dilakukan untuk pengembangan pegawai untuk memahami aktivitas organisasi yang lebih luas.

d) *Apprenticeship*

Pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan, yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan.

2. *Off The Job Training*

Menurut Simamora (2006:320) *off the job training*diselenggarakan dilokasi yang terpisah. Program pelatihan inimemberikan kepadaindividu-individu keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Kursus, workshop, seminar, dan simulasi komputer adalah contoh khas program *off the job training*. Terdapat dua bentuk umum dari *off the job training*. Program in house yang dikoordinasikan oleh karyawan organisasi dan diselenggarakan di dalam fasilitas pelatihan perusahaan; dan program *off-site* yang diadakan jauh dari organisasi dan disponsori oleh asosiasi profesional, institusi pendidikan, atau konsultan pelatihan independen. Ada beberapa jenis metode pelatihan *off the job training*, yaitu:

a) *Lecture*

Presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih/pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar. Di sini pola komunikasi yang terjadi umumnya satu arah. Pengajar dapat menggunakan berbagai alat peraga, memberikan kesempatan untuk bertanya atau berdiskusi, meskipun tidak intensif. Metode ini biasanya digunakan untuk memberikan pengetahuan umum kepada peserta.

b) *Video Presentation*

Presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan. Ini biasanya dilakukan bilamana jumlah peserta

Dipindai dengan CamScanner

cukup banyak dan masalah yang dijelaskan tidak begitu kompleks.

c) *Vestibule training/simulation*

Latihan yang diberikan di sebuah tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti tempat kerja.

d) *Role playing*

Metode pelatihan yang dilakukan dengan cara para peserta diberiperan tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus. Ini dimaksudkan untuk dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain misalnya pelanggan, atasan, rekan sekerja, sehingga para peserta dapat berinteraksi dengan baik dengan orang lain.

e) *Case study*

Studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi di kelompok belajar. Kasus-kasus yang diberikan sesuai dengan situasi nyata pekerjaan akan menimbulkan transference.

f) *Self – study*

Meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperti melalui bahan bacaan, video, dan kaset. Hal ini biasanya dilakukan karena adanya hambatan-hambatan geografis, sulitnya untuk bertemu langsung, atau biaya yang sangat tinggi bilamana para peserta harus dikumpulkan dalam satu tempat.

g) *Program learning*

Bentuk lain dari self-study, yaitu menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya secara tertulis dalam buku, atau dalam sebuah program komputer. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, peserta memberikan feedback. Kemudian melalui feedback dapat diketahui hasilnya.

Dipindai dengan CamScanner

h) *Laboratory training*

Latihan untuk meningkatakan kemampuan hubungan antara pribadi, melalui sharing pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku di antara beberapa peserta.

i) *Action learning* (belajar bertindak)

Proses belajar melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan, yang dibantu oleh seorang ahli, bisa dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan.

2.3.5 Alasan Pelatihan Harus Dilakukan

Menurut Hariandja (2002:168) terdapat beberapa alasan mengapa pelatihan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, diantaranya dan mungkin yang terpenting adalah :

a) Pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benarbagaimana melakukan pekerjaan.

b) Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut untuk menghindari keusangan pegawai (employee obsolescence). Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

c) Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, dan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan

Dipindai dengan CamScanner

daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng. Selanjutnya, dengan meningkatnya kemampuan seseorang, dengan asumsi faktor lain seperti gaji dan lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik, kemampuan akan meningkatkan produktivitas pegawai.

d) Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

2.3.6. Syarat Pelatihan

Menurut Hariandja (2002:169), dikatakan ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, ketiga syarat tersebut adalah sebagai berikut:

a) Pelatihan harus membantu pegawai menambahkan kemampuannya.
b) Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerja, dalam informasi dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.
c) Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

2.4. Motivasi Kerja

2.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:113), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Rivai (2005:276) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibleyang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Stokes (1966:92) dalam Kadarsiman (2012) motivasi kerja adalah sebagai

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal danmerupakan tenaga emosional yang sangat penting untuksesuatu pekerjaan baru.

2.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

   Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

   Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

   Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja

   Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

   Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya.

2.4.3 Teori Motivasi Kerja

1) Teori Maslow

   Siagian (1985:131) dalam Kadarisman (2012:280) mengemukakan hirarki kebutuhan Maslow dalam teori penerapannya sebagai berikut :

   a) Kebutuhan yang bersifat fisologis (*physiological needs*) seperti sandang, pangan, dan papan.
   b) Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*) seperti kebutuhan akan keamanan jiwa dan harta.
   c) Kebutuhan sosial (*social needs)* seperti kebutuhan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju, dan tidak gagal dan kebutuhan ikut serta di dalam organisasi.

Dipindai dengan CamScanner

d) Kebutuhan akan prestise (*esteem needs*) yaitu kebutuhan akan status yang diduduki seseorang.

e) Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self aktualization*), yaitu kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas mental dan karyawan melalui *on the job training*, seminar, lokakarya dan sebagainya.



Gambar 2. 1 Hierarki Kebutuhan Maslow

2) Teori ERG

Alderfer (1969) dalam Kadarisman (2012:282) sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow bahwa dalam kebutuhan individu diatur didalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Alderfer hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan:

a) *Existence* (E), yaitu kebutuhan akan keberadaan.

b) *Relatedness* (R), yaitu kebutuhan untuk mengadakan hubungan dengan oranglain.

c) *Growth* (G), yaitu kebutuhan akan pertumbuhan.

3) Teori Motivasi Prestasi dari Clelland

Dipindai dengan CamScanner

Gibson (1989:111) dalam Kadarisman (2012: 283) mengatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

2.4.4 Tujuan Motivasi Kerja

Syadam (2000:328) dalam Kadarisman (2012:291) mengemukakanbahwa pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada parakaryawan adalah untuk :

1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3) Meningkatkan disiplin kerja
4) Meningkatkan prestasi kerja.
5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6) Meningkatan produktivitas dan efisiensi.
7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.4.5 Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (1996:100), terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung. Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode Langsung (Direct Motivation), merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
2. Metode Tidak Langsung (Indirect Motivation), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi

Dipindai dengan CamScanner

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telahdilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

   Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

   Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tatanaskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etikakerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

   Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi,simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalamkelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

   Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

   Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan,

3.6.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)

1. Definisi konseptual

   Mangkuprawira dan Hubeis (2007:113) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dipindai dengan CamScanner

standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri pegawai timbul semangat yang lebih besar.

2.5. Penelitian Sebelumnya

1. Melvin Grady Lolowang, Adolfina dan Genita Lumintang (2016), meneliti dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Adapun jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik serta pengujian hipotesis t secara parsial dan F secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji t signifikansi p-value = 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan menolak H0 atau pelatihan SDM (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji t pengembangan SDM (X2) signifikansi p-value = 0,001< 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan menolak H0 atau pengembangan SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu uji F hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 didapatkan signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa pelatihan SDM (X1), dan pengembangan SDM (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Leonardo William Goni, Adolfina dan Jacky Sumarauw (2015),meneliti dengan judul " Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensai terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado". Adapun uji statistik yang peneliti gunakan dalam mengolah data penelitian adalah uji regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinan, uji t dan uji f. Hasil

Dipindai dengan CamScanner

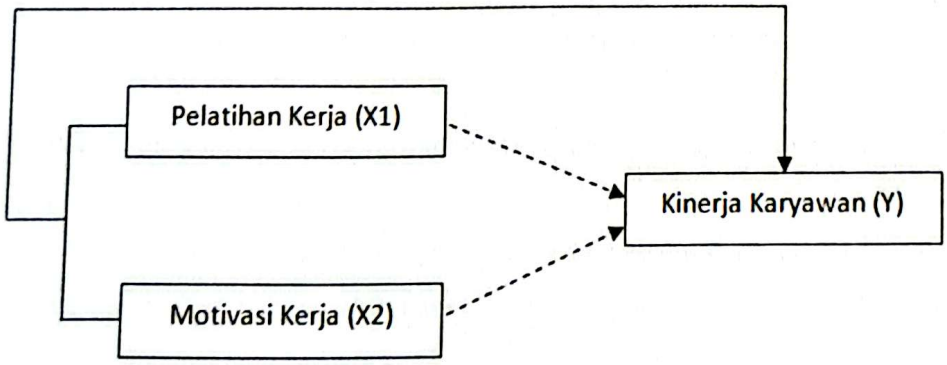
pengujian hipotesis uji t menunjukkan variabel pelatihan, t_{hitung} 2,901 > t_{tabel} 1,659, dengan demikian H0 ditolak, dan menerima Ha yang menyatakan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja diterima atau terbukti. Variabel penempatan kerja, t_{hitung} 2,947 > t_{tabel} 1,659, dengan demikian H0 ditolak, dan menerima Ha yang menyatakan ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima atau terbukti. Variabel kompensasi, t_{hitung} 2,713 > t_{tabel} 1,659, dengan demikian H0 ditolak, dan menerima Ha yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja diterima atau terbukti. Selain itu uji F menunjukkan keseluruhan variabel nilai F_{hitung} = 7,686 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja diterima atau terbukti.

3. Patricia M. Sahangggamu dan Silvya L. Mandey (2014), meneliti dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya". Adapun uji statistik yang peneliti gunakan dalam mengolah data penelitian adalah uji regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi berganda, uji koefisien determinasi berganda, uji t secara parsial dan uji f secara serempak. Hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial menunjukan nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan 5.424 lebih besar dari nilai t_{tabel} artinya variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini berarti H1 diterima. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi 2.033 lebih besar dari nilai t_{tabel} artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini berarti H2 diterima. Nilai thitung untuk variabel

Dipindai dengan CamScanner

disiplin 6.281 lebih besar dari nilai t_{tabel} artinya variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini berarti H3 diterima. Selain itu uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 129,618 adalah signifikansi 0,000. Karena sig<0,05 ini berarti H0 ditolak Ha diterima. Dengan demikianrumusan hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan (X1) motivasi (X2) dan disiplin (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

2.6. Kerangka Penelitian



Keterangan:

——▶ : Pengujian secara parsial

- - - - - - - - - - - - ▶ : Pengujian secara simultan

Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Penelitian

2.7. Perumusan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoone Citra Abadi

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Bernandian &Russell dalam

Dipindai dengan CamScanner

Gomes, 2013:197). Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang erat karena untuk mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang mengacu pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan kapasitas dari masing-masing yang dimiliki oleh karyawan, karyawannya akan memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya sesuai tugas dan tanggung jawab dalam bidang pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoone Citra Abadi

Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:113). Motivasi memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan SDM. Motivasi diri menciptakan semangat dalam bekerja secara efektif dan terintegrasi demi mencapai apa yang menjadi pemenuhan kebutuhan diri mulai kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka ada timbal balik antara SDM dan perusahaan. Timbal balik yang dimaksud yaitu SDM memperoleh apa yang menjadi keinginan kebutuhan hidupnya dan perusahaan memperoleh hasil dari kerja SDM yang dikerjakan dengan baik secara efektif dan efisien. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7.3 Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoone Citra Abadi

Pelatihan dan motivasi kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila pelatihan dan motivasi kerja baik maka hasil kinerja karyawan akan baik. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai

Dipindai dengan CamScanner

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yangdibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dankesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012:34). Kinerja karyawan yang baik secara keseluruhan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan untuk mencapai tujuan atau target perusahaan dapat dicapai dalam periode waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dipindai dengan CamScanner

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono,2015:13)

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Indoone Citra Abadi, Jalan Minangkabau No. 15, Kelurahan Pasar Manggis, Kecamatan Setia Budi, Jakarta Selatan, 12970. Penelitian ini berlangsung selama enam bulan terhitung dari 9 Desember 2019 sampai dengan 11 Mei 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2015:135) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian disimpulkan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indoone Citra Abadi yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2015:136) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. *sampling* jenuh adalah tekni penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka, dalam penelitian ini jumlah sampel yaitu sebanyak 30 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini ada dua macam yaitu :

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil ! Dosa

Dipindai dengan CamScanner

1. Data primer

   Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuisioner yang akan diisi langsung oleh karyawan PT. Indoone Citra Abadi.

2. Data Sekunder

   Sumber data sekunder dari penelitian ini adalah dokumen perusahaan seperti jumlah data karyawan dan penilaian kinerja dari karyawan PT. Indoone Citra Abadi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

   Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dicatat atau direkam. Wawancara dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan sumber data. Wawancara dilakukan langsung diadakan dengan orang yang menjadi sumber data dan dilauian tanpa perantara, baik tentang dirinya maupun tentang segala sesuatu ynag berhubungan dengannya untu mengumpulkan data yang diperlukan. Wawancara tidak langsung dilauan terhadapa seseorang yang dimintai keterangan tentang orang lain (Muhammad Ali, 1992:64).

   Pada penelitian ini, wawancara dilakukan kepada pihak HRD perusahaan yang berkaitan dengan topik penelitian yaitu data jumlah karyawan perusahaan, serta mengenai kinerja karyawan.

2. Kuisioner

   Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan yang dapat diharapkan dari responden (Sugiyono, 2015:216).

   Seluruh pertanyaan variabel akan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek (Sugiyono, 2015:165). Berikut merupakan penilaian skala likert menurut Sugiyono.

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 3. 1 Penilaian Skala *Likert*

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tida Setuju	2
Setuju	1

3.6 Instrumen Penelitian

Berdasarkan model penelitian tersebut, maka instrumen penelitian terdiri dari tiga variabel, yaitu : variabel bebas (independent), yaitu pelatihan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2), serta variabel terikat (dependen), yaitu kinerja karyawan (Y). Instrumen penelitian ini akan diuraikan melalui definisi konseptual, definisi operasional dan indikator masing-masing variable penelitian.

3.6.1 Variabel Dampak Pelatihan Kerja (X1)

1. Definisi konseptual

   Bernandian & Russell dalam Gomes (2013:197) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

2. Definisi Operasional

   Pelatihan adalah adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

3. Indikator Pelatihan Kerja

   Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:116), diantaranya:

   1. Jenis Pelatihan

Dipindai dengan CamScanner

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telahdilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

   Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

   Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tatanaskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etikakerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

   Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi,simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalamkelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

   Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

   Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan,

3.6.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)

1. Definisi konseptual

   Mangkuprawira dan Hubeis (2007:113) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dipindai dengan CamScanner

2. Definisi Operasional

Motivasi adalah suatu perangsang keinginandaya penggerak kemauan bekerja seseorang, dimana setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

   Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

   Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

   Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja

   Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

   Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya.

3.6.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1. Definisi konseptual

Robbins (2003:218) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

2. Definisi Operasional

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit orientid dan non profit orientid yang dihasilkan selama satu periode waktu.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan menurut Hasibuan (1996:76), yaitu:

1. Kemampuan (Ability)

   Kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal.

Dipindai dengan CamScanner

2. Kesempatan (Opportunity)

   Kesempatan yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu serta peluang untuk mencapai hasil yang ditetapkan.

3. Motivasi (Motivation)

   Keinginan seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

4. Kekuatan (Valence)

   Kekuatan relatif dari keinginan kebutuhan seseorang yang paling ia butuhkan.

5. Harapan (Expectancy)

   Perilaku tertentu (sebab) akan diikuti oleh hasil (akibat) tertentu pula.

6. Kemungkinan (Instrumentality)

   Besarnya kemungkinan akan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan jika pekerja bekerja secara maksimal dan efektif.

3.7 Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

Pada penelitian ini, instrumen pengumpul data yang digunakan dalam penelitian adalah kuisioner. Data ini merupakan gambaran variabel yang diteliti. Data yang benar akan membawa pada kesimpulan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Benar tidaknya data tergantung pada baik tidaknya instrumen pengumpul data atau pengukur objek dari suatu variabel penelitian (Arikunto, 2010). Berikut merupakan kisi-kisi dari instrumen penelitian ini:

a) Efektivitas Pelatihan Kerja

- Jenis Pelatihan
- Tujuan Pelatihan
- Materi Pelatihan

Dipindai dengan CamScanner

- Kualifikasi Peserta
- Kualifikasi Pelatih

b) Motivasi Kerja

- Tanggung Jawab
- Prestasi Kerja
- Peluang Untuk Maju
- Pengakuan Atas Kinerja
- Pekerjaan yang Menantang

c) Kinerja Karyawan

- Kualitas Kerja
- Kuantitas Kerja
- Ketepatan Waktu
- Efektivitas Kerja
- Kemandirian

Untuk hasil uji coba instrumen ada dihalaman terakhir.

Uji Instrumen terdiri dari Uji Validitas dan Uji Realibilitas.

- **Uji Validitas**

  Uji validitas bertujuan untuk mengukur seberapa besar akurat pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner dengan mengganti pertanyaan yang dianggap tidak relevan. Menurut Sugiyono (2004:353) dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

rxy = korelasi validitas item yang dicari

x = skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

Dipindai dengan CamScanner

n = banyaknya responden penelitian

Untuk analisis ini, dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan r tabel pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menggunakan r tabel, yaitu dengan membandingkan nilai *pearson correlation* (baris pertama masing-masing indikator atau r hitung) dengan nilai r tabel. Nilai r tabel untuk sampel 20 orang pada taraf 5% yaitu 0,444. Uji validitas dikatakan valid jika lebih dari 0,444, sedangkan dikatakan tidak valid jika kurang dari 0,444.

Untuk hasil uji validitas ada di halaman terakhir (Lampiran 1).

- **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel/konstruk. Menurut Sugiyono (2004:354) diuji dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

r : reliabiltas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

n : jumlah responden

x : nilai skor yang dipilih α

Σ : jumlah varians total

Menurut Sekaran (1992), realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 3.2 Interpretasi Realibilitas

Dipindai dengan CamScanner

Nilai Crobach Alpha	Interpretasi
< 0,6	Kurang Baik
≥ 0,6 < 0,8	Dapat Diterima
≥ 0,8	Baik

Untuk hasil uji reliabilitas ada di halaman terakhir (Lampiran 1).

2. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan pernyataan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji autokorelasi. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- **Multikolinearitas**

  Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013:103). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10.

- **Heteroskedastisitas**

  Menurut Ghozali (2013:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Teknik pengujiannya dengan melihat pola titiktitik padagrafik regresi. Jika

Dipindai dengan CamScanner

ada pola tertentu yang teratur, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidakada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

- **Uji Normalitas**

  Menurut Ghozali (2013:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukan oleh nilai error (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Uji Komogorov-Smirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

  a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
  b. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

- **Uji Autokorelasi**

  Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka ada masalah autokorelasi (Ghozali, 2013:110). Adanya autokorelasi dalam regresi dapat diketahui dengan menggunakan beberapa cara salah satunya dengan uji Durbin-Watson, nilai DW hitung dibandingkan dengan DW tabel. Berikut rumus untuk menghitungnya:

$$d = \frac{\sum(e_n - e_{n-1})^2}{\sum e_n^2}$$

Hasil dari rumus tersebut (nilai d) kemudian dibandingkan dengan

Dipindai dengan CamScanner

nilai d tabel Durbin-Waston

Tabel 3. 3 Tabel *Durbin Watson*

Nilai d	Keterangan
≤ 1,10	Ada autokorelasi
1,11 – 1,54	Tidak ada kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,47 – 2,90	Tidak ada kesimpulan
≥ 2,91	Ada autokorelasi

3. Analisis Korelasi dan Regresi Linear

Analisis regresi digunakan untuk mempelajari dan mengukur hubungan statistik yang terjadi antara dua variabel atau lebih. Variabel tersebut adalah variabel X (variabel independent/variabel yang mempengaruhi/variabel yang diketahui), dan variabel Y (variabel dependent/variabel yang dipengaruhi/variabel yang tidak diketahui). Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur seberapa kuat atau derajat kedekatan, suatu relasi yang terjadi antar variabel.

- Koefisien Korelasi Linear Sederhana

  Hubungan dua variabel ada yang positif dan negatif. Hubungan X dan Y dapat dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Sebaliknya dikatakan negatif bila kenaikan (penurunan) Xpada umumnya diikuti oleh penurunan (kenaikan) Y.

- Persamaan Regresi Linear

  Regresi linear yaitu analisis mengenai hubungan antara dua variabel yang biasanya cukup tepat dinyatakan dalam suatu garis lurus. Bentuk dari persamaan regresi adalah sebagai berikut:

  $$Y'=a+bX$$

  Di mana:

  a = Ypintasan, (nilai Y' bila X= 0)

Dipindai dengan CamScanner

b= kemiringan dari garis regresi (kenaikan atau penurunan *Y'* untuk setiap perubahan satu satuan X) atau koefisien regresi, yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X naik satu unit.

X= nilai tertentu dari variabel bebas *Y'*=dibaca "Y aksen" artinya nilai yang diukur/dihitung pada variabel tidak bebas.

Untuk mencari nilai adan b pada persamaan regresi dapat dihitung dengan rumus di bawah ini:

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$a = \bar{Y} \pm \bar{X}$$

4. Analisis Korelasi dan Regresi Linear Berganda

- **Korelasi Berganda**

  Analisis korelasi linear berganda bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel Y dengan beberapa variabel X lainnya (misalnya antara Y dengan X1 dan X2). Penelitian ini mempunyai tiga variabel yaitu, Y (Kinerja Karyawan), X1 (Dampak Pelatihan Kerja), X2 (Motivasi Kerja), maka diperoleh korelasi dengan rumus sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

Korelasi X_1 dan Y

$$r_{x_1y} = r_{1y} = \frac{\sum x_{1i} y_i}{\sqrt{\sum x_{1i}^2} \sqrt{\sum y_i^2}}$$

Di mana:

$$x_{1i} = X_{1i} - \bar{X}_1$$

$$y_{1i} = Y_{1i} - \bar{Y}$$

Korelasi X_2 dan Y

$$r_{x2y} = r_{2y}$$

$$= \frac{\sum x_{2i} y_i}{\sqrt{\sum x_{2i}^2} \sqrt{y_i^2}}$$

Di mana:

$$x_{2i} = X_{2i} - \bar{X}_2$$

$$y_{2i} = Y_{2i} - \bar{Y}$$

Korelasi X_1 dan X_2

$$r_{x1x2} = r_{12} = \frac{\sum x_{1i} \sum x_{2i}}{\sqrt{\sum x_{1i}^2} \sqrt{\sum x_{2i}^2}}$$

Di mana:

$$x_{1i} = X_{1i} - \bar{X}_1$$

Dipindai dengan CamScanner

- **Analisis Regresi Berganda**

  Untuk menentukan persamaan regresi mengenai dampak pelatihan kerja (variabel X1) dan motivasi kerja (variabel X2) terhadap kinerjakaryawan (variabel Y) diperoleh persamaan regresi berganda menurut Sugiyono (2004:211), sebagai berikut :

  Y= a+ b1 X1 + b2 X2

  Di mana :

  Y : Kinerja Karyawan

  X1 : Pelatihan Kerja

  X2 : Motivasi Kerja

  a : Konstanta

  b1 : Koefisien regresi Kepuasan Kerja

  b2 : Koefisien regresi Komitmen Organisasi

5. Uji Hipotesa

- **Uji Signifikasi (Uji t)**

  Uji signifikansi koefisien regresi menggunakan uji t dengan level significance 95% (α= 5%). Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen (bebas). Menurut Sugiyono (2004:192) rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{\beta}{SE_\beta}$$

  Keterangan :

  t = Nilai t hasil observasi

  β = Koefisien regresi

  SE = Standar error koefisien

  Kriteria keputusan yang digunakan sebagai berikut :

  a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai ρ > 0,05 : Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan

Dipindai dengan CamScanner

kerja dan motivasi kerja terhadap kinerjakaryawan PT. Indoone Citra Abadi.

b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $\rho \leq 0{,}05$: Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihankerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoone Citra Abadi.

- **Uji F (Anova)**

Uji F (anova) digunakan untuk mengetahui signifikansi nilai R (koefisien korelasi berganda) atau model regresi, maksudnya apakah variabel pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) signifikan atau tidak. Seperti diuraikan Sugiyono (2004:190) sebagai berikut :

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

Di mana :

Fh : Nilai F hasil observasi

R : Koefisien kolerasi ganda

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Kriteria keputusan :

a. Nilai $Fh \leq F_{tabel}$: Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya model regresi tidak signifikan atau pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

b. Nilai $Fh \leq F_{tabel}$: Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya model regresi terpengaruh signifikansi atau pelatihan kerja dan motivasi kerja dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

Dipindai dengan CamScanner

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 PENGUMPULAN DATA

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Indoone Citra Abadi didirikan pada tanggal 27 September 2011, dimana pada saat itu mempunyai kantor yang berlokasi di Graha Beta Lt. 3, Bendungan Hilir, Jakarta Pusat. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pelumas untuk kebutuhan otomotif. Dimana pemasoknya adalah Perusahaan asal Amerika Serikat yaitu Exxon Mobil.

Produk pelumas dari Exxon Mobil sendiri telah menjadi andalan bertahun-tahun bagi kebutuhan konsumen berbagai jenis dan spesifikasi khusus otomotif. Dengan kesuksesannya di Amerika Serikat dan negara-negara lainnya, Exxon Mobil melebarkan sayap ke Indonesia untuk memenuhi kebutuhan pelumas yang ada di Indonesia dengan kualitas yang sangat baik.

Pada tahun 2012 PT. Indoone Citra Abadi dipilih dan dipercaya untuk menjadi distributor resmi Pelumas Exxon Mobil khusus untuk Wilayah Jakarta, Bogor, Depok, dan Bekasi. Perusahaan ini menjadi satu-satunya distributor resmi di wilayah tersebut.

Pada tahun 2015, PT. Indoone Citra Abadi membangun Graha Indoone yang berperan di Jl. Minangkabau No. 15, Manggarai. Dimana tempat tersebut menjadi tempat kegiatan operasional yang baru dari perusahaan tersebut hingga saat ini. Kepindahan kantor tersebut diharapakan dapat lebih meningkatkan kinerja serta produktivitas dari perusahaan tersebut.

Dalam pelaksanaan bisnisnya, PT. Indoone Citra Abadi berlaku sebagai distributor dari produk Exxon Mobil. Sebagai distributor,

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

perusahaan ini harus melakukan manajemen persediaan barang yang baik, agar seimbang antara penambahan serta pengeluaran barang yang ada di gudang.

Dalam proses permintaan barang, Staff General Affair dari perusahaan ini lah yang mempunyai tanggung jawab untuk memesan produk dari Exxon Mobil. Setelah barang terkirim maka akan langsung masuk ke gudang perusahaan melalui koordinasi dengan divisi logistik.Produk yang sudah dicek oleh tim logistik baru dapat didistribusikan setelah adanya permintaan dari customer melalui tim *Sales* dan *Marketing* dan pembayaran dari konsumen akan di cek langsung oleh tim keuangan.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi PT. Indoone Citra Abadi adalah menjadi distributor mitra yang dapat dipercayai dan dapat diandalkan untuk ketersediaan produk, pengiriman tepat waktu, harga kompetitif, serta responsif terhadap dinamika pasar.

Adapun misi dari PT. Indoone yaitu:

1. Mengutamakan kepuasan pelanggan
   Kami mengakui bahwa keberadaan kami yang berkelanjutan sangat tergantung pada kepuasan mereka.
2. Memastikan kesejahteraan karyawan
   Kami percaya bahwa karyawan kami adalah aset terkuat dan terpenting yang kami miliki.
3. Integritas dalam tindakan
   Kami memberikan komitmen dengan kejujuran dan keadilan dalam semua tindakan kami.
4. Inovasi berkelanjutan
   Kami memahami bahwa kami harus menerima perubahan agar tetap relevan di pasar.
5. Kerjasama tim

Dipindai dengan CamScanner

Kami menyadari bahwa tidak ada yang sempurna tetapi dalam sebuah tim kami yakin bisa melakukannya.

Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indoone Citra Abadi

PT. Indoone Citra Abadi dipimpin oleh seorang Manajer Umum yang dibantu oleh beberapa Sub Departemen yang dipimpin oleh masing-masing seorang Kepala Departemen.Adapun uraian lebih detail mengenaipekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing posisi sebagai berikut:

a. **Manajer Perusahaan**

   Pemimpin perusahaan tertinggi yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan secara keseluruhan.

b. **Kepala Bagian *Marketing* dan *Sales***

   Bertanggung jawab atas penjualan dan pemasaran seluruh produk perusahaan. Selain itu juga bertanggung jawab atas perkembangan kerjasama yang dijalin dengan konsumen.

   Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Bagian *Sales* dan *Marketing* dibantu oleh beberapa staffyaitu:

   - *Marketing Staff & Business Development*
     - Memantau perkembangan kerjasama dengan beberapa bengkel kontrak.

Dipindai dengan CamScanner

- Membuat program menarik yang dapat meningkatkan penjualan, contohnya pemberian diskon untuk pembelian tertentu.
- Menjaga hubungan baik dengan konsumen.

- *Sales Supeevisor*
  - Mengkoordinir tim *sales* agar dapat meningkatkan tingkat penjualan dan apakah penjualan sesuai dengan target.
  - Membantu mengatasi permasalahan tim *sales* dan ikut melakukan atau mendampingi presentasi tim *sales* jika diperlukan.
  - Membuat laporan penjualan dari masing-masing *sales.*
- *Sales*
  - Menerima dan melakukan followup penjualan.
  - Mencari mitra potensial untuk target penjualan.

c. Kepala Bagian Keuangan

Bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai.

Dalam melaksanakan tugasnya,Kepala BagianKeuangan dibantu oleh beberapa staff yaitu:

- Admin Keuangan
  - Membuat laporan arus kas perusahaan (*cashflow*), terutama pengelolaan piutang dan utang.
  - Menyusun dokumen-dokumen kegiatan akuntansi dan keuangan perusahaan.
  - Menerima pembayaran/setoran tagihan dari hasil transaksi kegiatan usaha perusahaan.
- *Collector*
  - Melakukan penagihan atas pembayaran konsumen yang terlambat.
  - Melakukan penyetoran uang tagihan kepada admin keuangan.

d. Kepala bagian *Human Resources* (HR) & *General Affair* (GA)

Bertanggung jawab dengan Sumber Daya Manusia (SDM), mulai dari perekrutan, kebutuhan, adminstrasi, kewajiban dan haknya. Selain itu

Dipindai dengan CamScanner

bertanggung jawab atas kegiatan yang sifatnya umum, seperti pengelolaan gedung, air, kebersihan, dsb.

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Bagian HR & GA dibantu oleh beberapa staffnyayaitu:

- Staff *Human Resources*
  - Melakukan rekrutmen mulai dari mencari pelamar sampai wawancara, dan juga pengambilan keputusannya.
  - Bertanggung jawab terhadap sistem absensi, gaji, tunjangan, insentif karyawan dan lain-lainnya.
  - Mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan solidaritas antar karyawan.
- *General Affair Staff*
  - Melakukan pengelolaan dan perawatan gedung serta kendaraan kantor.
  - Memastikan sistem instalasi listrik dan internet berjalan dengan baik.
- *Office Boy*
  - Bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapihan kantor.
  - Membantu melaksanakan tugas yang diberikan staff umum.

e. Kepala bagian Logistik (*Warehouse*)

Bertanggung jawab atas penambahan serta pengurangan stok yang ada di gudang. Selain itu juga harus memastikan pengiriman berjalan dengan baik dan tepat waktu.

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Bagian Logistik dibantu oleh beberapa staffnyayaitu:

- Admin gudang
  - Membuat perencanaan dan distribusi barang di gudang.
  - Melakukan pengecekan pada barang yang diterima.
  - Memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan lancar.
- Kurir
  - Melakukan pengiriman barang kepada customer.

Dipindai dengan CamScanner

- Membuat laporan pengiriman harian.

4.2 PENGOLAHAN DATA

4.2.1 Analisis Deksriptif Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 180 responden, maka dapat diindetifikasikan mengenai karakteristik responden sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	22	73,3%
2.	Perempuan	8	26,7%
TOTAL		**30**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki yakni sebanyak 22 orang atau 73,3% dan perempuan sebanyak 8 orang atau 26,7%. Hal ini menunjukkan bahwa perbandingan karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan sangat menonjol karena karyawan laki-laki sangat mendominasi jumlah karyawan yang ada pada divisi pemasaran PT. Indoone Citra Abadi.

b. Usia

Berdasarkan umur, maka responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	21-30 Tahun	9	30,0%
2.	31-40 Tahun	17	56,7%
3,	Diatas 40 Tahun	4	13,3%
Total		**30**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia 21 –30 tahun berjumlah 9 atau 30%, usia 31 –40 tahun berjumlah 17 atau 56,7% dan karyawan yang berusia diatas 40 tahun berjumlah 4 atau 13,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan departemen pemasaran PT. Indoone Citra Abadi di dominasi oleh usia antara 31-40 Tahun.

c. Status Karyawan

Status karyawan pada penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Berdasarkan status karyawan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3

Klasifikasi Resonden Berdasarkan Status Karyawan

No.	Status Karyawan	Jumlah	Persentase
1.	Karyawan Tetap	30	100%
2.	Karyawan Tidak Tetap	0	0%
Total		**30**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.3 jumlah karyawan tetap sebesar 30 atau 100% dan karyawan tidak tetap sebesar 0 atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa status karyawan yang ada pada divisi pemasaran PT. Indoone Citra Abadi secara keseluruhan berstatus sebagai karyawan tetap.

d. Masa Kerja

Dipindai dengan CamScanner

Berdasarkan masa kerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	≤ 1 Tahun	3	10,0%
2.	1 – 5 Tahun	10	33,3%
3.	≥ 5 Tahun	17	56,7%
Total		**30**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 atau 10,0 %, masa kerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 10 atau 33,3%, masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 17 atau 56,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi pada penelitian ini sesuai dengan masa kerja adalah karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun yang bekerja pada departemen pemasaran PT. Indoone Citra Abadi

4.2.2 Analisis Deksripsi Kuisioner

Analisis deskriptif pada bagian ini dianalisis berdasarkan nilai rata – rata per item dari pertanyaan yang selanjutnya diberikan skor atau presentase pencapaian pada masing –masing item.

Berikut adalah kriteria penilaian berdasarkan ketentuan skala likert pada penelitian ini :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Tidak Setuju (TS) = 2
3. Netral (N) = 3
4. Setuju (S) = 4
5. Sangat Setuju (SS) = 5

Dalam memberikan penilaian didasarkan pada nilai rata –rata dalam setiap item pertanyaan. Dengan berpedoman pada nilai terendah = 1 (Sangat Tidak

Dipindai dengan CamScanner

Setuju) dan nilai tertinggi = 5 (Sangat Setuju), maka dapat dihitung interval sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum= 5

Interval $= \frac{maksimum-minimum}{jumlah\ kelas} = \frac{5-1}{5} = 0{,}80$

Tabel 4.5

Tabel Kelas Interval

No.	Keterangan	Bobot Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1,00 – 1,80
2.	Tidak Setuju (TS)	1,81 – 2,60
3.	Netral (N)	2,61 – 3,40
4.	Setuju (S)	3,41 – 4,20
5.	Sangat Setuju (SS)	4,21 – 5,00

4.2.3 Analisis Penilaian Responden

Berikut adalah hasil analisis penilaian responden terhadap variabel efektivitas pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 4.6

Penilaian Responden terhadap Efektivitas Pelatihan Kerja

Indikator	N	Mean	Kriteria
KUALIFIKASI PELATIH			
Pelatih ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.	30	3,47	Setuju
Pelatih menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	30	3,43	Setuju
Pelatih memiliki kemampuan penyesuaian diri terhadap peserta pelatihan.	30	3,43	Setuju
RATA-RATA		3,44	Setuju

Dipindai dengan CamScanner

MATERI PELATIHAN			
Materi Pelatihan Sesuai Kebutuhan Anda, Sehingga Mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.	**30**	3,63	Setuju
Materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami.	**30**	3,43	Setuju
Saya mendapat materi yang berupa modul sebagai acuan pembelajaran.	**30**	3,43	Setuju
RATA-RATA		3,50	Setuju
PESERTA			
Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.	**30**	3,50	Setuju
Anda selalu mengikuti semua sesi pelatihan.	**30**	3,47	Setuju
RATA-RATA		3,49	Setuju
TUJUAN PELATIHAN			
Anda umumnya dapat menggunakan apa yang anda pelajari dalam pelatihan.	**30**	3,43	Setuju
Anda mampu ilmu pengetahuan dengan baik setelah mengikuti pelatihan.	**30**	3,43	Setuju
Anda mampu menyerap ilmu keterampilan dengan baik setelah mengikuti pelatihan.	**30**	3,43	Setuju
RATA-RATA		3,43	Setuju
METODE PELATIHAN			
Metode pelatihan yang digunakan membuat anda nyaman dan lebih memahami materi pelatihan.	**30**	3,43	Setuju
Fasilitas pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan.	**30**	3,43	Setuju
RATA-RATA		3,43	Setuju
RATA-RATA KESELURUHAN		3,46	Setuju

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 orang responden, rata-rata memberikan penilaian sebesar 3,46 dan nilai tersebut termasuk ke dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan

Dipindai dengan CamScanner

indikator yang tertuang dalam variabel efektivitas pelatihan kerja yang meliputi kualifikasi pelatih, peserta, materi pelatihan, tujuan pelatihan dan metode pelatihan.

Tabel 4.7

Penilaian Responden terhadap Motivasi Kerja

Indikator	N	Mean	Kriteria
KEBUTUHAN FISIOLOGIS			
Gaji yang Anda terima setiap bulan mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga.	**30**	3,43	Setuju
Anda mendapat insentif apabila mencapai target pekerjaan anda.	**30**	3,47	Setuju
RATA-RATA		3,45	Setuju
KEBUTUHAN AKAN KEAMANAN			
Anda merasa aman saat melakukan pekerjaan Anda.	**30**	3,43	Setuju
Lingkungan kerja Anda memberi rasa aman dan nyaman.	**30**	3,53	Setuju
RATA-RATA		3,48	Setuju
KEBUTUHAN CINTA DAN SOSIAL			
Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis.	**30**	3,47	Setuju
Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung.	**30**	3,43	Setuju
Setiap Anda mendapat kesulitan, rekan kerja Anda selalu mau memberi bantuan kepada Anda.	**30**	3,50	Setuju
RATA-RATA		3,47	Setuju
KEBUTUHAN HARGA DIRI			
Pengakuan atas kinerja mampu memotivasi Anda sebagai karyawan untuk meningkatkan kinerja Anda.	**30**	3,43	Setuju
Keterampilan dan kemampuan Anda dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja.	**30**	3,47	Setuju

Dipindai dengan CamScanner

Anda mendapatkan pengakuan dan peghargaan dari rekan kerja dan atasan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.	**30**	3,47	Setuju
RATA-RATA		3,46	Setuju
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI			
Atasan Anda berhasil mengembangkan keterampilan, kemampuan dan kemajuan karir Anda selama bekerja di perusahaan ini.	**30**	3,47	Setuju
Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan keahlian.	**30**	3,43	Setuju
Pekerjaan Anda saat ini memungkinkan Anda untuk belajar keahlian baru guna pengembangan karir di masa depan	**30**	3,77	Setuju
RATA-RATA		3,56	Setuju
RATA-RATA KESELURUHAN		3,48	Setuju

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 orang responden, rata-rata memberikan penilaian sebesar 3,48 dan nilai tersebut termasuk ke dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan indikator yang tertuang dalam variabel motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan perlindungan diri, kebutuhan cinta dan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 4.8

Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan

Indikator	N	Mean	Kriteria
KUALITAS KERJA			
Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standart yang telah ditentukan.	**30**	3,43	Setuju

Dipindai dengan CamScanner

Anda memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.	**30**	3,50	Setuju
Anda selalu terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.	**30**	3,50	Setuju
Anda mengerjakan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu.	**30**	3,63	Setuju
Anda meyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti.	**30**	3,43	Setuju
RATA-RATA		3,50	Setuju
KUANTITAS KERJA			
Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan.	**30**	3,43	Setuju
Anda tidak pernah mendapat teguran berkaitan dengan target perusahaan yang tidak tercapai.	**30**	3,57	Setuju
RATA-RATA		3,50	Setuju
KETERAMPILAN KERJA			
Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.	**30**	3,57	Setuju
Anda selalu memanfaatkan sumber daya perusahaan (peralatan kantor, komputer, dan lain-lain) untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.	**30**	3,43	Setuju
RATA-RATA		3,50	Setuju
KETEPATAN WAKTU			
Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	**30**	3,43	Setuju
Anda mampu menyelesaikan beban kerja yang banyak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	**30**	3,33	Netral
RATA-RATA		3,38	Netral
KEMANDIRIAN			

Dipindai dengan CamScanner

Anda bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan hingga selesai.	30	3,47	Setuju
Anda mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan.	30	3,43	Setuju
Anda memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.	30	3,57	Setuju
RATA-RATA		3,49	Setuju
RATA-RATA KESELURUHAN		3,47	Setuju

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 orang responden, rata-rata memberikan penilaian sebesar 3,47 dan nilai tersebut termasuk ke dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan indikator yang tertuang dalam variabel kinerja karyawan yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan watu dan kemandirian.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam sebuah uji asumsi klasik dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi berganda yang digunakan.Pengujian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari masing – masing uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut :

4.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

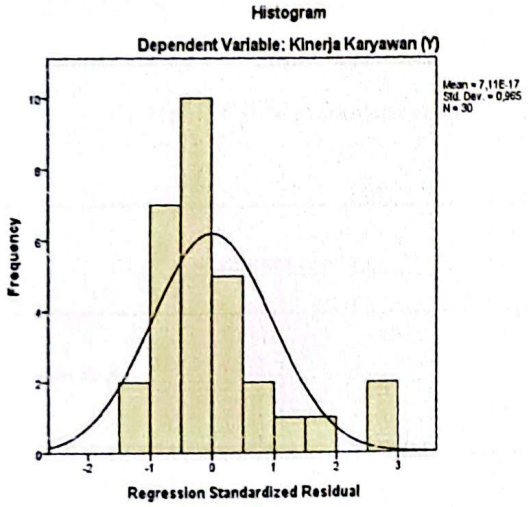
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	,945	30	,123
Motivasi Kerja (X2)	,963	30	,363
Kinerja Karyawan (Y)	,989	30	,986

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

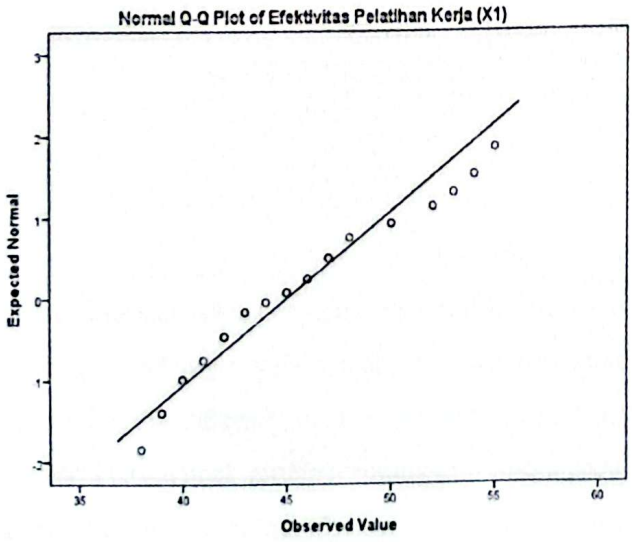
a. Lilliefors Significance Correction

Dipindai dengan CamScanner

Berdasarkan hasil uji normalitas yang diperoleh dari masing – masing residual pada setiap variabel memiliki nilai signifikansi (sig) diatas 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal. Uji normalitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan normal p-p plot. Berikut adalah gambar uji normalitas :



Gambar 4.1 Histogram Residual



Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot Residual

Dipindai dengan CamScanner

Grafik dari nilai residual pada model persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa data menyebar pada data minimum dan maksimum namun data lebih dominan pada rata-ratan-ya. Dari histogram tersebut juga grafik cenderung simetris.Pada graifk normal P-P plot menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dihasilkan merupakan data berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.748	4.954			
	Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	.331	.171	.334	.361	2.770
	Motivasi Kerja (X2)	.554	.173	.552	.361	2.770

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian uji multikoliniearitas menunjukkan pada setiap model regresi pada masing – masing variabel independen memiliki nilai VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1. Dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikoliniearitas pada model regresi sehingga antar variabel independen tidak terdapat hubungan.

Berikut adalah perhitungan secara manual mengenai uji multikoloniaritas.

$$Rj = \frac{N \sum x1\,x2 - (\sum x1)(\sum x2)}{\sqrt{[N \sum x1^2 - (\sum x1)^2][N \sum x2^2 - (\sum x2)^2]}}$$

Dipindai dengan CamScanner

$$= \frac{30\ x\ 61.613 - (1.349)(1.359)}{\sqrt{[30\ x\ 61.297 - (1.349)^2][30\ x\ 62.185 - (1359)^2]}}$$

$$= \frac{1.848.390 - 1.833.291}{\sqrt{[1.838.910 - 1.819.801][1.865.550 - 1.846.881]}}$$

$$= \frac{15.099}{\sqrt{(19.109)(18.669)}}$$

$$= \frac{15.099}{\sqrt{356.745.921}} = \frac{15.099}{18.887,7188} = 0,799408344$$

VIF $= \frac{1}{(1 - Rj^2)}$

$$= \frac{1}{(1 - 0,799408344^2)}$$

$$= \frac{1}{(1 - 0,6390537)}$$

$$= \frac{1}{0,3609463} = 2,77049522 = 2,77$$

Tol $= \frac{1}{VIF}$

$$= \frac{1}{2,77049522}$$

$$= 0,3609463 = 0,361$$

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	Correlation Coefficient	1.000	,801**	,130
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,495
		N	30	30	30
	Motivasi Kerja (X2)	Correlation Coefficient	,801**	1.000	,072
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,704
		N	30	30	30
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	130	072	1.000
		Sig. (2-tailed)	,495	,704	.
		N	30	30	30

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

Dipindai dengan CamScanner

Berdasarkan dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, maka diperoleh signifikansi masing – masing variabel pada model regresi diatas 0,05 atau 5 %. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

.4 Analisis Statistik

4.4.1 Analisis Korelasi

Purwanto dan Sulistyastuti, (2017:185) berpendapat bahwa analisa korelasi bertujuan untuk mengukur derajat hubungan/kekuatan asosiasi linier antara dua variabel.

a. Korelasi Parsial

Berikut adalah hasil korelasi parsial yang didapatkan menggunakan aplikasi SPSS 23.

Correlations

		Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,799**	,774**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	,799**	1	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	30	30
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,774**	,818**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

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

Dipindai dengan CamScanner

Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel pelatihan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,774 > 0,3610 yang berarti terdapat korelasi yang bermakna. Dan nilai korelasi veariabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,818 > 0,3610 yang berarti terdapat korelasi yang bermakna.

Adapun, berikut adalah perhitungan manual dalam menghitung korelasi secara parsial antara variabel komunikasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

1. Korelasi Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$Rx_1y = \frac{n(\sum x1y)-(\sum x1)(\sum y)}{\sqrt{[n.\sum x1^2-(\sum x1)^2][n.\sum y^2-(\sum y)^2]}}$$

$$= \frac{30\,(66.231)-(1.349)(1.462)}{\sqrt{[30\,X\,61.297-(1.349)^2][30\,X\,71.876-(1.462)^2]}}$$

$$= \frac{1.986.930-1.972.238}{\sqrt{[1.838,910-1.819,810][2.156.280-2.137.444]}}$$

$$= \frac{14.692}{\sqrt{[19.109][18.836]}}$$

$$= \frac{14.692}{\sqrt{359.937.124}} = \frac{14.692}{18.972,009} = 0,774404018 = 0,774$$

2. Korelasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$Rx_2y = \frac{n(\sum x2y)-(\sum x2)(\sum y)}{\sqrt{[n.\sum x2^2-(\sum x2)^2][n.\sum y^2-(\sum y)^2]}}$$

$$= \frac{30\,(66.740)-(1.359)(1.462)}{\sqrt{[30\,X62.185-(1.359)^2][30\,X\,71.876-(1462)^2]}}$$

$$= \frac{2.002.200-1.986.858}{\sqrt{[1.865.550-1.846.881][2.156.280-2.137.444]}}$$

$$= \frac{15.342}{\sqrt{[18.669][18.836]}}$$

$$= \frac{15.342}{\sqrt{351.649.284}} = \frac{15.342}{18.752,3141} = 0,818139026 = 0,818$$

Dipindai dengan CamScanner

b. Korelasi Berganda

Berikut adalah hasil korelasi berganda yang didapatkan menggunakan aplikasi SPSS 23.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842[a]	,709	,688	2,599

Dalam tabel di atas, nilai korelasi berganda dituliskan dalam pada kolom R. Diketahui nilai R sebesar 0,842 yang berarti terdapat hubungan yang kuat anatara pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun, berikut adalah perhitungan manual dalam menghitung korelasi berganda.

$$(r_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2(rx_1y)(rx_2y)(r_{x_1x_2})}{1 - r^2{}_{x_1x_2}}}$$

$$(r_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{(0{,}774)^2 + (0{,}818)^2 - 2(0{,}774)(0{,}818)(0{,}799)}{1 - (0{,}799)^2}}$$

$$(r_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{0{,}553536 + 0{,}669124 - 0{,}73797628}{0{,}361599}}$$

$$(r_{x_1x_2y}) = \sqrt{0{,}70896412}$$

$$(r_{x_1x_2y}) = 0, = 0{,}84200007 = 0{,}842$$

Dipindai dengan CamScanner

4.4.2 Analisis Regresi

Tabel 4.12

Hasil Analisis Regresi Efektivitas Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,748	4,954		1,766	,089
	Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	,331	,171	,334	1,932	,044
	Motivasi Kerja (X2)	,554	,173	,552	3,194	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS 23* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 8{,}748 + 0{,}331 X_1 + 0{,}554 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Efektivitas Pelatihan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

Adapun, berikut adalah perhitungan manual dalam menghitung korelasi berganda.

- Menerapkan Skor Deviasi

$$\sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X1)^2}{N}$$

$$= 61.297 - \frac{(1.349)^2}{30}$$

Dipindai dengan CamScanner

$$= 61.297 - \frac{1.819.801}{30}$$
$$= 61.297 - 60.660{,}0333$$
$$= 636{,}9667$$

$$\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X2)^2}{N}$$

$$= 62.185 - \frac{(1.359)^2}{30}$$
$$= 62.185 - \frac{1.846.881}{30}$$
$$= 62.185 - 61.562{,}7$$
$$= 622{,}3$$

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

$$= 71.876 - \frac{(1.462)^2}{30}$$
$$= 71.876 - \frac{2.137.444}{30}$$
$$= 71876 - 71.248{,}13333$$
$$= 627{,}8667$$

$$\sum x1y = \sum x1y - \frac{(x1)(y)}{N}$$

$$= 66.231 - \frac{(1359)(1462)}{30}$$
$$= 66.231 - \frac{1.972.238}{30}$$
$$= 66.231 - 65.741{,}2667$$
$$= 489{,}733$$

$$\sum x2y = \sum x2y - \frac{(x2)(y)}{N}$$

$$= 66.740 - \frac{(1359)(1462)}{30}$$
$$= 66.740 - \frac{1.986.858}{30}$$
$$= 66.740 - 66.228{,}6$$
$$= 511{,}4$$

$$\sum x_1x_2 = \sum x_1x_2 - \frac{(x1)(x2)}{N}$$

$$= 61.613 - \frac{(1349)(1359)}{30}$$

Dipindai dengan CamScanner

$$= 61.613 - \frac{1.833.291}{30}$$
$$= 61.613 - 61.109,7$$
$$= 503,3$$

$$\bar{x}_1 = \frac{\sum \bar{x}1}{n}$$

$$= \frac{1349}{30} = 44,96667$$

$$\bar{x}_2 = \frac{\sum \bar{x}2}{n}$$

$$= \frac{1359}{30} = 45,3$$

$$y = \frac{\sum y}{n}$$

$$= \frac{1462}{30} = 48,7333$$

- Mencari Nilai Konstanta
  - Konstanta b1

$$b1 = \frac{(\sum x2^2)(\sum x1y) - (\sum x1x2)(\sum x2y)}{(\sum x1^2)(\sum x2^2) - (\sum x1x2)^2}$$

$$= \frac{(622,3)(489,733) - (503,3)(511,4)}{(636,9667)(622,3) - (503,3)^2}$$

$$= \frac{304.761,033 - 257.387,62}{396.384,377 - 253.310,89}$$

$$= \frac{47.373,413}{143.073,487} = 0,331112451 = 0,331$$

  - Konstanta b2

$$b2 = \frac{(\sum x1^2)(\sum x2y) - (\sum x1x2)(\sum x1y)}{(\sum x1^2)(\sum x2^2) - (\sum x1x2)^2}$$

$$= \frac{(636,9667)(511,4) - (503,3)(489,733)}{(636,9667)(622,3) - (503,3)^2}$$

$$= \frac{325.744,77 - 246.482,77}{396.384,377 - 253.310,89}$$

$$= \frac{79.262}{143.073,487} = 0,5539950 = 0,554$$

  - Konstanta a

Dipindai dengan CamScanner

$$a = \frac{\sum y}{n} - b1\left(\frac{\sum x1}{n}\right) - b2\left(\frac{\sum x2}{n}\right)$$

$$= \frac{1462}{30} - 0{,}331\left(\frac{1349}{30}\right) - 0{,}554\left(\frac{1359}{30}\right)$$

$$= 48{,}733 - 0{,}331(44{,}9666667) - 0{,}554\ (45{,}3)$$

$$= 48{,}733 - 14{,}8839667 - 25{,}0962$$

$$= 8{,}7482833 = 8{,}748$$

• Perhitungan Regresi Berganda antara X_1 dan X_2 dengan Y

$$Y = a + b1x + b2x$$

$$= 8{,}748 + 0{,}331x_1 + 0{,}554x_2$$

4.4.3 Koefisien Determinasi

Tabel 4. 13

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842[a]	,709	,688	2,599

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Adapun, berikut adalah perhitungan manual dalam menghitung koefisien determinasi.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$= (0{,}842)^2 \times 100\%$$

$$= 0{,}709 \times 100\%$$

$$= 70{,}9\%$$

Dipindai dengan CamScanner

4.4.4 Uji F

Tabel 4.14

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445,470	2	222,735	32,971	,000[b]
	Residual	182,397	27	6,755		
	Total	627,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,971 dengan tingkat signifikansi (sig) 0,000. Nilai F_{hitung} lebih besar dari Ftabel yaitu 32,971 > 3,35 dan nilai signifikansi dari hasil yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Adapun, berikut adalah perhitungan manual dalam menghitung uji signifikansi simultan (Uji F).

- Menghitung Nilai F Hitung

$$F_{hitung} = \frac{Rx_1x_2y^2\ n-m-1}{m.\ (1-Rx_1x_2y^2)}$$

$$= \frac{0{,}799^2(30-2-1)}{2\,(1-0{,}799^2)}$$

$$= \frac{0{,}638401\ (27)}{2\,(1-0{,}638401)}$$

$$= \frac{21{,}5840253}{2\,(0{,}361599)}$$

$$= \frac{21{,}5840253}{0{,}654627368} = 32{,}971468$$

- Menghitung nilai F tabel :

  Nilai F tabel dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara :

  Dimana = m :2, n :30, α : 0,05

Dipindai dengan CamScanner

= df : 30-2-1 = 27

F tabel = $F_{(0,05)(2,27)}$ = 3,35

4.4.5 Uji t

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,748	4,954		1,766	,089
	Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	,331	,171	,334	1,932	,044
	Motivasi Kerja (X2)	,554	,173	,552	3,194	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Adapun, berikut adalah perhitungan manual dalam menghitung uji signifikansi parsial (Uji T).

1. Menghitung nilai variasi regresi berganda

$$S^2_{X1X2} = \frac{(\Sigma y^2) - [b1(\Sigma X_1 y) + b2(\Sigma X_2 y)]}{n - m - 1}$$

$$= \frac{(627,8667) - [0,331(489,7333) + 0,554(511,4)]}{30 - 2 - 1}$$

$$= \frac{749,080578}{27}$$

$$= 27,7437251$$

2. Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda

$$S_{x1x2} = \sqrt{S^2_{X1X2}}$$

$$= \sqrt{27,7437251}$$

$$= 5,26723126$$

Dipindai dengan CamScanner

3. Menghitung nilai standar error

$$Sb_1 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{[\sum X_1{}^2 - n.(\sum X_1)^2][1-(r\,X_1X_2)^2]}}$$

$$= \frac{5{,}26723126}{\sqrt{[61.297 - 30\,x\,(44{,}9667)^2][1-(0{,}583284412)^2]}}$$

$$= \frac{5{,}26723126}{\sqrt{[61.297 - 30\,x\,1922{,}0041][1-0{,}340220705]}}$$

$$= \frac{5{,}26723126}{\sqrt{[61.297 - 59.864.3723][0{,}659779295]}}$$

$$= \frac{5{,}26723126}{\sqrt{(1.432{,}62769)(0{,}659779295)}}$$

$$= \frac{5{,}26723126}{\sqrt{945{,}218088}} = \frac{5{,}26723126}{30{,}7443993} = 0{,}171323278$$

$$Sb_2 = \frac{S_1X_2}{\sqrt{[\sum X_2{}^2 - n.(\sum X_2)^2][1-(r\,X_1X_2)^2]}}$$

$$= \frac{5{,}26723126}{\sqrt{[62185 - 30\,x\,(45{,}3)^2][1-(0{,}340220705)^2]}}$$

$$= \frac{5{,}26723126}{\sqrt{[62185 - 61562{,}7][1-0{,}659779295]}}$$

$$= \frac{5{,}26723126}{\sqrt{465144340}}$$

$$= \frac{5{,}26723126}{21567{,}2052}$$

$$= 0{,}173432463$$

4. Menghitung nilai t_{hitung}

$$t_{1hitung} = \frac{b1}{Sb1} = \frac{0{,}331}{0{,}171323278} = 1{,}93202$$

$$t_{2hitung} = \frac{b2}{Sb2} = \frac{0{,}554}{0{,}17343246{,}3} = 3{,}194327$$

5. Menghitung nilai t_{tabel}

$$t_{tabel} = t\,(a/2)(n - k - 1)$$

$$= t\,(0{,}05)\,(30) = 1{,}70329$$

Dipindai dengan CamScanner

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Ujicoba Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

a.. Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Sesuai dengan data yang berhasil dijaring, koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total untuk instrumen Kinerja Karyawan dapat dihitung melalui beberapa tahapan. Sebagai contoh, berikut ini akan dicari koefisien korelasi butir 1 dengan skor total. Langkah pertama dilakukan dengan membuat tabel kerja untuk menghitung koefisien korelasi antara kedua skor yang akan dikorelasikan, seperti berikut.

Tabel 5.1
Persiapan Perhitungan Korelasi Product Moment

No	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	3	46	9	2116	138
2	4	56	16	3136	224
3	4	48	16	2304	192
4	3	46	9	2116	138
5	4	57	16	3249	228
6	3	46	9	2116	138
7	3	48	9	2304	144
8	3	47	9	2209	141
9	3	50	9	2500	150
10	3	52	9	2704	156
11	3	51	9	2601	153
12	3	47	9	2209	141
13	4	56	16	3136	224

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

14	3	48	9	2304	144
15	4	54	16	2916	216
16	4	58	16	3364	232
17	4	57	16	3249	228
18	4	59	16	3481	236
19	4	61	16	3721	244
20	3	45	9	2025	135
∑	**69**	**1032**	**243**	**53760**	**3602**

Sesuai dengan hasil yang tercantum pada kolom terakhir ini kemudian dimasukkan ke dalam rumus dan hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{3602 - \frac{69 \times 1032}{20}}{\sqrt{\{243 - \frac{(69)^2}{20}\}\{53760 - \frac{(1032)^2}{20}\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3602 - \frac{71208}{20}}{\sqrt{\{243 - \frac{4761}{20}\}\{53760 - \frac{1065024}{20}\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3602 - 3560{,}4}{\sqrt{(243 - 238{,}05)(53760 - 53251{,}2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{41{,}6}{\sqrt{(3{,}95)\ (408{,}8)}}$$

$$r_{xy} = \frac{41{,}6}{\sqrt{1456{,}65705}}$$

$$r_{xy} = \frac{32}{38{,}1661768}$$

$$= 0{,}83843871 = 0{,}838$$

Dipindai dengan CamScanner

Selanjutnya uji validitas instrumen Kinerja Karyawan ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer program *Excel 2007* dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5.2

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No Butir	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
1	0,838	0,361	Valid
2	0,783	0,361	Valid
3	0,390	0,361	Valid
4	0,501	0,361	Valid
5	0,385	0,361	Valid
6	0,577	0,361	Valid
7	0,768	0,361	Valid
8	0,783	0,361	Valid
9	0,666	0,361	Valid
10	0,404	0,361	Valid
11	0,708	0,361	Valid
12	0,838	0,361	Valid
13	0,699	0,361	Valid
14	0,666	0,361	Valid

b. Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Proses selanjutnya adalah menghitung reliabilitas instrumen. Berdasarkan hasil perhitungan, didapat hasil berikut:

Dipindai dengan CamScanner

$k = 14$, $\sum\sigma_1^2 = 4{,}51$ dan $\sigma_1^2 = 25{,}80$.

Hasil ini kemudian dimasukkan ke dalam rumus Alpha-Cronbach sehingga diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum s_i}{s_t^2}\right] = \frac{14}{14-1}\left[1 - \frac{4{,}51}{25,}\right] = 0{,}888$$

Dipindai dengan CamScanner

2. Ujicoba Instrumen Efektivitas Pelatihan Kerja (X_1)

a. Validitas Instrumen Efektivitas Pelatihan Kerja (X_1)

Dengan mengikuti proses yang telah diuraikan sebelumnya, koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total untuk butir 1 dapat dicari melalui proses berikut.

Tabel 5.3
Persiapan Perhitungan Korelasi *Product Moment*

No	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	3	50	9	2500	150
2	4	57	16	3249	228
3	3	50	9	2500	150
4	3	52	9	2704	156
5	3	62	9	3844	186
6	5	55	25	3025	275
7	3	55	9	3025	165
8	3	56	9	3136	168
9	4	60	16	3600	240
10	3	66	9	4356	198
11	3	61	9	3721	183
12	5	62	25	3844	310
13	3	69	9	4761	207
14	3	61	9	3721	183
15	3	66	9	4356	198
16	3	71	9	5041	213
17	4	74	16	5476	296
18	5	78	25	6084	390
19	5	80	25	6400	400
20	3	65	9	4225	195

Dipindai dengan CamScanner

Σ	71	1250	265	79568	4491

Sesuai dengan nilai yang tercantum pada kolom terakhir ini kemudian dimasukkan ke dalam rumus dan hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{4491 - \frac{71 \times 1250}{20}}{\sqrt{\{265 - \frac{(71)^2}{20}\}\{79568 - \frac{(1250)^2}{20}\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{4491 - \frac{88750}{20}}{\sqrt{\{265 - \frac{5041}{20}\}\{79568 - \frac{1562500}{20}\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{4491 - 4437{,}5}{\sqrt{(265 - 252{,}05)(79568 - 78125)}}$$

$$r_{xy} = \frac{53{,}5}{\sqrt{(12{,}95)\ (1443)}}$$

$$r_{xy} = \frac{53{,}5}{\sqrt{19373.577}}$$

$$r_{xy} = \frac{53{,}5}{139{,}189}$$

$$= 0{,}384368377 = 0{,}384$$

Selanjutnya uji Validitas instrumen Efektivitas Pelatihan Kerja (X_1) ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program *Excel 2007* dan hasilnya dapat digambarkan sebagai berikut.

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 5.4

Hasil Uji Validitas Instrumen Efektivitas Pelatihan Kerja (X_1)

No Butir	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
1	0,384	0,361	Valid
2	0,642	0,361	Valid
3	0,552	0,361	Valid
4	0,618	0,361	Valid
5	0,676	0,361	Valid
6	0,774	0,361	Valid
7	0,660	0,361	Valid
8	0,768	0,361	Valid
9	0,538	0,361	Valid
10	0,536	0,361	Valid
11	0,506	0,361	Valid
12	0,692	0,361	Valid
13	0,697	0,361	Valid

b. Reliabilitas Instrumen Efektivitas Pelatihan Kerja (X_1)

Setelah didapat hasil dari tabel, diperoleh: k = 13, $\sum\sigma_1^2 = 4{,}35$ dan $\sigma_1^2 = 20{,}05$. Dengan demikian, koefisien reliabilitasnya adalah:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right] = \frac{13}{13-1}\left[1 - \frac{4{,}35}{20{,}05}\right]$$

$$r_{ii} = 0{,}8482959 = \mathbf{0{,}848}$$

Dipindai dengan CamScanner

3. Hasil Ujicoba Instrumen Motivasi Kerja (X2)

a. Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2)

Dengan mengkuti proses yang telah diuraikan sebelumnya, koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total untuk butir 1 dapat dicari melalui proses berikut.

Tabel 5.5
Persiapan Perhitungan Korelasi *Product Moment*

No	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	3	46	9	2116	138
2	4	55	16	3025	220
3	3	47	9	2209	141
4	4	48	16	2304	192
5	4	56	16	3136	224
6	3	51	9	2601	153
7	3	48	9	2304	144
8	3	46	9	2116	138
9	3	49	9	2401	147
10	4	51	16	2601	204
11	3	49	9	2401	147
12	3	48	9	2304	144
13	4	55	16	3025	220
14	4	49	16	2401	196
15	4	53	16	2809	212
16	3	53	9	2809	159
17	4	57	16	3249	228
18	4	60	16	3600	240
19	4	62	16	3844	248
20	3	45	9	2025	135
∑	**70**	**1028**	**250**	**53280**	**3630**

Dipindai dengan CamScanner

Sesuai dengan harga-harga yang tercantum pada kolom terakhir ini kemudian dimasukkan ke dalam rumus dan hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{3630 - \frac{70 \times 1028}{20}}{\sqrt{\{250 - \frac{(70)^2}{20}\}\{53280 - \frac{(1028)^2}{20}\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3630 - \frac{71960}{20}}{\sqrt{\{250 - \frac{4900}{20}\}\{53280 - \frac{1056784}{20}\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3630 - 3598}{\sqrt{(250 - 245)(53280 - 52839{,}2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{32}{\sqrt{(5)\ (440{,}8)}}$$

$$r_{xy} = \frac{53{,}5}{\sqrt{3664.16191}}$$

$$r_{xy} = \frac{32}{60.5323212}$$

$$= 0{,}5286432 = 0{,}529$$

Selanjutnya uji validitas instrumen Motivasi Kerja (X2) ini dihitung dengan menggunakan alat bantu komputer program *Excel 2007*.

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 5.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2)

No Butir	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
1	0,529	0,361	Valid
2	0,519	0,361	Valid
3	0,584	0,361	Valid
4	0,535	0,361	Valid
5	0,379	0,361	Valid
6	0,407	0,361	Valid
7	0,514	0,361	Valid
8	0,460	0,361	Valid
9	0,440	0,361	Valid
10	0,612	0,361	Valid
11	0,627	0,361	Valid
12	0,538	0,361	Valid
13	0,386	0,361	Valid
14	0,529	0,361	Valid

b. Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja (X2)

Setelah butir yang tidak valid didrop, diperoleh: k = 14, $\sum\sigma_1^2 = 4{,}89$ dan $\sigma_1^2 = 23{,}20$. Dengan demikian, koefisien reliabilitasnya adalah:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum s_i}{s_t}\right]$$

$$r_{ii} = \frac{13}{13-1}\left[1 - \frac{4{,}89}{23{,}20}\right]$$

$$r_{ii} = 0{,}84026 = \mathbf{0{,}840}$$

Dipindai dengan CamScanner

5.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam sebuah uji asumsi klasik dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi berganda yang digunakan.Pengujian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari masing – masing uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut :

5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara yang bisa digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal (Ghozali 2013). Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi diatas 0,05.

Tabel 5.7

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

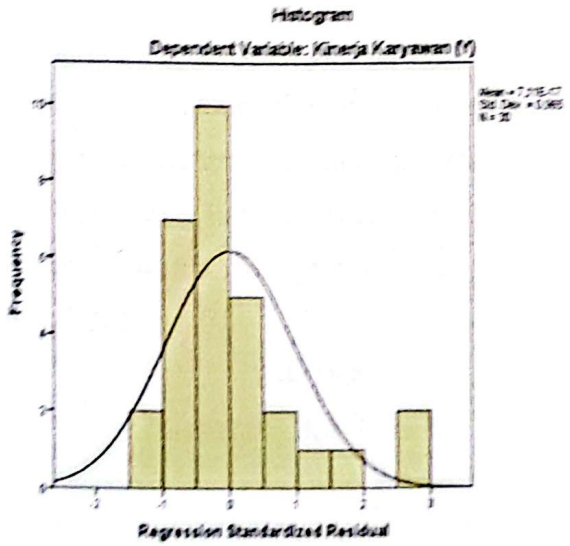
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	,945	30	,123
Motivasi Kerja (X2)	,963	30	,363
Kinerja Karyawan (Y)	,989	30	,986

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

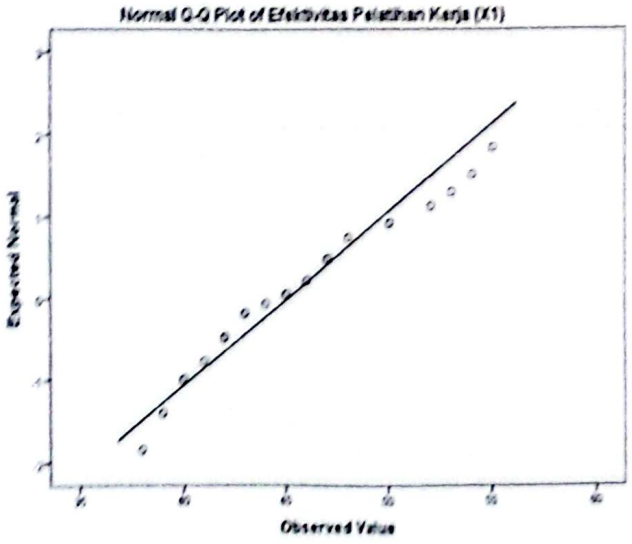
a. Lilliefors Significance Correction

Dipindai dengan CamScanner

Berdasarkan hasil uji normalitas yang diperoleh dari masing – masing residual pada setiap model regresi memiliki nilai signifikansi (sig) diatas 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal. Uji normalitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan normal p-p plot. Berikut adalah gambar uji normalitas :



Gambar 5.1 Histogram Residual



Gambar 5.2 Grafik Normal P-P Plot Residual

Dipindai dengan CamScanner

Grafik dari nilai residual pada model persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa data menyebar pada data minimum dan maksimum namun data lebih dominan pada rata-ratan-ya. Dari histogram tersebut juga grafik cenderung simetris.Pada graifk normal P-P plot menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dihasilkan merupakan data berdistribusi normal.

5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Variabel yang menyebabkan multikoloniearitas dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 (>0,1) dan VIF yang kurang dari 10 (Ghozali 2013).

Tabel 5.8

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,748	4,954			
	Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	,331	,171	,334	,361	2,770
	Motivasi Kerja (X2)	,554	,173	,552	,361	2,770

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

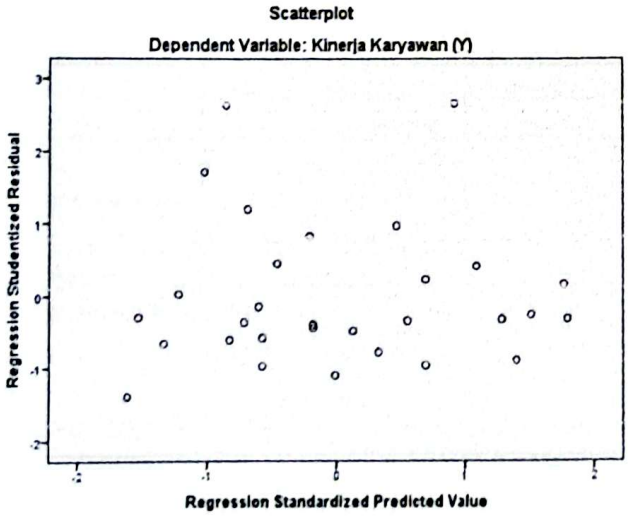
Berdasarkan hasil pengujian uji multikoliniearitas menunjukkan pada setiap model regresi pada masing – masing variabel independen

Dipindai dengan CamScanner

memiliki nilai VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1. Dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikoliniearitas pada model regresi sehingga antar variabel independen tidak terdapat hubungan.

5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:134) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 5.2 Grafik Scatterplot
Sumber : SPSS Ver.23

Dilihat dari grafik *scatterplot* di atas, terlihat tidak ada pola tertentu karena titik yang ada menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dipindai dengan CamScanner

5.3 Analisis Statistik

5.3.1 Analisis Regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Efektivitas Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5. 10

Hasil Analisis Regresi Efektivitas Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,748	4,954		1,766	,089
	Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	,331	,171	,334	1,932	,044
	Motivasi Kerja (X2)	,554	,173	,552	3,194	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

I. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS 23* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 8,748 + 0,331 X_1 + 0,554 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Efektivitas Pelatihan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 5.10 diatas dapat diketahui bahwa :

Dipindai dengan CamScanner

a. Nilai konstanta pada model regresi yaitu 8,748 (nilai konstanta positif). Artinya, jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,748

b. Nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 sebesar 0,331. Artinya variabel X_1 memiliki arah pengaruh yang positif. Yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel efektivitas pelatihan kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,331 satuan.

c. Nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 sebesar 0,554. Artinya variabel X_2 memiliki arah pengaruh positif. Yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel pada motivasi kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,554 satuan.

5.3.2 Koefisien Determinasi

Tabel 5. 11

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842[a]	,709	,688	2,599

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan table diatas, $R^2 = 0,709$. Ini artinya bahwa variabel Efektivitas Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 70,9% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan 29,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel X1 dan X2

Dipindai dengan CamScanner

5.3.3 Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan variabel-variabel bebas (independen) yaitu efektivitas pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel teriat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Berikut hasil uji F :

Tabel 5.12

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445,470	2	222,735	32,971	,000[b]
	Residual	182,397	27	6,755		
	Total	627,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,971 dengan tingkat signifikansi (sig) 0,000. Nilai F_{hitung} lebih besar dari Ftabel yaitu 32,971 > 3,35 dan nilai signifikansi dari hasil yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5.3.4 Uji t

Uji t (*t-test*) pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial yaitu efektivitas pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Pengujian ini dilakukan untu mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabe independen lain dianggap konstan (Sugiyono, 2014:250). Uji t dalam penelitian ini menggunaan uji t satu sisi. Berikut tabel hasil uji t dengan uji satu sisi:

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 5.13

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,748	4,954		1,766	,089
	Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	,331	,171	,334	1,932	,044
	Motivasi Kerja (X2)	,554	,173	,552	3,194	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t sebagai berikut :

1. Nilai t hitung pada variabel pelatihan kerja (X_1) yaitu sebesar 1,932 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,044. Hasil dari ouput tersebut dapat disimpulkan bahwa t hitung (1,932) > t tabel (1,70329) dan dengan signifikansi 0,044 < 0,05 maka Ho ditolak, artinya variabel independen pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai t hitung pada variabel motivasi kerja (X_2) yaitu sebesar 3,194 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Hasil dari ouput tersebut dapat disimpulkan bahwa t hitung (3,194) > t tabel (1,70329) dan dengan signifikansi 0,004 < 0,05 maka Ho ditolak, artinya variabel independen motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dipindai dengan CamScanner

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh efektivitas pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Efektivitas Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indoone Citra Abadi, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel Efektivitas Pelatihan Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 4,747 lebih besar dari t tabel yaitu 1,70113 dengan tingkat signifikansi 0,044 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga hal ini membuktikan bahwa Pelatihan Kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Indoone Citra Abadi.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 3,194 lebih besar dari t tabel yaitu 1,70113 dengan tingkat signifikansi 0,033 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Indoone Citra Abadi.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) pada variabel Efektivitas Pelatihan Kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 32,971 lebih besar dari F tabel 3,35 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

ditolak dan Ha diterima. Sehingga hal ini membuktikan bahwa Efektivitas Pelatihan Kerja dan motivasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Indoone Citra Abadi.

6.2 Saran

Dari hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, berikut ini adalah saran untuk PT. Indoone Citra Abadi yang berkaitan dengan efektivitas pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1. Ditinjau dari hasil penelitian, variabel Efektivitas Pelatihan Kerja (X_1) menunjukan hasil kuesioner terendah ada pada indikator Metode Pelatihan. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat penulis berikan kepada PT. Indoone Citra Abadi agar dapat mengubah metode pelatihan yang sesuai kepada karyawan. Terbukti dari hasil yang diberikan karyawan terhadap metode pelatihan masih terbilang rendah dibanding dengan indikator lainnya. Perusahaan bisa memperbaiki metode atau pendekatan yang digunakan dalam pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan..

2. Ditinjau dari hasil penelitian, variabel Motivasi Kerja (X_2) menunjukan hasil kuesioner terendah ada pada indikator Kebutuhan Fisiologis. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat penulis berikan kepada PT. Indoone Citra Abadi agar dapat meningkatkan gaji yang didapat oleh karyawan sesuai dengan target yang mereka capai. Terbukti dari hasil yang diberikan karyawan terhadap kebutuhan fisiologis masih terbilang rendah dibanding dengan indikator lainnya. Perusahaan bisa meningkatkan insentif untuk karyawan yang dapat menyelesaikan target.

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR PUSTAKA

Aruan.2013. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya.* Jurnal Ilmu Manajemen Vol.1.

Deseller, Gary.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14.* Jakarta:Salemba Empat.

Ghassani, Rezkita Prita. 2014. *"Analisis Pengaruh faktor – faktor karakteristikpekerjaan terhadap kepuasan kerja PNS".* Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi kedua. Yogyaarta: PT. BPFE.

Hasan, M. Iqbal. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif).* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Julianry, Syarief, Affandi..2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementrian Komunikasi Dan Informatika.* Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen Vol.3

Kadarisman M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Samsudin, Sadili H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sekaran, Uma.2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1.* Jakarta: PT Raya Grafindo Persada

Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Soeprihanto, John. 2010. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyaarta: PT. BPFE.

Sugiyono. 2004. *Statistik untuk Penelitian.* Cetakan Kedua belas. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian & Pengembangan Reaserch and Development.* Bandung: Alfabeta.

Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN 1 : KUISIONER

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Perihal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.
Ibu/Bapak/Saudara/i Rcsponden
Di tempat

Dalam rangka Penulisan Tugas Akhir di Politeknik STMI Jakarta yang merupakan salah satu syarat untuk kelulusan jenjang Diploma 4 (D4) Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO), maka Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Aditiya Nur Rohmad
NIM	: 1716070
Jurusan	: Administrasi Bisnis Otomotif
Judul Penelitian	: **"Pengaruh Efektivitas Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoone Citra Abadi"**

Memohon kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/i yang bekerja di PT. Indoone Citra Abadi untuk memberikan bantuan dengan mengisi kuesioner yang disediakan. Adapun data yang akan diperoleh dari kuesioner ini hanya untuk penelitian.

Demikian Surat Permohonan ini saya ajukan, atas perhatian dan kesediaan Ibu/Bapak/saudara/i dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, 12 Oktober 2020
Hormat Saya,

Aditiya Nur Rohmad

I. IDENTITAS RESPONDEN

Dipindai dengan CamScanner

NAMA :

UMUR :

- ◯ < 20 Tahun
- ◯ 20 s/d 30 Tahun
- ◯ 31 s/d 40 Tahun
- ◯ 41 s/d 50 Tahun
- ◯ > 50 Tahun

JENIS KELAMIN :

◯ Pria ◯Wanita

PENDIDIKAN TERAKHIR :

- ◯ < SMA
- ◯ D1 s/d D3
- ◯ > S1

MASA KERJA :

- ◯ < 1 Tahun
- ◯ 2 – 3 Tahun
- ◯ 3 – 5 Tahun
- ◯ > 5 Tahun

STATUS :

◯ Menikah ◯ Belum Menikah

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan cermat dan jawablah pernyataan dengan teliti dan jujur;
2. Kuesioner ini semata – mata hanya untuk keperluan akademis penelitian;
3. Mohon memberikan tanda centang (✓) pada jawaban Ibu/Bapak/Saudara/i yang paling dianggap sesuai dengan kondisi Ibu/BapaK/Saudara/i saat ini.

Dipindai dengan CamScanner

4. Pada kuesioner ini, tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Untuk kriteria penilaiannya, yaitu:

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu – ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

5. Setelah mengisi kuesioner ini, dimohon Ibu/Bapak/Saudara/i untuk menyerahkan kuesioner ini kepada petugas yang telah ditunjuk.

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL

EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan berikut:						
I.	**INDIKATOR: MATERI PELATIHAN**					
1	Materi Pelatihan Sesuai Kebutuhan Anda, Sehingga Mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.					
2	Materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami.					
3.	Saya mendapat materi yang berupa modul sebagai acuan pembelajaran.					
II.	**INDIKATOR: KUALIFIKASI PELATIH**					
4.	Pelatih ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.					

Dipindai dengan CamScanner

5.	Pelatih menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.					
6.	Pelatih memiliki kemampuan penyesuaian diri terhadap peserta pelatihan.					
III.	**INDIKATOR: PESERTA**					
7.	Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.					
8.	Anda selalu mengikuti semua sesi pelatihan.					
IV.	**INDIKATOR: TUJUAN PELATIHAN**					
10.	Anda umumnya dapat menggunakan apa yang anda pelajari dalam pelatihan.					
11.	Anda mampu ilmu pengetahuan dengan baik setelah mengikuti pelatihan.					
12.	Anda mampu menyerap ilmu keterampilan dengan baik setelah mengikuti pelatihan.					
V.	**INDIKATOR: METODE PELATIHAN**					
13.	Metode pelatihan yang digunakan membuat anda nyaman dan lebih memahami materi pelatihan.					
14.	Fasilitas pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan.					

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR KUESIONER UNTUK VARIABEL

MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan berikut:						
I.	**INDIKATOR: KEBUTUHAN FISIOLOGIS**					
1.	Gaji yang Anda terima setiap bulan mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga.					
2.	Anda mendapat insentif apabila mencapai target pekerjaan anda.					
II.	**INDIKATOR: KEBUTUHAN AKAN KEAMANAN**					
3.	Anda merasa aman saat melakukan pekerjaan Anda.					
4.	Lingkungan kerja Anda memberi rasa aman dan nyaman.					
III.	**INDIKATOR: KEBUTUHAN CINTA DAN SOSIAL**					
5.	Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis.					
6.	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung.					
7.	Setiap Anda mendapat kesulitan, rekan kerja Anda selalu mau memberi bantuan kepada Anda.					
IV.	**INDIKATOR: KEBUTUHAN HARGA DIRI**					
8.	Pengakuan atas kinerja mampu memotivasi Anda sebagai karyawan untuk meningkatkan kinerja Anda.					

Dipindai dengan CamScanner

9.	Keterampilan dan kemampuan Anda dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja.					
10.	Anda mendapatkan pengakuan dan peghargaan dari rekan kerja dan atasan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.					
V.	**INDIKATOR: KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI**					
11.	Atasan Anda berhasil mengembangkan keterampilan, kemampuan dan kemajuan karir Anda selama bekerja di perusahaan ini.					
12.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan keahlian.					
13.	Pekerjaan Anda saat ini memungkinkan Anda untuk belajar keahlian baru guna pengembangan karir di masa depan					

Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL

KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan berikut:						
I.	**INDIKATOR: KUALITAS KERJA**					
1	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standart yang telah ditentukan.					
2	Anda memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
3	Anda selalu terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
4	Anda mengerjakan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu.					
5.	Anda meyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti.					
II.	**INDIKATOR:KUANTITAS KERJA**					
6.	Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan.					
7.	Anda tidak pernah mendapat teguran berkaitan dengan target perusahaan yang tidak tercapai.					
III.	**INDIKATOR: KETERAMPILAN KERJA**					
8.	Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.					
9.	Anda selalu memanfaatkan sumber daya perusahaan (peralatan kantor, komputer, dan lain-lain) untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.					

Dipindai dengan CamScanner

IV.	**INDIKATOR: KETEPATAN WAKTU**					
10.	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
11.	Anda mampu menyelesaikan beban kerja yang banyak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
V.	**INDIKATOR: KEMANDIRIAN**					
12.	Anda bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan hingga selesai.					
13.	Anda mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan.					
14.	Anda memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.					

Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN 2 : HASIL KUISIONER

HASIL KUISIONER VARIABEL EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA

Nomor	Nomor Butir													Total
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	41
2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	40
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	50
6	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
7	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	42
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
9	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	44
10	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	47
11	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	5	46
12	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	42
13	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	52
14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
15	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	54
16	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	5	48
17	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	50
18	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	55
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
21	2	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	2	2	38
22	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	2	2	4	45
23	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	5	47
24	4	3	4	4	3	4	2	3	3	1	5	4	3	43
25	4	4	3	2	3	3	5	4	4	3	3	2	2	42
26	2	3	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	45
27	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	2	3	2	40
28	4	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	43
29	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	5	3	47
30	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	3	3	2	47
TOTAL	104	103	103	109	103	103	105	104	103	103	103	103	103	

Dipindai dengan CamScanner

HASIL KUISIONER VARIABEL MOTIVASI KERJA

Nomor	Nomor Butir													TOTAL
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	39
2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	48
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	41
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	43
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	53
6	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	43
7	4	4	3	3	2	4	3	3	3	5	5	3	5	47
8	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	43
9	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	41
10	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	49
11	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	47
12	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	42
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	51
14	5	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	47
15	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	49
16	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	5	3	50
17	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
18	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	52
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	53
20	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	38
21	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	2	4	4	38
22	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	41
23	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	49
24	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	45
25	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	2	4	3	41
26	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	44
27	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	45
28	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	37
29	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	2	4	45
30	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	2	4	5	48
OTAL	103	104	103	106	104	103	105	103	104	104	104	103	113	

Dipindai dengan CamScanner

HASIL KUISIONER VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Nomor Responden	Nomor Butir														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	44
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	53
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	49
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	54
6	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	45
7	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46
8	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
9	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	49
10	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	49
11	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	48
12	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
13	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	52
14	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	47
15	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	53
16	4	5	4	3	4	4	5	5	3	3	5	4	5	5	59
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	54
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	55
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
21	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	39
22	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	46
23	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	52
24	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	50
25	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	3	52
26	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	47
27	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	5	48
28	4	2	2	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3	4	42
29	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	48
30	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	50
TOTAL	103	105	105	109	103	103	107	107	103	103	100	104	103	107	

Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN 3 : UJI COBA INSTRUMEN

Uji Validitas Pelatihan Kerja

Correlations

		Butir_1	Butir_2	Butir_3	Butir_4	Butir_5	Butir_6	Butir_7	Butir_8	Butir_9	Butir_10	Butir_11	Butir_12	Butir_13	Skor_Total
Butir_1	Pearson Correlation	1	-,004	,252	,068	-,055	,252	,164	,030	,188	-,052	,100	,242	,039	,363*
	Sig. (2-tailed)		,982	,179	,721	,772	,179	,385	,876	,320	,784	,599	,198	,840	,049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_2	Pearson Correlation	-,004	1	,208	,146	,311	,208	,188	,257	,208	,092	,097	,025	,021	,393*
	Sig. (2-tailed)	,982		,270	,443	,095	,270	,319	,170	,270	,628	,609	,897	,913	,032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_3	Pearson Correlation	,252	,208	1	,475**	,026	,208	-,038	,345	,120	,092	,026	,362*	,134	,475**
	Sig. (2-tailed)	,179	,270		,008	,891	,270	,843	,062	,527	,628	,891	,050	,480	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_4	Pearson Correlation	,068	,146	,475**	1	,184	,228	,035	,175	-,019	,175	,184	,553**	,359	,557**
	Sig. (2-tailed)	,721	,443	,008		,329	,226	,853	,355	,920	,356	,329	,002	,051	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Dipindai dengan CamScanner

Butir_	Pearson Correlation	-,055	,311	,026	,184	1	,168	,152	,066	,240	,129	,251	,238	,580	,460*
	Sig. (2-tailed)	,772	,095	,891	,329		,374	,421	,728	,202	,497	,180	,205	,280	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_ 5	Pearson Correlation	,252	,208	,208	,228	,168	1	,038	,520**	,384*	,497**	,240	,160	,191	,516**
	Sig. (2-tailed)	,179	,270	,270	,226	,374		,843	,003	,036	,005	,202	,400	,312	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_ 7	Pearson Correlation	,164	,188	-,038	,035	,152	,038	1	,300	,038	,260	,213	,202	,364*	,478**
	Sig. (2-tailed)	,385	,319	,843	,853	,421	,843		,107	,843	,166	,258	,284	,048	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_ 8	Pearson Correlation	,030	,257	,345	,175	,066	,520**	,300	1	,345	,398*	-,003	,130	,391*	,491**
	Sig. (2-tailed)	,876	,170	,062	,355	,728	,003	,107		,062	,029	,980	,494	,032	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_ 9	Pearson Correlation	,188	,208	,120	-,019	,240	,384*	,038	,345	1	,362*	-,116	-,043	,077	,403*
	Sig. (2-tailed)	,320	,270	,527	,920	,202	,036	,843	,062		,050	,541	,823	,684	,027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_ 10	Pearson Correlation	-,052	,092	,092	,175	,129	,497**	,260	,398*	,362*	1	-,307	,019	,016	,400*
	Sig. (2-tailed)	,784	,628	,628	,356	,497	,005	,166	,029	,050		,099	,921	,933	,028

Dipindai dengan CamScanner

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_11	Pearson Correlation	,100	,097	,026	,184	,251	,240	,213	-,005	-,116	-,307	1	,402*	,384*	,413*
	Sig. (2-tailed)	,599	,609	,891	,329	,180	,202	,258	,980	,541	,099		,028	,036	,023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_12	Pearson Correlation	,242	,025	,362*	,553**	,238	,160	,202	,130	-,043	,019	,402*	1	,450*	,616**
	Sig. (2-tailed)	,198	,897	,050	,002	,205	,400	,284	,494	,823	,921	,028		,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_13	Pearson Correlation	,039	,021	,134	,359	,200	,191	,364*	,391*	,077	,016	,384*	,450*	1	,609**
	Sig. (2-tailed)	,840	,913	,480	,051	,289	,312	,048	,032	,684	,933	,036	,013		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Total	Pearson Correlation	,363*	,393*	,475**	,557**	,460*	,616**	,478**	,591**	,405*	,400*	,413*	,616**	,609**	1
	Sig. (2-tailed)	,049	,032	,008	,001	,010	,000	,008	,001	,027	,028	,023	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Dipindai dengan CamScanner

Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations

		Butir_1	Butir_2	Butir_3	Butir_4	Butir_5	Butir_6	Butir_7	Butir_8	Butir_9	Butir_10	Butir_11	Butir_12	Butir_13	Skor_Total
Butir_1	Pearson Correlation	1	,264	,160	,273	-,101	,398*	,168	,250	,586**	-,004	,138	,225	,220	,529**
	Sig. (2-tailed)		,159	,400	,145	,594	,029	,376	,183	,001	,985	,468	,231	,243	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_2	Pearson Correlation	,264	1	,169	,221	,157	,090	,261	,187	,429*	,386*	,211	,264	-,123	,519**
	Sig. (2-tailed)	,159		,371	,241	,407	,636	,163	,324	,018	,035	,262	,159	,518	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_3	Pearson Correlation	,160	,169	1	,356	,252	-,061	,481**	,520**	,090	,279	,486**	,160	,002	,584**
	Sig. (2-tailed)	,400	,371		,053	,179	,747	,007	,003	,636	,135	,007	,400	,990	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Dipindai dengan CamScanner

Butir_4	Pearson Correlation	,273	,221	,356	1	,353	,296	,087	,103	,435*	,179	,154	-,130	,335	,535**
	Sig. (2-tailed)	,145	,241	,053		,056	,112	,647	,588	,016	,344	,415	,494	,070	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_5	Pearson Correlation	-,101	,157	,252	,353	1	-,075	,000	,066	,033	,334	,110	,144	,014	,379*
	Sig. (2-tailed)	,594	,407	,179	,056		,693	1,000	,730	,864	,071	,563	,448	,942	,039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_6	Pearson Correlation	,398*	,090	-,061	,296	-,075	1	,145	,039	,205	,151	-,004	,250	,395*	,407*
	Sig. (2-tailed)	,029	,636	,747	,112	,693		,446	,837	,276	,425	,981	,183	,031	,025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_7	Pearson Correlation	,168	,261	,481**	,087	,000	,145	1	,434*	,000	,212	,243	,369*	,106	,514**
	Sig. (2-tailed)	,376	,163	,007	,647	1,000	,446		,017	1,000	,261	,195	,045	,577	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Dipindai dengan CamScanner

Butir_8	Pearson Correlation	,250	,187	,520**	,103	,066	,039	,434*	1	,099	,073	,333	,176	-,076	,460*
	Sig. (2-tailed)	,183	,324	,003	,588	,730	,837	,017		,602	,702	,072	,353	,691	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_9	Pearson Correlation	,586**	,429*	,090	,435*	,033	,205	,000	,099	1	,036	,098	,143	-,057	,440*
	Sig. (2-tailed)	,001	,018	,636	,016	,864	,276	1,000	,602		,849	,605	,452	,764	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_10	Pearson Correlation	-,004	,386*	,279	,179	,334	,151	,212	,073	,036	1	,616**	,377*	,130	,612**
	Sig. (2-tailed)	,985	,035	,135	,344	,071	,425	,261	,702	,849		,000	,040	,493	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_11	Pearson Correlation	,138	,211	,486**	,154	,110	-,004	,243	,333	,098	,616**	1	,231	,261	,627**
	Sig. (2-tailed)	,468	,262	,007	,415	,563	,981	,195	,072	,605	,000		,219	,164	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Dipindai dengan CamScanner

Butir_12	Pearson Correlation	,225	,264	,160	-,130	,144	,250	,369*	,176	,143	,377*	,231	1	,165	,538**
	Sig. (2-tailed)	,231	,159	,400	,494	,448	,183	,045	,353	,452	,040	,219		,382	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_13	Pearson Correlation	,220	-,123	,002	,335	,014	,395*	,106	-,076	-,057	,130	,261	,165	1	,386*
	Sig. (2-tailed)	,243	,518	,990	,070	,942	,031	,577	,691	,764	,493	,164	,382		,035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Total	Pearson Correlation	,529**	,519**	,584**	,535**	,379*	,407*	,514**	,460*	,440*	,612**	,627**	,538**	,386*	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,001	,002	,039	,025	,004	,011	,015	,000	,000	,002	,035	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Dipindai dengan CamScanner

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Butir_1	Butir_2	Butir_3	Butir_4	Butir_5	Butir_6	Butir_7	Butir_8	Butir_9	Butir_10	Butir_11	Butir_12	Butir_13	Butir_14	Skor_Total
Butir_1	Pearson Correlation	1	,202	,335	-,021	,033	,390*	,393*	,122	,301	,037	,190	,219	,271	-,111	,838**
	Sig. (2-tailed)		,285	,070	,911	,864	,033	,032	,520	,106	,846	,313	,246	,147	,560	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_2	Pearson Correlation	,202	1	,201	,345	,337	,241	,414*	,524**	,048	,380*	,616**	,482**	,503**	,131	,783**
	Sig. (2-tailed)	,285		,288	,062	,068	,200	,023	,003	,800	,038	,000	,007	,005	,490	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_3	Pearson Correlation	,335	,201	1	,318	,400*	,222	,035	,112	,222	,150	,284	,297	-,093	,121	,390*

Dipindai dengan CamScanner

	Sig. (2-tailed)	,070	,288		,087	,028	,238	,855	,557	,238	,428	,128	,111	,626	,524	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_4	Pearson Correlation	-,021	,345	,318	1	,193	,302	-,065	,204	,193	,340	-,029	,194	-,094	-,076	,501
	Sig. (2-tailed)	,911	,062	,087		,307	,105	,732	,280	,307	,066	,879	,304	,623	,690	,060
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_5	Pearson Correlation	,033	,337	,400*	,193	1	-,174	,136	,057	,146	,044	,228	,439*	-,047	,061	,385*
	Sig. (2-tailed)	,864	,068	,028	,307		,357	,473	,766	,442	,817	,227	,015	,805	,747	,036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_6	Pearson Correlation	,390*	,241	,222	,302	-,174	1	,219	,235	,146	,165	,228	,261	,324	,061	,577**
	Sig. (2-tailed)	,033	,200	,238	,105	,357		,244	,211	,442	,385	,227	,163	,080	,747	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Dipindai dengan CamScanner

Butir_7	Pearson Correlation	,393*	,414*	,035	-,065	,136	,219	1	,374*	,219	,154	,222	,144	,269	,028	,768**
	Sig. (2-tailed)	,032	,023	,855	,732	,473	,244		,041	,244	,418	,238	,449	,151	,884	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_8	Pearson Correlation	,122	,524**	,112	,204	,057	,235	,374*	1	,235	,064	,595**	,229	,288	,111	,783**
	Sig. (2-tailed)	,520	,003	,557	,280	,766	,211	,041		,211	,738	,001	,224	,123	,560	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_9	Pearson Correlation	,301	,048	,222	,193	,146	,146	,219	,235	1	,165	,057	,261	,027	,352	,449*
	Sig. (2-tailed)	,106	,800	,238	,307	,442	,442	,244	,211		,385	,765	,163	,886	,056	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_10	Pearson	,037	,380*	,150	,340	,044	,165	,154	,064	,165	1	,064	,295	,031	-,040	,401

Dipindai dengan CamScanner

	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	,846	,038	,428	,066	,817	,385	,418	,738	,385		,736	,114	,872	,833	,051
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
utir_11	Pearson Correlation	,190	,616**	,284	-,029	,228	,228	,222	,595**	,057	,064	1	,379*	,277	,181	,708
	Sig. (2-tailed)	,313	,000	,128	,879	,227	,227	,238	,001	,765	,736		,039	,139	,339	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_12	Pearson Correlation	,219	,482**	,297	,194	,439*	,261	,144	,229	,261	,295	,379*	1	,491**	,410*	,838
	Sig. (2-tailed)	,246	,007	,111	,304	,015	,163	,449	,224	,163	,114	,039		,006	,025	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_13	Pearson Correlation	,271	,503**	-,093	-,094	-,047	,324	,269	,288	,027	,031	,277	,491**	1	,312	,539

Dipindai dengan CamScanner

	Sig. (2-tailed)	,147	,005	,626	,623	,805	,080	,151	,123	,886	,872	,139	,006		,093	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Butir_14	Pearson Correlation	-,111	,131	,121	-,076	,061	,061	,028	,111	,352	-,040	,181	,410*	,312	1	,666**
	Sig. (2-tailed)	,560	,490	,524	,690	,747	,747	,884	,560	,056	,833	,339	,025	,093		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Total	Pearson Correlation	,485**	,765**	,489**	,347	,384*	,502**	,514**	,595**	,449*	,360	,622**	,715**	,539**	,361*	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,006	,060	,036	,005	,004	,001	,013	,051	,000	,000	,002	,050	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Dipindai dengan CamScanner

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	14

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	13

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	,0

Dipindai dengan CamScanner

	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	13

Dipindai dengan CamScanner

Tests of Normality

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	,945	30	,123
Motivasi Kerja (X2)	,963	30	,363
Kinerja Karyawan (Y)	,989	30	,986

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

a. Lilliefors Significance Correction

2. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,748	4,954			
	Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	,331	,171	,334	,361	2,770
	Motivasi Kerja (X2)	,554	,173	,552	,361	2,770

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Correlations

			Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	Correlation Coefficient	1,000	,801**	,130
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,495
		N	30	30	30
	Motivasi Kerja (X2)	Correlation Coefficient	,801**	1,000	,072
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,704
		N	30	30	30
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,130	,072	1,000
		Sig. (2-tailed)	,495	,704	.
		N	30	30	30

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

Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN 5 : ANALISIS REGRESI

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,748	4,954		1,766	,089
	Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	,331	,171	,334	1,932	,044
	Motivasi Kerja (X2)	,554	,173	,552	3,194	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

UJI F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445,470	2	222,735	32,971	,000[b]
	Residual	182,397	27	6,755		
	Total	627,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)

UJI T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,748	4,954		1,766	,089
	Efektivitas Pelatihan Kerja (X1)	,331	,171	,334	1,932	,044
	Motivasi Kerja (X2)	,554	,173	,552	3,194	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dipindai dengan CamScanner