

No. Dok : 6288

D 658.314

Copy : 1

F24

P

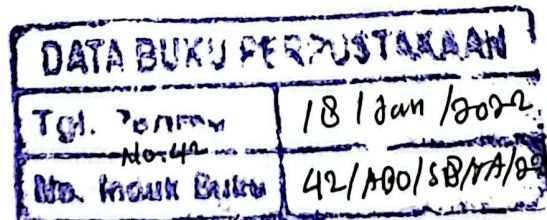
**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YOSKA  
PRIMA INTI**

**TUGAS AKHIR**



**Muhammad Dzikri Al Fayed**

**171038**



**POLITEKNIK STMI JAKARTA  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R.I**

**JAKARTA**

**2020**

## LEMBAR PENGESAHAN

### “PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YOSKA PRIMA INTI”

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Dzikri Al Fayed  
NIM : 1716038  
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir  
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta  
Pada Hari Sabtu Tanggal 24 Oktober 2020

Menyetujui

Penguji 1



Bambang Gunadi, SH, M.Si  
NIP: 195807201984031002

Penguji 2



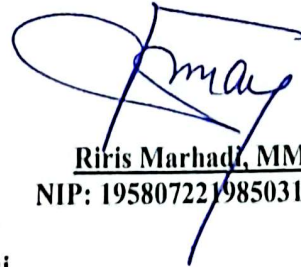
Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.Pd  
NIP: 195703211984031005

Penguji 3



Angelia Merdiyanti, S.Tp, MM  
NIP: 198408062014022001

Penguji 4



Riris Marhadi, MM  
NIP: 195807221985031003

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Administrasi Bisnis Otomotif  
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM  
NIP.198607262014021001

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Dzikri Al Fayed

NIM : 1716038


Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

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

### **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YOSKA PRIMA INTI”**

- 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.

J.  2020  
63989AHF894293751  
6000  
ENAM RIBURUPIAH  
Muhammad Dzikri Al Fayed

## LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

### “PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YOSKA PRIMA INTI”

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Dzikri Al Fayed  
NIM : 171038  
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, 24 Oktober 2020

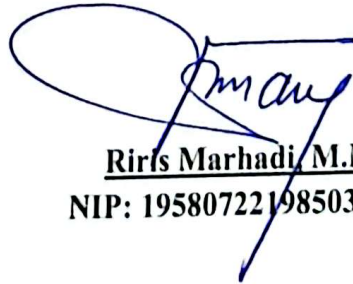
Menyetujui,

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2



Yulius Jatmiko Nurvatno, SE. MM  
NIP.198607262014021001



Riris Marhadi, M.M.  
NIP: 195807221985031003

Mengetahui,


Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif  
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nurvatno, SE. MM  
NIP.198607262014021001

**LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR**

Nama	:	Muhammad Dzikri Al Fayed
NIM	:	1716038
Judul Tugas Akhir	:	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yoska Prima Inti
Pembimbing	:	Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
Asst. Pembimbing	:	Riris Marhadi, M.M.

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
20/08/2020	I	Bimbingan BAB I, revisi pada Latar Belakang,	
24/08/2020	I	Bimbingan BAB I, revisi Latar Belakang.	
26/08/2020	I	BAB I ACC	
26/08/2020	II	BAB II Pembahasan	
31/08/2020	II	BAB II, revisi pada pembahasan teori	
02/09/2020	II	BAB II ACC	
04/09/2020	III	BAB III, sampel	
09/09/2020	III	BAB III, revisi sampel	
15/09/2020	III	BAB III ACC	
01/10/2020		Revisi Seminar BAB I – BAB III	
06/10/2020	IV	Pengajuan BAB IV	
12/10/2020	IV	BAB IV ACC dan Pengajuan BAB V	
16/10/2020	V	BAB V Revisi	
20/10/2020	V	BAB V ACC dan Pengajuan BAB VI	
24/10/2020	VI	BAB VI Revisi	
28/10/2020	VI	BAB VI ACC	

Ka Prodi Administrasi Bisnis  
Otomotif



**Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM**  
NIP.198607262014021001

Pembimbing



**Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM**  
NIP.198607262014021001

MILIK PERPUSTAKAAN STMI  
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

**LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR**

Nama	:	Muhammad Dzikri Al Fayed
NIM	:	1716038
Judul Tugas Akhir	:	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yoska Prima Inti
Pembimbing	:	Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
Asst. Pembimbing	:	Riris Marhadi, M.M.

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
20/08/2020	I	Bimbingan BAB I, revisi pada Latar	
24/08/2020	I	Belakang,	
26/08/2020	I	Bimbingan BAB I, revisi Latar Belakang.	
26/08/2020	II	BAB I ACC	
31/08/2020	II	BAB II Pembahasan	
02/09/2020	II	BAB II, revisi pada pembahasan teori	
04/09/2020	III	BAB II ACC	
09/09/2020	III	BAB III, sampel	
15/09/2020	III	BAB III, revisi sampel	
01/10/2020		BAB III ACC	
06/10/2020	IV	Revisi Seminar BAB I – BAB III	
12/10/2020	IV	Pengajuan BAB IV	
16/10/2020	V	BAB IV ACC dan Pengajuan BAB V	
20/10/2020	V	BAB V Revisi	
24/10/2020	VI	BAB V ACC dan Pengajuan BAB VI	
28/10/2020	VI	BAB VI Revisi BAB VI ACC	

Ka Prodi Administrasi Bisnis  
Otomotif

**Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM**  
NIP.198607262014021001

Pembimbing

**Riris Marhadi, M.M.**  
NIP. 198607262014021001

## ABSTRAK

PT Yoska Prima Inti merupakan perusahaan manufaktur otomotif yang mempunyai produk unggulannya yaitu komponen kendaraan otomotif roda empat. Dalam menjalankan produksinya, perusahaan menghadapi masalah kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan target produksi yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil penelitian pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT Yoska Prima Inti. Penelitian ini dilakukan di PT Yoska Prima Inti dengan tujuan (1) untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh secara parsial Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) (2) untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh secara parsial Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) (3) Apakah terdapat pengaruh secara simultan Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuesioner terhadap 58 pekerja bagian produksi di PT Yoska Prima Inti dengan memakai metode Slovin. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi berganda yang dibantu dengan aplikasi SPSS versi 24. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah  $Y = 3,365 + 0,199 X_1 + 0,329 X_2$  dengan hasil analisis : (1) Pelatihan Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (2) Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (3) Pelatihan Kerja dan Motivasi secara langsung berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

**Kata Kunci = Pelatihan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi Linear Berganda**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, petunjuk, dan hidayah-Nya, Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yoska Prima Inti”** sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Penyusunan Tugas Akhir ini berdasarkan penelitian dan ilmu yang Penulis dapatkan selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di PT Yoska Prima Inti

Tugas akhir ini diajukan sebagai syarat penyelesaian Program Diploma Empat (D-4) Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif pada Politeknik STMI Jakarta. Dengan ini, Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini tidak akan tersusun dengan baik tanpa adanya bantuan dari pihak-pihak terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini tidak lupa juga Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian yang Penulis lakukan maupun dalam penyusunan Tugas Akhir ini diantaranya:

1. Dr. Mustofa, S.T., M.T., selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri (STMI)
2. Yulius Jatmiko Nuryatno, SE., MM. selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) dan dosen pembimbing utama Penulis, beserta sekretaris jurusan Angelia Merdiyanti, S.TP., MM. dan Fitra Aprilindo Sase, S.Gz., MM. Terima Kasih untuk bantuan, dorongan, dan bimbingan serta motivasi pada Penulis dalam proses penulisan laporan ini.
3. Riris Marhadi, M.M. selaku dosen pembimbing Penulis yang telah membimbing kepada penulis selama proses penulisan laporan ini.
4. Ibu Lina, Ibu Sri, dan seluruh rekan – rekan yang ada di PT Yoska Prima Inti yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu Penulis selama proses Praktek Kerja Lapangan baik secara langsung maupun tidak langsung.
5. Kepada kedua orang tua dan adik Penulis yang telah menyemangati dalam segala proses yang selama ini Penulis alami.

**MILIK PERPUSTAKAAN STMI**  
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

6. Kepada Anis Fajriyati yang sudah membantu, membimbing serta memberi semangat penulis untuk segera menyelesaikan Tugas Akhir.
7. Kepada teman – teman seperjuangan saya yang menemani susah dan senang dalam membuat penelitian ini.
8. Teman-teman jurusan Administrasi Bisnis Otomotif angkatan 2016 di Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri yang ikut berjuang bersama menyusun Tugas Akhir.

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	1
DAFTAR GAMBAR .....	4
DAFTAR TABEL.....	5
BAB I PENDAHULUAN.....	6
1.1 Latar Belakang Masalah.....	6
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Batasan Masalah.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2 Kinerja Karyawan .....	16
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	17
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.3 Pelatihan Kerja .....	18
2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	18
2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pelatihan Kerja.....	19
2.3.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja.....	19
2.3.4 Indikator Pelatihan Kerja .....	20
2.4 Motivasi Kerja.....	20
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.4.2 Teori Motivasi.....	23
2.4.3 Metode Meotivasi Kerja.....	25

2.4.4 Fungsi Motivasi Kerja.....	25
2.4.5 Pendekatan Motivasi Kerja.....	26
2.4.6 Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.5 Kerangka Konseptual.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	28
3.3 Populasi dan Sampel .....	28
3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2 Sampel.....	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
3.5.1 Variabel Penelitian.....	30
3.5.2 Definisi Operasional.....	31
3.6 Skala Pengukuran.....	33
3.7 Uji Instrumen Penelitian .....	34
3.7.1 Uji Validitas .....	34
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	35
3.8 Teknik Analisis Data.....	36
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.2 Analisa Regresi Linear Berganda.....	38
3.8.3 Koefisien Determinasi.....	39
3.8.4 Uji Hipotesa .....	40
3.9 Uji Hipotesis.....	42
<b>BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	44
4.1.1 Profil Perusahaan .....	44
4.1.2 Visi dan Misi.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi .....	45
4.1.4 Aspek Fungsional Perusahaan.....	46
4.1.5 Sejarah Umum Perusahaan .....	46
4.2 Deskripsi Responden.....	46

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	48
4.2 Pengolahan Data.....	49
4.2.1 Uji Validitas .....	49
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	53
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	57
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
4.2.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	62
4.2.6 Uji Hipotesis .....	64
<b>BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>67</b>
5.1 Uji Instrumen Penelitian .....	67
5.3.1 Uji Validitas .....	67
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	69
5.2 Uji Asumsi Klasik .....	70
5.4.1 Uji Normalitas.....	70
5.4.1 Uji Multikolinearitas .....	73
5.4.2 Uji Heterokedastisitas .....	74
5.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
5.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	77
5.5 Uji Hipotesis.....	77
5.7.1 Uji F .....	77
5.7.1 Uji t .....	78
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>80</b>
6.1 Kesimpulan .....	80
6.2 Saran.....	36
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>38</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual .....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 5.1 Normal <i>P-Plot</i> dengan Variabel Dependen Kinerja.....	72
Gambar 5.2 Histogram Normalitas Data Residual.....	72
Gambar 5.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	74

MILIK PERPUSTAKAAN STMI  
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi PT Yoska Prima Inti.....	7
Tabel 1.2 Jumlah Produk Not Good PT Yoska Prima Inti.....	7
Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Yoska Prima Inti .....	8
Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasional .....	31
Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja dengan Rumus Product Moment Pearson Correlation .....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja dengan Rumus Product Moment Pearson Correlation .....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja dengan Rumus Product Moment Pearson Correlation.....	52
Tabel 4. 8 Data Untuk Uji Reliabilitas Variabel X <sub>1</sub> .....	53
Tabel 4. 9 Data Untuk Uji Reliabilitas Variabel X <sub>2</sub> .....	55
Tabel 4. 10 Data Untuk Uji Reliabilitas Variabel Y .....	56
Tabel 4. 11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	57
Tabel 4. 12 Data Untuk Uji Multikolinearitas .....	59
Tabel 4. 13 Uji Glejser .....	60

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pertumbuhan ekonomi kuartal III 2019 sebesar 5.02% secara tahunan (*year on year*). Kementerian Perindustrian memilih 5 sektor manufaktur domestik untuk menjadi penopang pertumbuhan ekonomi nasional, salah satunya adalah industri otomotif. Industri otomotif Indonesia diketahui terus mengalami perkembangan dan peningkatan yang signifikan dibanding 20 tahun lalu, hal ini seiring terjadinya peningkatan investasi di dalam negeri, di mana sejumlah produsen global menjadikan Indonesia sebagai basis produksinya untuk mengisi pasar ekspor. Kabar terbaru adalah Hyundai Motor Company yang siap menginvestasikan uang sebesar 1,55 miliar dolar AS atau setara Rp 21,8 triliun untuk mendirikan pabrik di kota industri Deltamas, Bekasi, Jawa Barat.

Selaras dengan banyak dibuat pabrik-pabrik baru pastinya akan membutuhkan banyak sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga harus bisa dikelola dengan cara yang tepat agar sumber manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat dimaksimalkan kinerja dari karyawannya.. Menurut Sutrisno (2017:151) kinerja karyawan atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Robbins dan Judge (2013), "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk

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

PT Yoska Prima Inti adalah salah satu pabrik manufaktur yang memproduksi komponen-komponen kendaraan untuk mobil, kendala utama di PT Yoska Prima Inti adalah banyaknya barang yang *not good* dari hasil produksinya dan target produksi yang tidak mencapai target seperti data yang ada di bawah ini.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi PT Yoska Prima Inti

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2016	10.500.000	8.576.321	82%
2017	10.500.000	8.956.716	85%
T 2018	10.500.000	9.187.168	87%

Tabel 1.2 Jumlah Produk *Not Good* PT Yoska Prima Inti

Tahun	Total Produksi	Target Barang <i>Not Good</i>	Jumlah Barang <i>Not Good</i>	Persentase Barang <i>Not Good</i>
2016	8.576.321	1% dari Total Produksi	98.192	1,14%
2017	8.956.716	1% dari Total Produksi	102.952	1,15%
2018	9.187.168	1% dari Total Produksi	110.981	1,21%

Berdasarkan data yang dilampirkan di atas, banyak produk dengan kondisi *not good* dan tidak tercapainya target produksi tahunan perusahaan, penulis menduga beberapa faktor tersebut terjadi, yaitu salah satunya

adalah absensi, absensi sangat berpengaruh, dikarenakan untuk satu karyawan mempunyai target harian yang harus dicapai, satu karyawan bisa menghasilkan kurang lebih 2.000 produk perharinya, jika itu produk komponen yang kecil. Seperti data absensi di bawah ini, menunjukkan salah satu faktor tidak tercapainya target produksi pertahunnya.

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Yoska Prima Inti

Keterangan	Tahun		
	2016	2017	2018
Sakit	12	14	11
Izin	18	19	23
Cuti	8	9	8
Alfa	19	20	24
Jumlah Hari Absensi	57	62	66
Jumlah Hari Kerja	247	240	240
Jumlah Karyawan	135	135	135
Presentasi Absensi	23,08%	25,83%	27,50%

Selain dari faktor absensi, ada faktor kualitas dari karyawannya, peningkatan kualitas karyawan bisa melalui pelatihan karyawan, salah satu indikator dalam pelatihan adalah peserta pelatihan dan pengembangan, merujuk pada data produk yang *not good* merupakan kesalahan dari karyawan dalam mengoperasikan mesin, sehingga produk mengalami kecacatan, kesalahan akibat kurangnya pelatihan yang didapatkan dan pemahaman dari pelatihan yang didapatkan oleh para karyawan.

Berdasarkan uraian yang sudah penulis uraikan di atas, maka dari itu penulis memilih untuk menentukan judul penelitian **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YOSKA PRIMA INTI”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat beberapa rumusan masalah di dalam penelitian ini, yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT Yoska Prima Inti? (Y)
2. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT Yoska Prima Inti? (Y)
3. Apakah terdapat pengaruh secara stimulan Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT Yoska Prima Inti? (Y)

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh secara signifikan Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT Yoska Prima Inti? (Y).
2. Penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT Yoska Prima Inti? (Y)
3. Penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh secara stimulan Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan di PT Yoska Prima Inti?(Y).

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian yang dilakukan, penulis berharap dapat memberikan informasi mengenai pengaruh secara simultan antara Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dilakukan PT Yoska Prima Inti. Selain itu memberikan masukan berupa saran kepada perusahaan untuk dapat menjadi masukan dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan mendapatkan karyawan yang berkompeten.

## 2. Bagi Politeknik STMI Jakarta

Dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## 3. Bagi Pembaca

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis berharap agar melalui penulisan ini, pembaca dapat memperoleh informasi mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan informasi pembaca atau menjadikannya sebagai bahan referensi.

### 1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Yoska Prima Inti. Pengambilan data dilakukan pada bulan Januari sampai Juli 2020.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan 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**

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

#### **BAB IV: PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Bab ini berisikan hasil pengumpulan data, baik primer maupun sekunder yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih. Pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisis data.

#### **BAB V: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

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

#### **BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan dan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

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

Menurut Hasibuan (dalam Rachman, 2016:1), MSDM adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Flippo (dalam Rachman, 2016:1) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan pemberhentian karyawan, dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu karyawan dan masyarakat.

##### **2.1.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

###### **a. Pengusaha**

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

###### **b. Karyawan**

Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa peranan keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Peran karyawan dalam suatu perusahaan

dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

- **Karyawan Operasional**

Setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah dari atasan.

- **Karyawan Manajerial**

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

**c. Pemimpin**

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenangnya di dalam kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan adalah gaya seseorang dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa apabila seorang manajerial dapat memimpin karyawannya maka ia harus dapat memberikan dorongan, bimbingan, pengarahan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, dan bersikap jujur serta tegas, agar para bawahan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

### **2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rachman (2016:6) dalam MSDM, mengatur dan menetapkan program kepegawaian adalah yang mencakup masalah-masalah berikut.

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
5. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.

#### **2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Rachman (2016:6) meliputi:

##### **1. Perencanaan**

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian mulai dari pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

##### **2. Pengorganisasian**

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan

organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### **3. Pengarahan**

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### **4. Pengendalian**

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menjadi mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan kerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### **5. Pengadaan**

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### **6. Pengembangan**

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan. Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja pada masa kini dan masa depan.

### **7. Kompensasi**

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi harus adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer yang berpedoman pada batas

upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### **8. Pengintegrasian**

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaan, Pengintegrasian merupakan hal yang terpenting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### **9. Pemeliharaan**

Kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### **10. Kedisiplinan**

Fungsi MSDM yang terpenting untuk terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujudnya yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### **11. Pemberhentian**

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

### **2.2 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2017:151) Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah

laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat berupa kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang dalam satuan periode waktu.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Steers (dalam Sutrisno, 2017:151) umumnya orang percaya bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- a. Kemampuan, perangai dan minat.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja.
- c. Tingkah motivasi kerja.

Menurut Byar dan Rue (dalam Sutrisno, 2017:151) berpendapat bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas.
- b. Kemampuan (*abilities*) yaitu sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

### 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Suryani yang (dalam Sahir, 2020:21) ada 4 hal yang dapat dijadikan indikator pegawai, antara lain :

- a. Kualitas, berkaitan dengan kesesuaian hasil dengan yang diinginkan

- b. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan seseorang dalam satuan waktu
- c. Ketepatan Waktu, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan
- d. Kehadiran dari karyawan itu sendiri

Menurut Indasari (2017:56) terdapat 6 konsep yang dijadikan acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
- b. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Faktir keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisatif dan disiplin.
- e. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin di kantor.
- f. Faktor kerjasama, melihat bagaimana karyawan bekerja sama dengan orang lain dala menyelesaikan suatu pekerjaan

## **2.3 Pelatihan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Dalam proses MSDM ada suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Proses tersebut disebut dengan pengembangan pegawai. Menurut Chan (2010:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

Menurut Ambar dan Rosidah (2018:259) pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Menurut Hadari Nawawi (2016:208) pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan.

Bernardin & Russell dalam Gomes (2000:197) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan/pekerja yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pelatihan Kerja**

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Veithzal Rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

- a. Efektivitas biaya
- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

### **2.3.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja**

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018:260) tujuan pelatihan dan pengembangan pegawai perlu dirumuskan dengan jelas. Dengan

rumusan tujuan ini, maka *output* pelatihan dapat direncanakan dengan tepat. Pelatihan jangan hanya merupakan upaya formal untuk meningkatkan kualitas pegawai, namun sebaiknya menjawab kebutuhan strategis atas kemampuan yang benar-benar dibutuhkan oleh organisasi publik. Adapun tujuan pelatihan dan pengembangan menurut Henry Simamora, meliputi:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pegawai
- c. Membantu memecahkan persoalan operasional
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

#### **2.3.4 Indikator Pelatihan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016:44) indikator dalam pelatihan yakni:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih.
- c. Metode pelatihan dan pengembangan.
- d. Peserta pelatihan dan pengembangan.

### **2.4 Motivasi Kerja**

#### **2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2006:141) Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2017:61) motivasi kerja merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (dalam Bahri, 2018:46) bahwa motivasi kerja adalah suatu cara untuk mendorong gairah kerja bawahan, agar

mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi atau energi yang bersifat dorongan dari dalam diri untuk menggerakkan dan menaikkan gairah kerja seseorang agar mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017:112) Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasa perlu memenuhi kebutuhan. Kebutuhan dasar manusia bukan hanya sematamata merupakan hal-hal yang dikehendai untuk memenuhi tuntutan primer, seperti makan, pakaian, tempat tinggal, dan tuntutan keamanan yang bertujuan sekedar untuk mempertahankan dan memelihara kelangsungan hidup saja. Menurut Maslow dalam (Sutrisno, 2017:122) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hirerarki kebutuhan, sebagai berikut:

a. Kebutuhan Psikologis

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Merupakan tingkatan paling dasar dari teori Maslow yang berupa makan, minum, tempat tinggal, pakaian untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari. Ini yang menjadikan seseorang terdorong untuk mengerjakan suatu pekerjaan karena dengan bekerja ia akan mendapatkan imbalan yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Seseorang membutuhkan jaminan keselamatan dan keamanan diri agar dapat bekerja maksimal. Adapun upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan dapat melalui:

- Selalu memberi informasi agar karyawan bekerja hati – hati dan waspada.

- Menyediakan tempat kerja yang aman dan layak
  - Memberikan perlindungan asuransi jiwa.
  - Memberikan jaminan kepastian kerja bahwa selama mereka bekerja dengan baik maka tidak akan di PHK dan adanya jaminan kepastian pembinaan karir.
- c. **Kebutuhan Hubungan Sosial**  
Merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat. Contoh : manusia butuh kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya, diikutsertakan dalam pergaulan.
- d. **Kebutuhan Pengakuan**  
Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang tersebut menciptakan simbol – simbol yang menunjukkan bahwa statusnya meningkat sehingga dirinya disegani dan dihormati orang. Contoh simbolnya seperti: membeli barang bermerek, bermain tenis, golf dan lain sebagainya.
- e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**  
Merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Hal ini didasari dari kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini, seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing – masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara seperti ikut seminar, lokakarya dan lain sebagainya. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri – ciri yang berbeda dengan kebutuhan lainnya yaitu tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang.

## 2.4.2 Teori Motivasi

Nawawi menyebutkan (2016:351) motivasi berasal dari kata “*motive*” yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Terdapat beberapa teori motivasi dari sudut pandang psikologis, yang dapat diimplementasikan dalam manajemen SDM di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, yaitu:

### 1. Teori Kebutuhan dari Maslow

Setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya, terdiri dari:

#### a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, dan papan.

#### b. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.

#### c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi

- Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
- Kebutuhan akan perasaan dihormati
- Kebutuhan untuk bisa berprestasi
- Kebutuhan untuk bisa ikut serta

#### d. Kebutuhan Penghargaan

Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.

#### e. Kebutuhan Perwujudan Diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

## **2. Teori Dua Faktor dari Herzberg**

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

### **a. Faktor Intrinsik**

- Kebijakan dan administrasi.
- Supervisi
- Gaji atau upah
- Hubungan antar pribadi
- Kondisi kerja

### **b. Faktor Ekstrinsik**

- Keberhasilan
- Pengakuan atau penghargaan
- Pekerjaan itu sendiri
- Tanggung jawab
- Pengembangan

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Dengan demikian seseorang yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggunakan kreatifitas dan inovasi dan tidak perlu diawasi dengan ketat.

## **3. Teori Prestasi dari McClelland**

Motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan prestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

## **4. Teori X dan Y**

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y.

- a. **Teori X**, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.
- b. **Teori Y**, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

#### 2.4.3 Metode Meotivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

##### 1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

##### 2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

#### 2.4.4 Fungsi Motivasi Kerja

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

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

#### **2.4.5 Pendekatan Motivasi Kerja**

Sebagaimana dikemukakan oleh Freeman and Gilbert yang dikutip oleh Tisnawati Sule dan Saefullah (2010: 237) bahwa paling sedikit terdapat tiga pendekatan motivasi yang telah dikenal dalam dunia manajemen, yaitu:

##### **1. Pendekatan Tradisional**

Bahwa motivasi para pekerja hanya dipandang dari sudut pemenuhan kebutuhan fisik atau biologis saja (melalui insentif, gaji, dan upah dalam bentuk uang atau barang sebagai penghargaan).

##### **2. Pendekatan Hubungan Manusia**

Pendekatan hubungan manusia bahwa motivasi para pekerja tidak hanya membutuhkan uang, tetapi membutuhkan interaksi dengan orang lain. Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan non materiil (jamak).

##### **3. Pendekatan SDM**

Pendekatan SDM mengatakan bahwa:

- a. Pekerja cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.
- b. Pekerja berprestasi bukan karena insentif dan penguatan sosial.
- c. Adanya kesadaran pekerja untuk meraih prestasi kerja itu sendiri.

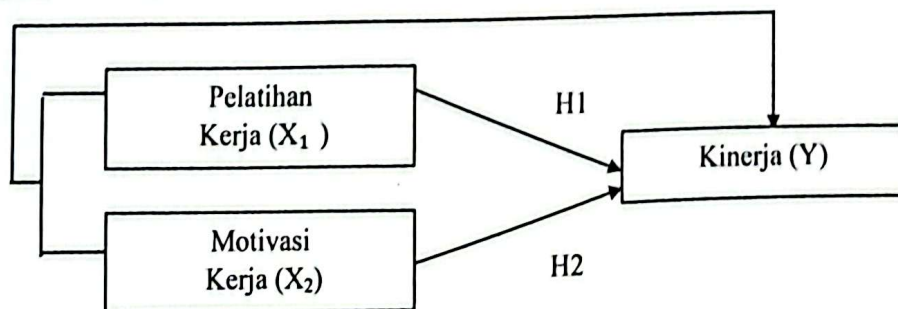
## 2.4.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Riniwati (2016:200), indikator motivasi kerja seperti berikut :

1. Pengembangan diri
2. Kreatif
3. Tertantang terhadap pekerjaan
4. Tertarik belajar hal baru
5. Tanggung jawab
6. Upah atau gaji
7. Intensif dan bonus
8. Kebijakan perusahaan
9. Pengawasan
10. Kondisi dan fasilitas kerja
11. Status
12. Keamanan

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kinerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Kinerja karyawan diukur dari hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas. Setiap karyawan akan merasa puas apabila kebutuhan yang karyawan harapkan dapat terpenuhi. Hal yang dapat mendukung kinerja karyawan tersebut adalah pelatihan kerja dan motivasi . Dengan pelatihan kerja dan motivasi perusahaan yang, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut. H3



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT Yoska Prima Inti yang beralamatkan Jl. Gajah Tunggal Blok BI No.9, RT 001/RW 002, Pasir Jaya, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten. 15135. Waktu yang diperlukan antara bulan September 2020 sampai Oktober 2020.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yakni:

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumbernya langsung, dalam hal ini adalah perusahaan, data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan, kemudian diisi oleh responden yang berisi pernyataan seputar pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah tersedia. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Data sekunder diperoleh bersumber dari dokumen yang ada di dalam perusahaan, laporan, jurnal, buku maupun sumber pustaka lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas pada penelitian ini.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono dalam Rochmad (2018:46), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Azuar dkk (2014:51) berpendapat bahwa populasi merupakan totalitas dari seluruh

unsur yang ada di dalam sebuah wilayah penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah tenaga kerja langsung di PT Yoska Prima Inti yang berjumlah 135 orang.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Azuar dkk (2014:51), sampel merupakan wakil-wakil dari populasi yang akan diteliti. Teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar dalam Azuar dkk, 2014) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{135}{1 + 135(0,1)^2} = \frac{135}{2,35} = 57,44 \text{ (dibulatkan 58)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian yang disebabkan kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu sebesar 10%

Berdasarkan perhitungan di atas, didapatkan jumlah sampel sebanyak 57 responden tenaga kerja langsung di PT Yoska Prima Inti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dari populasi. Pengambilan sampel jenis ini digunakan apabila karakteristik atau ciri dari anggota adalah populasi sama (homogeny) menurut Lohr (2010) dan Thompson (2012) (dalam Juliandi dkk, 2014:53)

Teknik *simple random sampling* digunakan dalam penelitian ini. Jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 sampel.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian (Azuar dkk, 2014:68). Pada penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti (Azuar dkk, 2014:69). Kuesioner dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup, dimana responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja.

#### **2. Dokumentasi**

Dokumentasi menurut Azuar dkk (2014:70) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu. Dalam penelitian ini, dokumentasi dilakukan dengan cara mengambil langsung data yang diperoleh dari perusahaan yang terdiri dari jumlah karyawan, profil, sejarah berdirinya perusahaan dan lain sebagainya.

#### **3. Studi Pustaka**

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dan mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan (sumber bacaan, buku-buku referensi, atau hasil penelitian terdahulu) yang ada kaitannya dengan penelitian tugas akhir ini.

### **3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### **3.5.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian menurut Sugiyono dalam Rochmad (2018:49) merupakan suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu:

1. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, dan tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel bebas (*independent variable*) adalah kebalikan dari variabel terikat. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas adalah sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai pada variabel terikat. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ).

### 3.5.2 Definisi Operasional

Sujarweni dalam Rochmad (2018:50) mengemukakan definisi operasional dalam variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti dari setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana. Berikut definisi operasional pada variabel penelitian ini:

Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja: Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja Sutrisno (2017:151)	Kualitas	Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas perusahaan.
		Mendapatkan teguran dari hasil kerja
		Kualitas barang sudah sesuai dengan standar yang ada
	Kuantitas	Jumlah barang yang dihasilkan sesuai dengan target
	Ketepatan Waktu	Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan
		Ketepatan daftar hadir karyawan

	Kehadiran	Jumlah absensi karyawan
		Absen lebih dari sekali dalam satu bulan
<p><b>Pelatihan Kerja:</b> pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Ambar dan Rosidah (2018:259)</p>	Tujuan dan sasaran	Tujuan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan
		Tujuan dan sasaran pelatihan yang jelas
	Pelatih	Pelatih mengerti apa yang harus diajarkan
		Pelatih mampu menjelaskan materi dengan baik
		Pelatih mengetahui masalah yang terjadi
	Metode Pelatihan	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan materi yang diberikan
		Metode pelatihan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para peserta pelatihan
		Media pelatihan yang membantu peserta memahami pelatihan
	Peserta Pelatihan	Peserta mampu memahami materi yang diberikan
		Peserta mengaplikasikan materi yang diberikan Peserta bersedia melakukan pelatihan
<p><b>Motivasi Kerja:</b> motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri</p>	Pengembangan Diri	Karyawan merasakan kemajuan yang ada pada dirinya setelah bekerja di PT Yoska Prima Inti
<p>karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Mangkunegara (2017:61)</p>		Adanya peluang dalam pengembangan diri
	Kreatif	Anda menjadi lebih kreatif ketika bekerja di PT Yoska Prima Inti?
	Tertantang Terhadap Pekerjaan	Anda merasa tertantang ketika bekerja di PT Yoska Prima Inti

	Tertarik Belajar Hal Baru	Anda bekerja di PT Yoska Prima Inti karena anda tertarik belajar hal – hal baru
	Tanggung Jawab	Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan
	Upah dan Gaji	Gaji yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan
	Instensif dan Bonus	Bonus yang didapatkan jika mengerjakan suatu di luar dari tanggung jawabnya
	Kebijakan Perusahaan	Peraturan Perusahaan terhadap karyawannya
	Pengawasan	Anda bekerja di PT Yoska Prima ini karena sistem pengawasan yang berlaku sesuai dengan keinginan anda
	Kondisi dan Fasilitas Kerja	Lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung jalannya pekerjaan
	Status	Alasan anda bekerja di PT Yoska Prima Inti karena status pekerjaannya yang sesuai dengan minat anda
	Keamanan	Rasa aman saat bekerja mulai dari pengadaan APD dan lingkungan kerja

### 3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala pengukuran ini dirancang oleh *Likert* untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan dalam bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis. Untuk kuesioner mengenai pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja, skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat dan benar. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Salah satu cara untuk menguji validitas ini adalah dengan menggunakan *product moment pearson correlation*, yakni prinsip menghubungkan

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

atau mengkorelasikan masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari kuesioner. Berikut ini merupakan rumus korelasi *product moment* yang dapat digunakan untuk melakukan uji validitas secara manual:

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi
- N = Jumlah responden
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh oleh seluruh item

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item soal dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item soal dinyatakan tidak valid.

Kuesioner yang layak adalah kuesioner yang valid dan reliabel. Semakin tinggi tingkat kevalidan sebuah kuesioner, maka artinya kuesioner tersebut layak digunakan sebagai alat (instrumen) pengumpul data penelitian.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, kejelasan, kestabilan, dan konsistensi. Ide pokok konsep reliabilitas adalah “sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya” (Azuar dkk, 2014). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika suatu variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Rumus yang dapat digunakan untuk melakukan uji reliabilitas secara manual adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan
- $\Sigma \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma_t^2$  = Varians total

Pengukuran reliabilitas ini juga dapat dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* masing-masing instrumen menggunakan program *SPSS* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk melihat apakah di dalam suatu regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas (Gujarati dalam Azuar dkk, 2014:55). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$  maka berarti data penelitian berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$  maka berarti data penelitian tidak berdistribusi normal.

##### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Tujuan digunakannya uji multikolinearitas ini adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) di antara variabel bebas atau variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah

dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (*VIF*). Rumus yang dapat digunakan untuk melakukan uji multikolinearitas secara manual adalah sebagai berikut:

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

$$Tol = \frac{1}{VIF} = 1 - R^2_k$$

Keterangan:

VIF = Nilai *Variance Tolerance Factor*

Tol = Nilai *Tolerance*

$R^2_k$  = Koefisien determinasi variabel ke-k yang diregresikan dengan variabel lain

Terdapat 2 kriteria yang dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan uji multikolinearitas, antara lain:

a. Berdasarkan Nilai *Tolerance*

- Jika nilai *tolerance* > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- Jika nilai *tolerance* < 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

b. Berdasarkan Nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*)

- Jika nilai *VIF* < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai *VIF* > 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Purnomo (2019:59) Uji heteroskedastisitas adalah suatu uji untuk melihat apakah terdapat kesamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang

memenuhi syarat adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residual). Model dapat dikatakan baik apabila didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit baru melebar di tengah atau sebaliknya. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3.8.2 Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu metode statistik yang berguna untuk membangun suatu persamaan atau memodelkan fungsi hubungan antara variabel terikat atau *dependent variable* (Y) dengan variabel bebas atau *independent variable* (X) (Widarto, Agus, Didik, 2018). Analisis regresi linear berganda berguna untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas (*independent variable* atau X) terhadap variabel terikat (*dependent variable* atau Y).

Penulis menggunakan analisis regresi linear berganda ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yoska Prima Inti. Berikut rumus persamaan analisis regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

$b_1b_2$  = Koefisien Regresi

a = Konstanta

$X_1$  = Pelatihan Kerja

MILIK PERPUSTAKAAN STMI  
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

$X_2$  = Motivasi

Untuk mencari nilai  $a$ ,  $b_1$ , dan  $b_2$  dapat menggunakan rumus OLS (*Ordinary Least Square*) sebagai berikut:

$$b_1 = \frac{\Sigma x_2^2 \Sigma x_1 y - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_2 y)}{\Sigma x_1^2 \Sigma x_2^2 - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{\Sigma x_1^2 \Sigma x_2 y - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_1 y)}{\Sigma x_1^2 \Sigma x_2^2 - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\Sigma Y - (b_1 \Sigma x_1) - (b_2 \Sigma x_2)}{n}$$

### 3.8.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau  $R^2$  merupakan sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Koefisien determinasi ini berguna untuk melihat dan memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Dengan kata lain, koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X (variabel independen) untuk mempengaruhi variabel Y (variabel dependen). Semakin besar koefisien determinasi, maka akan semakin baik kemampuan X menerangkan Y (Suharyadi dan Purwanto dalam Widarto dkk, 2018:73). Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{ryx_1^2 + ryx_2^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$ryx_1$  = Korelasi sederhana (*product moment*) antara  $X_1$  dengan Y

$ryx_2$  = Korelasi sederhana antara  $X_2$  dengan Y

$rx_1x_2$  = Korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Agar nilai koefisien determinasi dapat dimaknai, maka syarat yang harus dipenuhi adalah hasil uji F dalam analisis regresi linear berganda bernilai signifikan yang artinya “ada pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y”. Akan tetapi, jika hasil dalam uji F tidak signifikan, maka nilai koefisien determinasi tidak dapat dipergunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

### 3.8.4 Uji Hipotesa

#### a. Uji F Stimulan

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini akan diuji apakah ada pengaruh pelatihan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan (artinya pengaruh gabungan dari variabel pelatihan kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan). Terdapat dua cara pengambilan keputusan saat melakukan uji hipotesis dalam uji F ini antara lain:

- a. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) dari Output Anova
  - Jika nilai Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima, yang artinya pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
  - Jika nilai Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak, yang artinya pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Berdasarkan Perbandingan Nilai F hitung dan F tabel

Rumus pengujiannya adalah:

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

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah data atau kasus

$F$  = Hasil perhitungan ini dibandingkan dengan  $F$  tabel yang

diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau dengan *degree freedom* ( $df$ ) =  $n-k-1$

Berikut ini kriteria pengambilan keputusan uji  $F$  simultan:

- Jika nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka hipotesis diterima, yang artinya pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
- Jika nilai  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel, maka hipotesis ditolak, yang artinya pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### b. Uji t Parsial

Uji  $t$  merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear berganda. Uji  $t$  digunakan untuk menguji apakah variabel bebas atau *independent variable* ( $X$ ) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau *dependent variable* ( $Y$ ). Pada penelitian ini, uji  $t$  dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel pelatihan kerja dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Terdapat dua pedoman yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam melakukan uji  $t$  parsial ini antara lain:

##### a. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

- Jika nilai Sig.  $<$  probabilitas 0,05 maka artinya ada pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) atau hipotesis diterima.

- Jika nilai Sig. > probabilitas 0,05 maka artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
- b. Berdasarkan Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel  
Rumus pengujiannya adalah:

$$t \text{ hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Nilai uji t
- r = Koefisien korelasi
- r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi
- n = Jumlah sampel yang diobservasi

Hasil pengujian tersebut kemudian dibandingkan dengan t tabel menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Berikut ini kriteria pengambilan keputusan uji t parsial:

- Jika nilai t hitung > t tabel maka hipotesis diterima, yang artinya ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.

Jika nilai t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

### 3.9 Uji Hipotesis

Menurut Ibid (dalam buku Morrison, 2018:15) Hipotesis didefinisikan sebagai suatu pernyataan formal mengenai hubungan antara variabel dan diuji secara langsung. Hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho : Pelatihan kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yoska Prima Inti.

Ha : Pelatihan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yoska Prima Inti.

2. Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yoska Prima Inti.

Ha : Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yoska Prima Inti.

3. Ho : Pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yoska Prima Inti.

Ha : Pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yoska Prima Inti.

## BAB IV

### PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

##### 4.1.1 Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT Yoska Prima Inti
Jenis Usaha	: Perseroan Terbatas
Tanggal Berdiri	: 25 Oktober 1989
Pendiri Usaha	: Suyanto Yos
Alamat Perusahaan	: Jl. Gajah Tunggal Blok BI No.9, RT 001/RW 002, Pasir Jaya, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten. 15135.
Telepon	: (021)-5900106

##### 4.1.2 Visi dan Misi

###### a. Visi

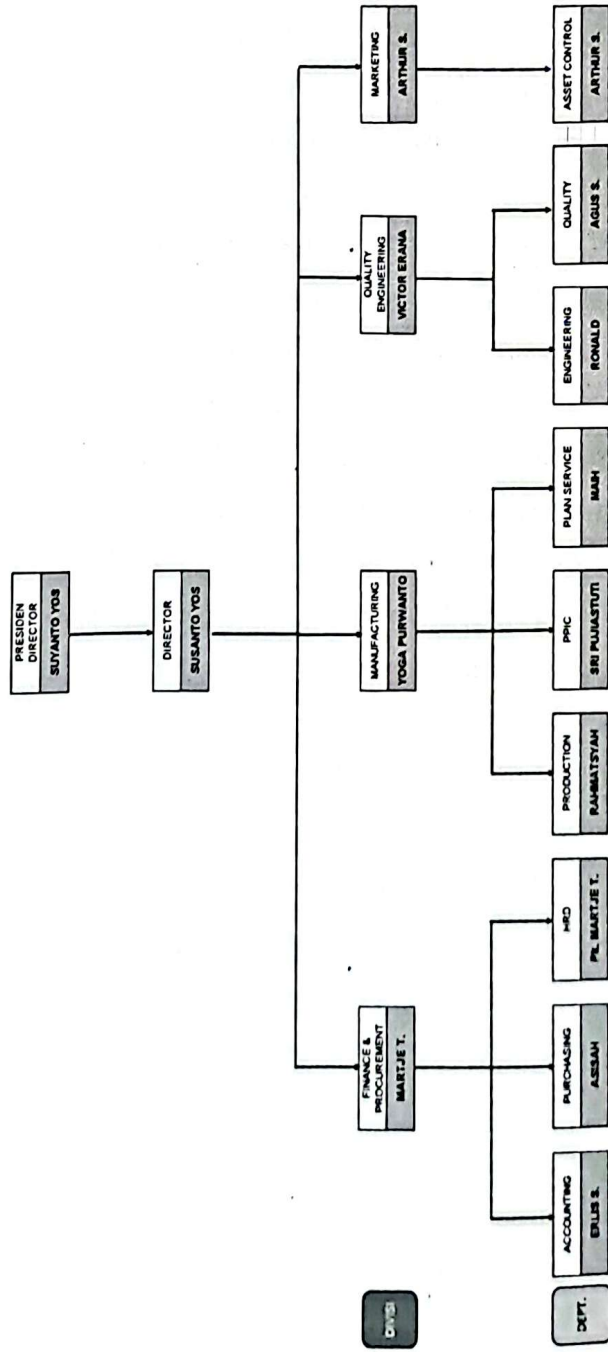
“Menjadi perusahaan komponen otomotif terpercaya di Indonesia.”

###### b. Misi

1. Memproduksi produk yang berkualitas untuk pelanggan.
2. Membawa pelayanan yang sempurna kepada pelanggan melalui prinsip keuntungan bersama.
3. Melakukan perbaikan dengan seksama dalam peningkatan kualitas, efisiensi, dan manufaktur secara berkesinambungan

**MILIK PERPUSTAKAAN STMI**  
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

### 4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan

MILIK PERPUSTAKAAN STMI  
Membaca : Ibadah, Mengambil : Doa

#### 4.1.4 Aspek Fungsional Perusahaan

PT Yoska Prima Inti merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur komponen otomotif. Adapun kegiatan perusahaan yang mencakup 4 aspek, yakni aspek produksi, aspek pemasaran, aspek sumber daya manusia, dan aspek keuangan.

#### 4.1.5 Sejarah Umum Perusahaan

PT Yoska Prima Inti didirikan pada tahun 1989 oleh Bapak Suyanto Yos di Tangerang, PT Yoska Prima Inti bergerak di bidang manufaktur komponen kendaraan. PT Yoska Prima Inti memiliki visi menjadi perusahaan komponen otomotif terpercaya di Indonesia. Perusahaan juga memiliki misi untuk memproduksi produk yang berkualitas untuk pelanggan, membawa pelayanan yang sempurna kepada pelanggan melalui prinsip keuntungan bersama, melakukan perbaikan dengan seksama dalam peningkatan kualitas, efisiensi, dan manufaktur secara berkesinambungan.

Dalam memberikan kepuasan pelanggan, sedari awal PT Yoska Prima Inti memiliki komitmen membuat produk yang berkualitas yang dibuat dari material terbaik, agar dapat memenuhi harapan yang diperlukan oleh pelanggan. Dan adapun nilai yang diterapkan di PT Yoska Prima Inti adalah:

- Kejujuran, kesadaran untuk bertindak dan menyampaikan sesuai dengan fakta.
- Kepedulian, perhatian dalam lingkungan kerja.
- Disiplin, kesadaran berperilaku sesuai dengan peraturan.
- Tanggung Jawab, kesadaran untuk menjalankan kewajiban.
- Kerja Sama, menunjukkan tim yang solid.

#### 4.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden pada penelitian ini memberikan gambaran dan penjelasan mengenai karakteristik responden yang menunjukkan besarnya

frekuensi absolut dan persentase jenis kelamin, usia, usia, tingkat pendidikan, dan jabatan pada karyawan PT Yoska Prima Inti. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada para responden yaitu karyawan PT Yoska Prima Inti melalui Google Form.

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	58	100%
Wanita	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data yang diolah, 2020.

Berdasarkan data pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden penelitian yaitu karyawan PT Yoska Prima Inti seluruh karyawan produksi berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase
20-24	15	26%
25-30	40	69%
31- 35	3	5%
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Tabel di atas menjelaskan bahwa karyawan PT Yoska Prima Inti di bagian produksi didominasi oleh rentan usia dari 25 sampai 30 tahun

dengan presentase 69%, diikuti dengan rentan umur 20 sampai 24 dengan presentase 26% dan terakhir rentan umum 31 sampai 35 tahun dengan 5%.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA Sederajat	40	69%
Diploma I - III	16	28%
Diploma IV - Strata I	2	3%
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SMA dan sederajat mendominasi jumlah karyawan dengan jumlah 40 dengan presentase 69% disusul dengan Diploma I – III dengan jumlah 16 orang dan presentase 28%. Untuk Diploma IV – Strata I hanya terdapat 2 orang atau sekitar 3%.

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Leader	3	5%
Operator Produksi	41	71%
Operator Magang	14	24%
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data yang diolah, 2020.

Tabel 4.4 menjelaskan jumlah karyawan berdasarkan jabatan yang sedang dijabat, leader hanya 3 orang atau 5% karena hanya terdapat 1 leader dalam tiap lini produksinya. Disusul operator produksi sejumlah 41 orang atau 71% dan operator magang 14 orang atau 24%.

## 4.2 Pengolahan Data

Untuk mempermudah penulis dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, maka penulis menggunakan bantuan program IBM SPSS 24, Microsoft Excel, dan perhitungan manual dengan bantuan kalkulator agar mendapatkan hasil data yang akurat.

### 4.2.1 Uji Validitas

Setelah melakukan pengumpulan data, hal yang dilakukan penulis adalah melakukan tabulasi terhadap hasil jawaban responden. Tabulasi data dari jawaban responden dilakukan dengan bantuan program Microsoft Excel. Penulis melakukan uji validitas dengan menggunakan perhitungan program IBM SPSS 24 dan manual. Perhitungan manual dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment pearson correlation*, yakni mengkorelasikan masing-masing skor butir pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari kuesioner. Rumus yang digunakan adalah:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Dengan  $n=58$  maka diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,259. Ini berarti bahwa jika nilai korelasi ( $r$  hitung) lebih besar dari 0,259 maka butir pertanyaan dinyatakan valid, sedangkan jika nilai korelasi kurang dari 0,259 maka soal dinyatakan tidak valid. Hanya butir pertanyaan yang valid yang akan digunakan pada saat uji hipotesis.

a. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja dengan Rumus Product Moment Pearson Correlation

Butir Pernyataan	r Hitung	Keterangan
X2.1	0,293	VALID
X2.2	0,335	VALID
X2.3	0,309	VALID
X2.4	0,339	VALID
X2.5	0,330	VALID
X2.6	0,329	VALID
X2.7	0,593	VALID
X2.8	0,601	VALID
X2.9	0,418	VALID
X2.10	0,584	VALID
X2.11	0,623	VALID
X2.12	0,609	VALID
X2.13	0,565	VALID
X2.14	0,330	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Hasil dari uji validitas variabel pelatihan kerja pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid. Perhitungan manual untuk uji validitas pada butir pernyataan nomor 1 variabel pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{58 \cdot 10.535 - (216)(2.737)}{58 \cdot 864 - (46.656) \cdot 58 \cdot 132.449 - (2.737)^2} \\
 &= \frac{611.030 - 591.192}{(50.112 - 46.656)(7.684.942 - 7.491.169)} \\
 &= \frac{19.838}{(3.456)(193.773)} = \frac{19.838}{25.878,2} = 0,767
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan validitas variabel X1.1 dengan menggunakan cara manual yaitu 0,767. Butir pertanyaan nomor 1 dinyatakan valid karena r hitung lebih dari 0,259 (r tabel). Perhitungan manual untuk butir pertanyaan nomor 2 hingga 13

dihitung dengan menggunakan cara yang sama, dan hasilnya sesuai dengan tabel 4.2.

**b. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja dengan Rumus Product Moment Pearson Correlation

Butir Pernyataan	r Hitung	Keterangan
X2.1	0,293	VALID
X2.2	0,335	VALID
X2.3	0,309	VALID
X2.4	0,339	VALID
X2.5	0,330	VALID
X2.6	0,329	VALID
X2.7	0,593	VALID
X2.8	0,601	VALID
X2.9	0,418	VALID
X2.10	0,584	VALID
X2.11	0,623	VALID
X2.12	0,609	VALID
X2.13	0,565	VALID
X2.14	0,330	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Hasil dari uji validitas variabel pelatihan kerja pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid. Perhitungan manual untuk uji validitas pada butir pernyataan nomor 1 variabel pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{58 \cdot 10.706 - (208)(2.962)}{58 \cdot 788 - (43.264) \cdot 58 \cdot 153.208 - (2.962)^2} \\
 &= \frac{620.948 - 616.096}{(50.112 - 46.656)(7.684.942 - 7.491.169)} \\
 &= \frac{4.852}{(2.440)(112.620)} = \frac{4.852}{16.577} = 0,293
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan validitas variabel X2.1 dengan menggunakan cara manual yaitu 0,293. Butir pertanyaan nomor 1 dinyatakan valid karena r hitung lebih dari 0,259 (r tabel). Perhitungan manual untuk butir pertanyaan nomor 2 hingga 14 dihitung dengan menggunakan cara yang sama, dan hasilnya sesuai dengan tabel 4.2.

### c. Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja dengan Rumus Product Moment Pearson Correlation

Butir Pernyataan	r Hitung	Keterangan
X2.1	0,782	VALID
X2.2	0,871	VALID
X2.3	0,750	VALID
X2.4	0,820	VALID
X2.5	0,820	VALID
X2.6	0,820	VALID
X2.7	0,603	VALID
X2.8	0,630	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji validitas variabel motivasi memiliki hasil yang valid untuk semua butir pertanyaan karna semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,259). Contoh perhitungan manual uji validitas pada butir pertanyaan nomor 1 variabel motivasi adalah:

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{58\ 6.776 - (222)(1.714)}{58\ 886 - (49.284) \sqrt{58\ 52.744 - (1.714)^2}} \\
 &= \frac{393.008 - 380.508}{(51.388 - 49.284)(3.059.152 - 2.937.796)} \\
 &= \frac{12.500}{(2.104)(121.356)} = \frac{12.500}{15.979} = 0,782
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan validitas variabel Y.1 dengan menggunakan cara manual yaitu 0,782. Butir pertanyaan nomor 1 dinyatakan valid karena r hitung lebih dari 0,259 (r tabel). Perhitungan manual untuk butir pertanyaan nomor 2 hingga 8 dihitung dengan menggunakan cara yang sama, dan hasilnya sesuai dengan tabel 4.2.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas ini dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach Alpha* masing-masing instrumen penelitian. Penulis melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan perhitungan program *IBM SPSS 24* dan manual. Rumus *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk menghitung nilai reliabilitas adalah:

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

##### a. Perhitungan Manual Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>

Tabel 4. 8 Data Untuk Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>

Butir Soal	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma Y_i$	$\Sigma Y_i^2$	$\sigma^2_b$	$\Sigma \sigma^2_b$	$\sigma_t^2$
X1.1	216	864	2.737	132.499	1,207	14,201	57,602
X1.2	187	667			1,105		
X1.3	203	759			0,836		
X1.4	201	759			1,076		
X1.5	217	865			0,916		
X1.6	212	832			0,985		
X1.7	227	941			0,906		
X1.8	212	836			1,054		
X1.9	206	834			1,765		
X1.10	222	920			1,212		
X1.11	225	921			0,83		
X1.12	199	753			1,211		
X1.13	210	824			1,098		

Sumber: Data yang diolah, 2020

1) Menghitung Varian Butir

Contoh perhitungan varian butir pada nomor 1 variabel  $X_1$ :

$$\begin{aligned}\sigma_b^2 &= \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} \\ &= \frac{864 - \frac{(216)^2}{58}}{58} = \frac{59,587}{58} = 1,027\end{aligned}$$

Perhitungan varian butir untuk nomor 2 sampai dengan nomor 15 menggunakan rumus yang sama.

2) Menghitung Jumlah Varian Butir

Jumlah varian butir didapatkan dengan menjumlahkan varian butir dari 15 butir pertanyaan. Hasilnya, yaitu **14,201**.

3) Menghitung Varian Total

$$\begin{aligned}\sigma_t^2 &= \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n} \\ &= \frac{132.499 - \frac{(2737)^2}{58}}{58} = \frac{3.340,914}{58} = 57,602\end{aligned}$$

4) Menghitung Reliabilitas  $X_1$

$$\begin{aligned}r_{11} &= \frac{13}{13 - 1} \left( 1 - \frac{14,201}{57,602} \right) \\ &= 1,083 \cdot 0,757 = 0,820\end{aligned}$$

Setelah melakukan perhitungan manual, variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,820 yang lebih besar dari 0,60. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen pelatihan kerja dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya

**b. Perhitungan Manual Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub>**

Tabel 4. 9 Data Untuk Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub>

Butir Soal	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma Y_i$	$\Sigma Y_i^2$	$\sigma^2_b$	$\Sigma \sigma^2_b$	$\sigma_t^2$
X2.1	208	788	2.946	153.208	0,725	12,085	33,497
X2.2	220	894			1,026		
X2.3	213	842			1,013		
X2.4	193	701			1,013		
X2.5	204	762			0,767		
X2.6	222	896			0,798		
X2.7	220	870			0,750		
X2.8	212	826			0,881		
X2.9	204	760			0,732		
X2.10	213	825			0,738		
X2.11	224	898			0,567		
X2.12	211	819			0,886		
X2.13	213	849			1,151		
X2.14	207	799			1,038		

Sumber: Data yang diolah, 2020

1) Menghitung Varian Butir

Contoh perhitungan varian butir pada nomor 1 variabel X<sub>2</sub>:

$$\sigma^2_b = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{788 - \frac{(208)^2}{58}}{58} = \frac{42,069}{58} = 7,25$$

2) Menghitung Jumlah Varian Butir

Jumlah varian butir didapatkan dengan menjumlahkan varian butir dari 15 butir pertanyaan. Hasilnya, yaitu 12,805.

3) Menghitung Varian Total

$$\sigma_t^2 = \frac{\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{153.107 - \frac{(2961)^2}{58}}{58} = \frac{1942,849}{58} = 33,497$$

4) Menghitung Reliabilitas  $X_2$

$$r_{11} = \frac{14}{14 - 1} \left( 1 - \frac{12,805}{33,497} \right)$$

$$= 1,078 \cdot 0,635 = 0,820$$

**c. Perhitungan Manual Uji Reliabilitas Variabel Y**

Tabel 4. 10 Data Untuk Uji Reliabilitas Variabel Y

Butir Soal	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma Y_i$	$\Sigma Y_i^2$	$\sigma^2_b$	$\Sigma \sigma^2_b$	$\sigma_t^2$
Y1	222	886	1.714	52.744	0,625	8,129	36.075
Y2	210	838			1,339		
Y3	207	771			0,556		
Y4	206	790			1,006		
Y5	228	952			0,961		
Y6	223	895			0,648		
Y7	207	833			1,625		
Y8	211	847			1,369		

Sumber: Data yang diolah, 2020.

1) Menghitung Varian Butir

Contoh perhitungan varian butir pada nomor 1 variabel Y:

$$\sigma^2_b = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{886 - \frac{(222)^2}{58}}{58} = \frac{36,276}{58} = 0,625$$

2) Menghitung Jumlah Varian Butir

Jumlah varian butir didapatkan dengan menjumlahkan varian butir dari 15 butir pertanyaan. Hasilnya, yaitu 8,128.

3) Menghitung Varian Total

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

$$= \frac{52.744 - \frac{(1714)^2}{58}}{58} = \frac{2092,345}{58} = 36,075$$

4) Menghitung Reliabilitas Y

$$r_{11} = \frac{8}{8-1} \left( 1 - \frac{8,128}{36,075} \right)$$

$$= 1,142 \cdot 0,766 = 0,885$$

MILIK PERPUSTAKAAN STMI  
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

#### 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk melihat apakah di dalam suatu model regresi, variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi yang normal atau tidak (Azuar dkk, 2014:55). Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada program *IBM SPSS 24*. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 berarti data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4. 11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,43221789
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,071
Test Statistic		,102

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.	

Berdasarkan tabel 4.7 uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini sebesar 0,102 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) di antara variabel bebas atau variabel independen (Gujarati dalam Azuar dkk, 2014:56). Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* (Tol) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Di dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas jika nilai Tol > 0,10 dan nilai VIF < 10. Penulis melakukan uji multikolinearitas ini dengan bantuan program *IBM SPSS 24* dan perhitungan manual. Rumus yang digunakan untuk menghitung multikolinearitas adalah:

$$Tol = 1 - R^2_{\text{max}}$$

$$VIF = \frac{1}{Tol} = \frac{1}{(1 - R^2_{\text{max}})}$$

### Perhitungan Manual Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 12 Data Untuk Uji Multikolinearitas

Variabel	$\Sigma X_i$	$(\Sigma X_i)^2$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_1 \cdot X_2$
$X_1$	2.737	7.491.169	132.499	140.295
$X_2$	2.962	8.773.444	153.208	

Sumber: Data yang diolah, 2020

#### 1) Menghitung Nilai Korelasi Antarvariabel Bebas

$$\begin{aligned}
 r_{X_1 X_2} &= \frac{N \Sigma X_1 X_2 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{\sqrt{N \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2} \sqrt{N \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2}} \\
 &= \frac{58 \cdot 140.295 - 2.737 \cdot 2.962}{\sqrt{58 \cdot 132.499 - 2.737^2} \sqrt{58 \cdot 153.208 - 2.962^2}} \\
 &= \frac{8.137.110 - 8.106.944}{(7.684.942 - 7.491.169)(8.886.064 - 8.773.444)} \\
 &= \frac{30.116}{193.773 \cdot 112.620} \\
 &= \frac{44.926}{147.725,134} = 0,204
 \end{aligned}$$

#### 2) Menghitung $R^2$

$$R^2 = 0,204^2 = 0,042$$

#### 3) Menghitung Nilai Told dan VIF

$$Tol = 1 - R^2 = 1 - 0,042 = 0,958$$

$$VIF = \frac{1}{Tol} = \frac{1}{0,958} = 1,043$$

Berdasarkan perhitungan di atas, didapatkan hasil nilai *Tolerance* sebesar 0,958 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,043 lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

#### 4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yakni meregresikan variabel independen terhadap nilai residual *Absolute* residual pada program *IBM SPSS 24*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4. 13 Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,365	7,235		,465	,644
	Pelatihan Kerja	,199	,098	,252	2,037	,046
	Motivasi	,329	,128	,317	2,565	,013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) adalah 0,046. Sementara, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) adalah 0,13. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini karena nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

#### 4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ )

MILIK PERPUSTAKAAN STMI  
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

terhadap kinerja karyawan (Y). Rumus persamaan analisis regresi linear berganda adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk mencari nilai a, b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub> maka dapat menggunakan metode kuadrat terkecil (*Least Square Method*) yang menghasilkan persamaan normal sebagai berikut:

$$a.n + b_1\Sigma X_1 + b_2\Sigma X_2 = \Sigma Y$$

$$a\Sigma X_1 + b_1\Sigma X_1^2 + b_2\Sigma X_1X_2 = \Sigma X_1Y$$

$$a\Sigma X_2 + b_1\Sigma X_2X_1 + b_2\Sigma X_2^2 = \Sigma X_2Y$$

**Metode Persamaan Normal (Metode Eliminasi)**

$$58 a + 2.737 b_1 + 2.962 b_2 = 1.714 \dots\dots\dots (1)$$

$$2.737 a + 132.499 b_1 + 140.295 b_2 = 81.719 \dots\dots\dots (2)$$

$$2.962 a + 140.295 b_1 + 153.208 b_2 = 88.274 \dots\dots\dots (3)$$

**Eliminasi Persamaan (2) dan (1)**

$$2.737 a + 132.499 b_1 + 140.295 b_2 = 81.719 \quad | \times 58$$

$$58 a + 2.737 b_1 + 2.962 b_2 = 1.714 \quad | \times 2.737$$

$$158.746 a + 7.684.942 b_1 + 8.137.110 b_2 = 4.739.702$$

$$158.746 a + 7.491.169 b_1 + 8.106.994 b_2 = 4.691.218 \quad (-)$$

---


$$193.773 b_1 + 30.116 b_2 = 48.484 \dots\dots\dots (4)$$

**Eliminasi Persamaan (3) dan (1)**

$$2.962 a + 140.295 b_1 + 153.208 b_2 = 88.274 \quad | \times 58$$

$$58 a + 2.737 b_1 + 2.962 b_2 = 1.714 \quad | \times 2.962$$

$$171.796 a + 8.137.110 b_1 + 8.886.064 b_2 = 5.119.892$$

$$171.796 a + 8.106.994 b_1 + 8.773.444 b_2 = 5.076.868 (-)$$

---


$$30.116 b_1 + 112.620 b_2 = 43.024 \dots\dots\dots (5)$$

**Eliminasi (4) dan (5)**

$$193.773b_1 + 30.116 b_2 = 48.484 \times 30.116$$

$$30.116b_1 + 112.620 b_2 = 43.024 \times 193.773$$

$$5.835.667.668 b_1 + 21.822.715.260 b_2 = 8.336.889.552$$

$$5.835.667.668 b_1 + 906.973.456 b_2 = 1.460.144.144(-)$$

$$20.915.741.804 b_1 = 6.876.745.408$$

$$b_1 = 0,199$$

$$30.116 b_1 + 112.620 b_2 = 43.024$$

$$30.116 (0,199) + 112.620 b_2 = 43.024$$

$$5.993,054 + 112.620 b_2 = 43.024$$

$$112.620 b_2 = 43.024 - 5.993,054$$

$$b_2 = 0,3288 = 0,329$$

$$58 a + 2.737 b_1 + 2.962 b_2 = 1.714$$

$$58 a + 2.737 (0,199) + 2.962 (0,329) = 1.714$$

$$58 a + 544,663 + 974,498 = 1.714$$

$$58 a + 1519,161 = 1.714$$

$$58 a = 194,839$$

$$a = 3,365$$

Persamaan regresi linearnya bergandanya adalah:

$$\hat{Y} = 3,365 + 0,199 X_1 + 0,329 X_2$$

#### 4.2.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (pelatihan kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja).

Sebelum menghitung koefisien determinasi, terlebih dahulu mencari korelasi sederhana (*product moment*) antara  $X_1$  dengan  $Y$ ,  $X_2$  dengan  $Y$ , dan  $X_1$  dengan  $X_2$ .



$$r_{X_1X_2} = \frac{44.926}{147.725,134} = 0,204$$

4) Menghitung koefisien determinasi ( $R^2$ )

$$\begin{aligned} R^2 &= \frac{ry_{x_1}^2 + ry_{x_2}^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2} \\ &= \frac{0,316^2 + 0,368^2 - 2(0,316)(0,368)(0,204)}{1 - (0,204)^2} \\ &= \frac{0,100 + 0,135 - 0,047}{1 - 0,042} \\ &= \frac{0,188}{0,958} = 0,196 \end{aligned}$$

$$R^2 = 0,196$$

#### 4.2.6 Uji Hipotesis

##### 4.2.6.1 Uji F

Uji F ini dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Berikut ini merupakan perhitungan manual uji F:

$$\begin{aligned} F &= \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)} \\ F &= \frac{0,196/(3-1)}{1-0,196/(58-3)} \\ F &= \frac{0,098}{0,015} = 6,70 \end{aligned}$$

$$F_{\text{tabel}} \rightarrow k; n-k = 2; 58-2 = 2; 55 = 3,16$$

$F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,07 didapatkan dengan melihat nilai  $F_{\text{tabel}}$  pada distribusi nilai  $F_{\text{tabel}}$  statistik dengan (2;55) sebagai acuan. Maka didapatkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,16.

Berdasarkan perhitungan di atas, didapatkan hasil  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 6,70 yang lebih besar dari 3,07 ( $F_{\text{tabel}}$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel pelatihan kerja dan motivasi secara simultan terhadap variabel kinerja.

#### 4.2.6.2 Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara parsial (sendiri-sendiri) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel. Rumus pengujiannya adalah:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

$b_i$  = Koefisien regresi variabel bebas ke- $i$ . Diketahui nilai koefisien  $b_1 = 0,199$  dan nilai koefisien  $b_2 = 0,329$

$S_{b_i}$  = Kesalahan baku/standard error penduga  $b_i$

$$S_{b_i} = \frac{S_{y \cdot x_1, x_2}}{(\sum X_i^2 - n\bar{X}_i^2)(1 - r_{x_1, x_2})}$$

Terlebih dahulu mencari nilai  $S_{y \cdot x_1, x_2}$ :

$$S_{y \cdot x_1, x_2} = \frac{\sqrt{\sum Y \cdot - \hat{Y}^2}}{n - k + 1} = \frac{1.682,014}{58 - 2 + 1}$$

$$S_{y \cdot x_1, x_2} = 5,530$$

Rumus mencari  $t$  tabel:

$$t \text{ tabel} = \frac{\alpha}{2}; n - k - 1 = \frac{0,05}{2}; 58 - 2 - 1$$

$$t \text{ tabel} = (0,025; 55)$$

Nilai  $t$  tabel dalam distribusi nilai  $t$  tabel statistik adalah 2,004.

**a. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

$$\begin{aligned} S_{b_1} &= \frac{S_{y \cdot x_1, x_2}}{(\sum X_1^2 - n\bar{X}_1^2)(1 - r_{x_1, x_2})} \\ &= \frac{5,530}{132.499 - 58(226,86) \quad 1 - (0,204)^2} \end{aligned}$$

$$= \frac{5,530}{(3.341,12)(0,958)} = \frac{5,530}{56,587}$$

$$Sb_1 = 0,097$$

$$t_{hitung} = \frac{0,199}{0,097} = 2,037$$

Berdasarkan perhitungan di atas, didapatkan hasil t hitung sebesar 2,037 yang lebih besar dari 2,004 (t tabel). Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.**

$$Sb_2 = \frac{Sy_{x_1 \cdot x_2}}{(\sum X_2^2 - nX_2^2)(1 - r_{x_1 \cdot x_2})}$$

$$= \frac{5,530}{153.208 - 58(2.608,04)^2 - (0,329)^2}$$

$$= \frac{5,530}{(2.173,68)(0,891)} = \frac{5,530}{41,618}$$

$$Sb^2 = 0,132$$

$$t_{hitung} = \frac{0,329}{0,132} = 2,565$$

Berdasarkan perhitungan di atas, didapatkan hasil t hitung sebesar 2,565, yang lebih besar dari 2,004 (t tabel). Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Uji Instrumen Penelitian

#### 5.3.1 Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat dan benar. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Salah satu cara untuk menguji validitas ini adalah dengan menggunakan *product moment pearson correlation*, yakni prinsip menghubungkan atau mengkorelasikan masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari kuesioner.

Pengujian validitas penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 24. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung tiap butir pertanyaan (*pearson correlation*) dengan  $r$  tabel untuk  $N = 125$  dan signifikansi 5% (tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha 0,05$ ) pada distribusi nilai  $r$  tabel *product moment*. Maka didapatkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,176. Dasar pengambilan keputusan kuesioner dapat dinyatakan valid adalah jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

#### a. Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 5.1 Uji Validitas Pelatihan Kerja

Butir Pernyataaan	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
X1.1	0,767	0,259	VALID
X1.2	0,487	0,259	VALID
X1.3	0,530	0,259	VALID
X1.4	0,755	0,259	VALID
X1.5	0,500	0,259	VALID
X1.6	0,453	0,259	VALID

X1.7	0,484	0,259	VALID
X1.8	0,447	0,259	VALID
X1.9	0,816	0,259	VALID
X1.10	0,571	0,259	VALID
X1.11	0,502	0,259	VALID
X1.12	0,484	0,259	VALID
X1.13	0,460	0,259	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 5.9 di atas dapat diketahui bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel pelatihan kerja ini adalah valid. Hal ini dikarenakan nilai  $r$  hitung dari masing-masing butir pernyataan lebih besar dari  $r$  tabel (0,259), ini berarti seluruh butir pernyataan pada variabel pelatihan kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### b. Variabel Motivasi

Tabel 5.2 Uji Validitas Motivasi

Butir Pernyataan	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
X2.1	0,293	0,259	VALID
X2.2	0,335	0,259	VALID
X2.3	0,309	0,259	VALID
X2.4	0,339	0,259	VALID
X2.5	0,330	0,259	VALID
X2.6	0,329	0,259	VALID
X2.7	0,593	0,259	VALID
X2.8	0,601	0,259	VALID
X2.9	0,418	0,259	VALID
X2.10	0,584	0,259	VALID
X2.11	0,623	0,259	VALID
X2.12	0,609	0,259	VALID
X2.13	0,565	0,259	VALID
X2.14	0,330	0,259	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 5.9 di atas dapat diketahui bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel pelatihan kerja

ini adalah valid. Hal ini dikarenakan nilai  $r$  hitung dari masing-masing butir pernyataan lebih besar dari  $r$  tabel (0,259), ini berarti seluruh butir pernyataan pada variabel pelatihan kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### c. Variabel Kinerja

Tabel 5.3 Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir Pernyataan	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
X2.1	0,782	0,259	VALID
X2.2	0,871	0,259	VALID
X2.3	0,750	0,259	VALID
X2.4	0,820	0,259	VALID
X2.5	0,820	0,259	VALID
X2.6	0,820	0,259	VALID
X2.7	0,603	0,259	VALID
X2.8	0,630	0,259	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 5.9 di atas dapat diketahui bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel pelatihan kerja ini adalah valid. Hal ini dikarenakan nilai  $r_{hitung}$  dari masing-masing butir pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,259), ini berarti seluruh butir pernyataan pada variabel pelatihan kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

Ide pokok konsep reliabilitas adalah “sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya” (Azuar dkk, 2014). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika suatu variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat

keterpercayaan yang tinggi. Pengukuran reliabilitas ini dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* masing-masing instrument menggunakan program IBM SPSS 24. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 5.4 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja	0,820	VALID
2	Motivasi	0,682	VALID
3	Kinerja	0,885	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 5.12 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas dari semua variabel penelitian (pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan) dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, serta dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

## 5.2 Uji Asumsi Klasik

### 5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk melihat apakah di dalam suatu model regresi, nilai residualnya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada program IBM SPSS 24. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 5.5 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000

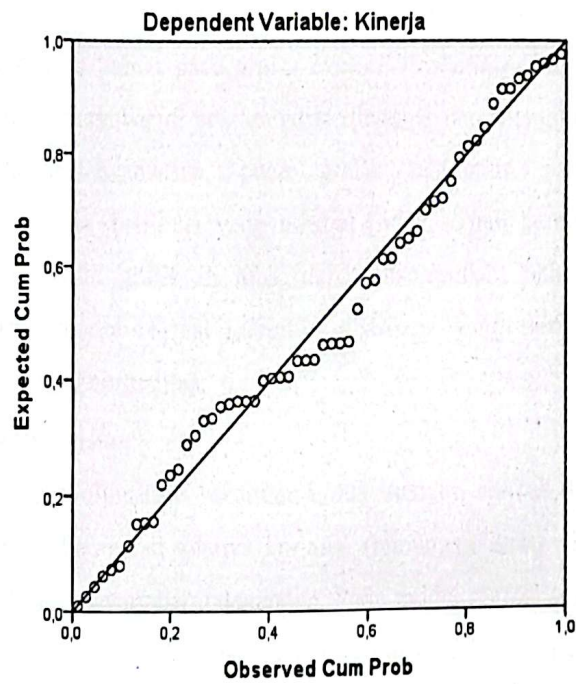
	Std. Deviation	5,43221789
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,071
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 5.13 uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat diketahui bahwa uji normalitas pada baris *Asymp Sig. (2-tailed)* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang telah diuji berdistribusi normal.

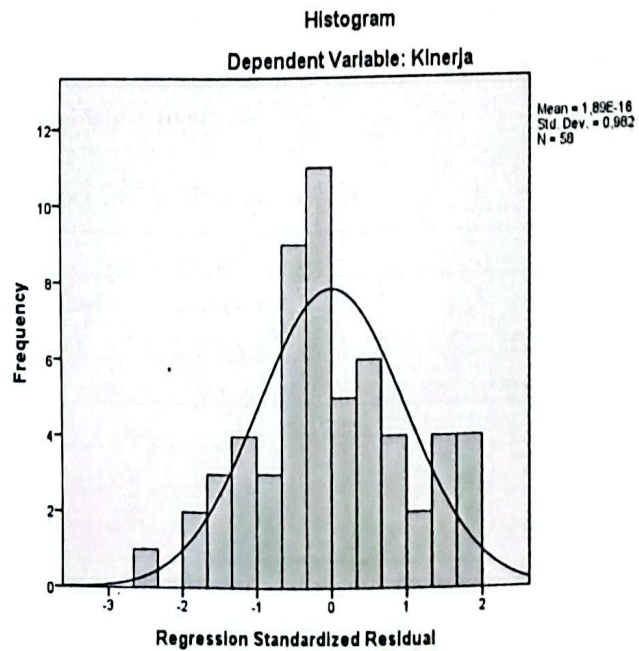
Selain menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, pengujian normalitas ini juga dapat dilihat dari hasil gambar grafik *Normal Probability-Plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas (Gujarati dalam Azuar dkk, 2014:55). Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 5.1 Normal *P-Plot* dengan Variabel Dependen Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.



Gambar 5.2 Histogram Normalitas Data Residual

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Pada gambar 5.1 dan 5.2 di atas dapat dilihat tampilan grafik *Normal Probability-Plot* maupun histogram normalitas data residual, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *Normal Probability-Plot* terlihat titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kemudian, pada grafik histogram pun juga menunjukkan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Berdasarkan kedua grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada model regresi memiliki distribusi yang normal atau memenuhi asumsi normalitas.

#### 5.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) di antara variabel bebas atau variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance (Tol)* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model regresi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai  $Tol > 0,10$  dan nilai  $VIF < 10,00$ .

Tabel 5.6 Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,365	7,235		,465	,644		
Pelatihan Kerja	,199	,098	,252	2,037	,046	,958	1,043
Motivasi	,329	,128	,317	2,565	,013	,958	1,043

a. Dependent Variable: Kinerja

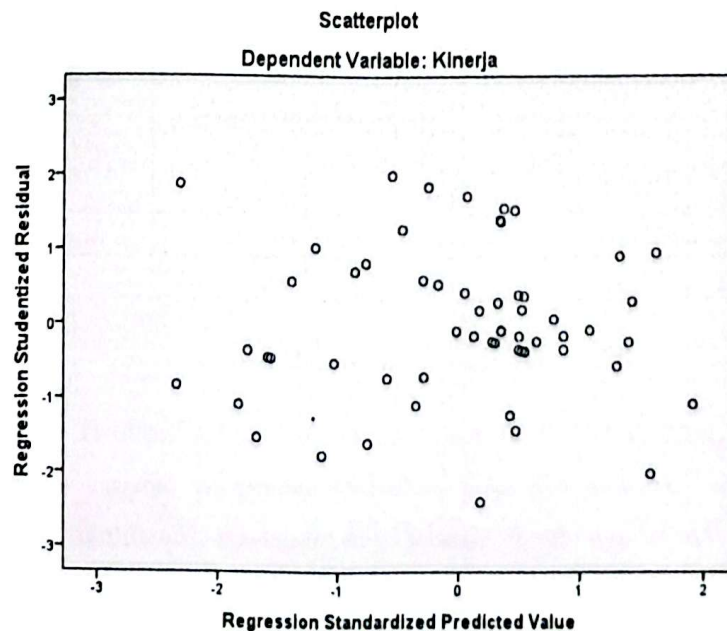
Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance (Tol)* dari semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* semua variabel independen

lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam model regresi ini.

#### 5.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varians dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap, maka disebut homoskedastisitas, bila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi linear yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Gujarati dalam Azuar, 2014:56). Pedektisian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *Scatterplot*. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso dalam Azuar, 2014:56).



Gambar 5.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 5.3 grafik *Scatterplot* di atas, dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas di dalam model regresi pada penelitian ini. Maka dari itu, model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selain menggunakan grafik *Scatterplot*, pengujian heteroskedastisitas perlu dilakukan dengan menggunakan uji statistic yang lebih akurat hasilnya. Oleh karena itu, dilakukan pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Cara kerja uji Glejser adalah dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai Absolute residual. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas di dalam model regresi.

Tabel 5.7 Uji *Glejser*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,731	4,348		2,468	,017
	Pelatihan Kerja	-,051	,059	-,116	-,862	,392
	Motivasi	-,080	,077	-,140	-1,039	,303

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Data primer yang di olah, 2020.

Berdasarkan hasil uji *Glejser* pada tabel 5.15 di atas, terlihat bahwa variabel independen (pelatihan kerja dan motivasi) memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,392 dan 0,303. Dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikannya lebih besar dari 0,05

### 5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas (independent variable atau X) terhadap variabel terikat (dependent variable atau Y). Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT Yoska Prima Inti.

Tabel 5.8 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,365	7,235		,465	,644
	Pelatihan Kerja	,199	,098	,252	2,037	,046
	Motivasi	,329	,128	,317	2,565	,013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 5.16, diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,365 + 0,119X_1 + 0,329X_2$$

Dapat dilihat pada persamaan regresi di atas, koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,119, hal ini berarti jika variabel pelatihan kerja ditingkatkan 100% maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,119 atau dapat diartikan setiap kenaikan variabel pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) akan berpengaruh pada peningkatan variabel kinerja (Y) sebesar 0,119. Koefisien regresi pada variabel motivasi sebesar 0,329, hal ini berarti jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar 100% maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,329 atau dapat juga diartikan setiap kenaikan variabel motivasi (X<sub>2</sub>) akan berpengaruh pada peningkatan variabel kinerja (Y) sebesar 0,257.

#### 5.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat dan memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi, maka akan semakin baik kemampuan X menerangkan Y (Suharyadi dan Purwanto dalam Widarto dkk, 2018:73).

Tabel 5.9 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 <sup>a</sup>	,196	,167	5,530
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 5.17 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,196 hal ini berarti persentase pengaruh variabel pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 19,6%. Sedangkan sisanya sebesar 80,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

#### 5.5 Uji Hipotesis

##### 5.7.1 Uji F

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) di dalam model regresi secara simultan atau beramasama terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka hipotesis diterima, yang artinya variabel independen (pelatihan kerja dan motivasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).

Tabel 5.10 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410,332	2	205,166	6,709	,002 <sup>b</sup>
	Residual	1682,013	55	30,582		
	Total	2092,345	57			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan Kerja						

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 5.18 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,709 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis penelitian diterima, yang artinya variabel pelatihan kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

### 5.7.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau *independent variable* (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau *dependent variable* (Y). Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, yang artinya terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.11 Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,365	7,235		,465	,644
Pelatihan Kerja	,199	,098	,252	2,037	,046
Motivasi	,329	,128	,317	2,565	,013
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

### 1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,037 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,046. Karena  $2,037 > 2,004$  ( $t_{tabel}$ ) dan  $0,46 < 0,05$ . Kesimpulan yang didapatkan yaitu, terdapat pengaruh positif secara parsial antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,565 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013. Karena  $2,565 > 2,004$  ( $t_{tabel}$ ) dan  $0,13 < 0,05$ . Kesimpulan yang didapatkan yaitu, terdapat pengaruh positif secara parsial antara motivasi dan kinerja karyawan

### 3. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda, maka dapat dinyatakan bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi pelatihan kerja adalah variabel motivasi ( $X_2$ ) karena memiliki nilai *Beta* pada *Standardized Coefficients* sebesar 0,317 lebih besar dari variabel pelatihan kerja, serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Yoska Prima Inti.

## BAB VI PENUTUP

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yoska Prima Inti” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pelatihan kerja ( $X_1$ ) menghasilkan perhitungan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,037 yang dimana lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,004, maka dari itu  $H_0$  ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Yoska Prima Inti. Perusahaan dapat meningkatkan pelatihan, aspek-aspek pelatihan juga diperhatikan karena pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Motivasi ( $X_2$ ) menghasilkan perhitungan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2, 565 yang dimana lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,004, maka dari itu  $H_0$  ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Yoska Prima Inti. Sekiranya perusahaan dapat memperhatikan, meningkatkan, dan membangun motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi kerja sudah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Uji Statistik  $F_{hitung}$  menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,709 dengan arti  $H_0$  ditolak. Maka dari itu terdapat pengaruh secara simultan acara pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi sebesar 19,6% maka dari itu pula dapat dikatakan bahwa 19,6% variasi kinerja karyawan PT Yoska Prima Inti dipengaruhi secara simultan oleh pelatihan kerja dan motivasi, sisanya yakni 80,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI  
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai pelengkap terhadap penelitian yang telah dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

- a. Dilihat dari hasil penelitian dalam variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) instrument pada indikator “peserta pelatihan” responden paling banyak tidak memperhatikan pelatihan dengan seksama, serta responden berpendapat jika pelatihan yang mereka ikuti belum mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas. Seperti yang dijelaskan dalam Sulistyani & Rosidah (2018:260) tujuan pelatihan dan pengembangan pegawai perlu dirumuskan dengan jelas. Dengan rumusan tujuan ini, maka *output* pelatihan dapat direncanakan dengan tepat. Sulistyani & Rosidah (2018:262) instruktur pelatihan harus bisa mengajak dan memusatkan perhatian dari peserta pelatihan.
- b. Dilihat dari hasil penelitian dalam variabel motivasi ( $X_2$ ) instrumen pada indikator “keamanan” responden paling banyak maka dari itu perusahaan lebih memperhatikan penempatan mesin dan alat kerja yang sesuai standar keamanan atau sesuai dengan kaidah K3 agar memotivasi karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.
- c. Bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk melakukan penelitian dengan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Serta melakukan penelitian pada objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Juliandi, A., Manurung, S., & Satriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Lubis, K. A. (2008). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT REFIKA ADITAMA.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rachbini, W., Sumarto, A. H., & Rachbini, D. J. (2018). *Statistika Terapan: Cara Mudah dan Cepat Menganalisis Data*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bodor: Ghalia Indonesia.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Thomas, V. F. (2019, November 5). Diambil kembali dari tirto.id: <https://tirto.id/pertumbuhan-ekonomi-ri-kuartal-iii2019-melambat-ke-502-persen-ek9V>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Putra Utama Offset.

## LAMPIRAN 1 KUESIONER

### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YOSKA PRIMA INTI

---

Yth. Bapak/Ibu

di tempat

MILIK PERPUSTAKAAN STMI  
Me...

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir untuk menyelesaikan studi dalam program studi Diploma IV jurusan Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri. Saya mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya di PT Yoska Prima Inti dan dengan jujur tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas Anda akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu dalam partisipasi pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih banyak.

Penulis

**M. Dzikri Al Fayed**

**A. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Bacalah pernyataan dengan teliti.
2. Jawablah pernyataan dengan benar dan jujur.
3. Menjawab dengan menekan pada pilihan yang disediakan.
4. Selamat menjawab.

**B. Identitas Pribadi Responden**

Nama :

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Usia :

Jabatan :

**C. Keterangan Pilihan dan Kriteria Jawaban**

SS : Sangat Setuju (skor 5)

S : Setuju (skor 4)

CS : Cukup Setuju (skor 3)

TS : Tidak Setuju (skor 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (skor 1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Pelatihan</b>					
1	Tujuan pelatihan yang Saya terima sudah sesuai dengan yang Saya butuhkan.					
2	Pelatihan yang Saya ikuti sudah memiliki tujuan dan sasaran yang jelas.					
3	Saya merasa instruktur sudah memahami materi yang disampaikannya.					
4	Saya merasa instruktur mampu menjelaskan materi dengan baik dan jelas.					
5	Saya merasa pelatih sudah mengetahui permasalahan yang dialami					
6	Saya merasa metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan materi yang disampaikan instruktur.					
7	Saya memahami metode yang digunakan dala pelatihan.					
8	Saya merasa media yang digunakan dapat membantu proses memahami materi					
9	Saya bersedia melakukan pelatihan					
10	Pelatihan yang Saya dapatkan sudah sesuai dengan bidang dan kompetensi.					
11	Kondisi dan fasilitas kerja sudah menunjang pekerjaan saya					
12	Saya memahami pelatihan yang saya ikuti					
13	Saya menerapkan pelatihan dalam pekerjaan yang saya lakukan					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Motivasi</b>					
1	Saya merasakan adanya pengembangan dalam diri saya ketika bekerja di PT Yoska Prima Inti					
2	Saya melihat adanya peluang pengembangan diri di PT Yoska Prima Inti					
3	Saya menjadi lebih kreatif ketika bekerja di PT Yoska Prima Inti					
4	Saya tertantang ketika melakukan pekerjaan di PT Yoska Prima Inti					
5	Saya bekerja di PT Yoska Prima Inti untuk belajar hal baru					
6	Saya harus bertanggung jawab atas tanggung jawab yang diberikan					
7	Gaji yang saya terima harus sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan					
8	Saya mendapatkan intensif dan bonus ketika saya mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawab saya					
9	Saya merasa senang dan nyaman dengan peraturan atau kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan					
10	Sistem pengawasan PT Yoska Prima Inti sudah sesuai dengan ekspektasi saya					
11	Kondisi dan fasilitas kerja sudah menunjang pekerjaan saya					
12	Status pekerjaan menjadi salah satu alasan saya bekerja di PT Yoska Prima Inti					

13	Penempatan mesin dan alat kerja yang Saya gunakan sudah sesuai dengan standar keamanan					
14	Saya memperhatikan prosedur kerja saat melakukan pekerjaan saya.					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Kinerja</b>					
1	Hasil kerja Saya sudah sesuai dengan standar perusahaan					
2	Saya sering mendapatkan teguran dari hasil kerja saya.					
3	Saya memenuhi target produksi saya					
4	Saya lebih suka menumpuk pekerjaan dibandingkan untuk menyelesaikannya langsung.					
5	Saya selalu tepat waktu ketika datang ke tempat kerja					
6	Saya memenuhi target produksi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
7	Saya sering absen tanpa adanya alasan					
8	Saya sering absen lebih dari sekali dalam sebulan					

LAMPIRAN 2 HASIL KUESIONER

No. Responden	PELATIHAN (XI)													TOTAL XI	
	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	XI.7	XI.8	XI.9	XI.10	XI.11	XI.12	XI.13		
1	3	3	4	2	3	5	3	3	3	2	2	3	3	3	40
2	4	3	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	50
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	43
4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	54
5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2	5	2	3	3	49
6	2	1	3	2	4	2	4	2	1	2	4	2	2	2	31
7	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	29
8	5	4	4	4	5	4	5	2	5	5	5	4	2	2	54
9	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	57
10	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	48
11	4	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	4	3	3	41
12	4	3	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	54
13	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	43
14	4	3	4	3	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	52
15	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5	5	2	3	3	51
16	2	1	3	2	3	3	4	2	1	4	4	2	2	2	33
17	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	33
18	5	4	4	4	3	4	5	2	5	5	5	4	2	2	52
19	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	56
20	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	47



45	4	3	4	4	5	2	3	5	5	5	2	5	52
46	2	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	52
47	2	4	2	4	3	2	5	3	2	4	2	3	40
48	5	5	4	3	5	2	3	2	4	3	2	2	42
49	5	3	4	3	5	4	2	4	3	5	4	4	51
50	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	5	3	50
51	2	5	3	2	2	3	3	5	4	2	3	5	40
52	2	2	2	2	5	4	4	3	1	5	4	3	42
53	5	2	3	4	3	4	5	5	2	4	5	5	51
54	5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	50
55	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	57
56	4	3	5	4	5	5	5	3	4	3	4	3	50
57	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	42
58	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	55

No. Responden	MOTIVASI (X2)														TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	
1	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	56
2	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	52
3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	2	58
4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	54
5	3	4	2	2	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	51
6	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	48
7	2	2	2	2	2	5	3	3	4	3	4	4	4	3	43
8	4	5	5	5	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	50
9	5	5	4	4	5	2	1	3	2	2	3	2	4	3	45
10	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	62
11	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	1	1	3	50
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	54
13	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	4	44
14	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	51
15	3	4	2	2	3	5	4	3	3	5	4	5	4	4	51
16	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	47
17	2	2	5	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	46
18	4	5	5	5	4	3	3	3	2	3	2	4	3	5	51
19	5	5	4	2	5	2	1	3	2	2	3	2	2	4	42
20	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	60
21	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	58
22	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	2	47



47	3	2	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	51
48	2	5	2	4	2	3	5	4	4	2	3	3	3	3	3	2	43
49	4	5	4	4	4	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	53
50	5	4	3	2	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	51
51	3	5	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	55
52	4	2	2	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	48
53	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	54
54	3	5	4	2	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	52
55	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	58
56	4	4	3	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	2	2	49
57	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
58	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	44

No. Responden	KINERJA (Y)								TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	39
2	4	3	4	4	4	4	5	4	32
3	4	4	3	3	5	4	5	5	33
4	4	4	3	4	4	4	3	4	30
5	4	3	3	4	3	4	4	4	29
6	3	3	3	2	3	2	4	3	23
7	2	1	3	2	2	3	2	4	19
8	4	5	5	5	5	5	5	5	39
9	5	5	4	4	5	4	1	1	29
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	3	3	4	4	4	1	1	24
12	4	4	4	3	4	4	4	4	31
13	4	4	3	3	5	4	5	4	32
14	4	4	3	4	4	4	3	4	30
15	4	3	3	4	3	4	4	4	29
16	3	3	3	2	3	2	4	3	23
17	2	1	3	2	2	3	2	2	17
18	4	5	5	5	5	5	5	4	38
19	5	5	4	4	5	4	3	5	35
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	5	4	5	39
22	4	3	4	4	4	4	5	4	32

23	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	5
24	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	30
25	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	29
26	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	23
27	2	1	3	3	2	2	3	2	4	4	19
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39
29	5	5	4	4	4	5	4	1	1	1	29
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	3	3	3	4	4	4	1	1	1	24
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	31
33	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	32
34	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	30
35	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	29
36	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	23
37	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	17
38	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	38
39	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	35
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	39
41	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	32
42	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	33
43	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	30
44	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	29
45	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	23
46	2	1	3	3	2	2	3	2	4	4	19



### LAMPIRAN III UJI VALIDITAS SPSS

#### 1. UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN KERJA (X<sub>1</sub>)

		Correlations														
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	TOTAL X1	
X1.1	Pearson Correlation	1	,527 <sup>**</sup>	,502 <sup>**</sup>	,696 <sup>**</sup>	,406 <sup>**</sup>	,283 <sup>**</sup>	,261 <sup>**</sup>	,107	,651 <sup>**</sup>	,359 <sup>**</sup>	,375 <sup>**</sup>	,277 <sup>**</sup>	,129	,767 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,032	,048	,422	,000	,006	,004	,036	,335	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	,527 <sup>**</sup>	1	,332 <sup>**</sup>	,442 <sup>**</sup>	,075	,091	,037	,008	,492 <sup>**</sup>	,227	,100	,125	,015	,487 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,000		,011	,001	,577	,499	,785	,954	,000	,086	,454	,349	,914	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	,502 <sup>**</sup>	,332 <sup>**</sup>	1	,373 <sup>**</sup>	,325 <sup>**</sup>	,266 <sup>**</sup>	,188	,037	,483 <sup>**</sup>	,051	,114	,197	,054	,530 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,000	,011		,004	,013	,044	,157	,784	,000	,702	,395	,138	,687	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	,696 <sup>**</sup>	,442 <sup>**</sup>	,373 <sup>**</sup>	1	,364 <sup>**</sup>	,340 <sup>**</sup>	,477 <sup>**</sup>	,167	,627 <sup>**</sup>	,251	,369 <sup>**</sup>	,187	,210	,755 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,004		,005	,009	,000	,210	,000	,057	,004	,161	,114	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	,406 <sup>**</sup>	,075	,325 <sup>**</sup>	,364 <sup>**</sup>	1	,069	,449 <sup>**</sup>	-,003	,383 <sup>**</sup>	,170	,577 <sup>**</sup>	-,058	,023	,500 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,002	,577	,013	,005		,604	,000	,982	,003	,201	,000	,666	,867	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	Pearson Correlation	,283 <sup>**</sup>	,091	,266 <sup>**</sup>	,340 <sup>**</sup>	,069	1	,151	,120	,262 <sup>**</sup>	,119	,107	,405 <sup>**</sup>	,106	,453 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,032	,499	,044	,009	,604		,258	,369	,047	,373	,426	,002	,427	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58



**	Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*	Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (X<sub>2</sub>)

		Correlations														
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.400**	.405**	.259*	.819**	-.230	-.212	.016	-.203	-.138	-.089	-.122	-.054	-.027	.293*
	Sig. (2-tailed)		.002	.002	.050	.000	.083	.110	.907	.126	.301	.507	.360	.687	.842	.026
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	.400**	1	.238	.286*	.315*	-.078	.057	.106	-.354**	-.078	-.015	.030	-.015	.064	.335*
	Sig. (2-tailed)	.002		.072	.029	.016	.563	.673	.427	.006	.561	.912	.824	.912	.634	.010
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	.405**	.238	1	.225	.486**	-.120	-.121	-.065	-.164	-.184	-.105	.020	.044	.131	.309*
	Sig. (2-tailed)	.002	.072		.090	.000	.368	.367	.629	.220	.167	.432	.879	.741	.326	.018
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.4	Pearson Correlation	.259*	.286*	.225	1	.316*	-.225	.084	.083	-.057	-.095	-.100	.052	.067	.070	.339**
	Sig. (2-tailed)	.050	.029	.090		.016	.090	.530	.535	.673	.477	.457	.696	.615	.599	.009
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.5	Pearson Correlation	.819**	.315*	.486**	.316*	1	-.239	-.142	-.077	-.242	-.142	-.179	-.066	.070	.076	.330*
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000	.016		.071	.286	.567	.067	.289	.178	.625	.600	.571	.011
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.6	Pearson Correlation	-.230	-.078	-.120	-.225	-.239	1	.487**	.258	.207	.331*	.375**	.233	.175	-.006	.329*
	Sig. (2-tailed)	.083	.563	.368	.090	.071		.000	.050	.119	.011	.004	.078	.189	.965	.012
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.7	Pearson Correlation	-.212	.057	-.121	.084	-.142	.487**	1	.495**	.393**	.632**	.565**	.410**	.179	-.001	.593**
	Sig. (2-tailed)	.057	.057	.090	.084	.071										
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58





### 3. UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

		Correlations							TOTAL_Y	
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
Y1	Pearson Correlation	1								
	Sig. (2-tailed)		,871**	,488**	,750**	,830**	,680**	,140	,191	,782**
	N		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,146	,000
Y2	Pearson Correlation	,871**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000		,650**	,700**	,910**	,650**	,322*	,306*	,871**
	N	,58	,58	,000	,000	,000	,000	,014	,019	,000
Y3	Pearson Correlation	,488**	,650**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,687**	,596**	,664**	,331*	,335*	,750**
	N	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58
Y4	Pearson Correlation	,750**	,700**	,687**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,875**	,875**	,226	,317*	,820**
	N	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58
Y5	Pearson Correlation	,830**	,919**	,596**	,653**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,707**	,321*	,279*	,850**
	N	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58
Y6	Pearson Correlation	,689**	,659**	,664**	,875**	,707**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,034	,380**	,820**
	N	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58
Y7	Pearson Correlation	,149	,322*	,331*	,226	,321*	,237	1		
	Sig. (2-tailed)								,751**	,603**
	N	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58	,58

	Sig. (2-tailed)	.265	.014	.011	.087	.014	.073	.000	.000
Y8	N	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.193	.306*	.335*	.317*	.279*	.380**	.751**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.146	.019	.010	.015	.034	.003	.000	.000
TOTAL_Y	N	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.782**	.871**	.750**	.820**	.850**	.820**	.603**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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