

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SENTANG RAYA INDONESIA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Mmperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**MHD. RIZKIANATA NST**  
**NPM: 1505160462**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 18 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

#### MEMUTUSKAN

Nama : **MUHAMMAD RIZKIANATA NASUTION**  
NPM : **1505160462**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENTANG RAYA INDONESIA**

Dinyatakan : **(B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tim Penguji

Penguji I

(DEWI ANDIANY, SE, MM)

Penguji II

(SAPRIHAL MANURUNG, SE, MA)

Pembimbing

(MUTIA ARDA, SE, M.Si)

Ketua



Sekretaris

(IL JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

**PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD RIZKIANATA NASUTION

NPM : 1505160462

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SENTANG RAYA INDONESIA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan  
Skripsi

Medan, Maret 2019

Pembimbing

MUTIA ARDA, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, M.M, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD, RIZKIANATA NASUTION  
NPM : 1505160462  
Konsentrasi : MSD M  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.  
Dosen Pembimbing : MUTIA ARDA, S.E., M.Si

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD RIZKIANATA NASUTION  
NPM : 1505160462  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SENTANG RAYA INDONESIA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
28/Jan-2019	perbaiki kuesioner manng: variabel	M	
5/feb-2019	lakukan uji validitas / reliabilitas tambah teori / jurnal	M	
10/feb-2019	jelaskan hasil uji validitas / reliabilitas lakukan pembagian kuesioner utra sampel penelitian	M	
25/feb-2019	jelaskan hasil penelitian yg meliputi: analisis deskriptif asumsi kelas analisis regresi berganda perdalam pembahasan penelitian perbaiki kesimpulan / saran	M	
6/Maret-2019	lengkapi lampiran "	M	
8/Maret-2019	Acc sidang	M	

Dosen Pembimbing

MUTIA ARDA, S.E., M.Si

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

## **ABSTRAK**

**MHD. RIZKIANATA NST. NPM 1505160462 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentang Raya Indonesia. Skripsi.**

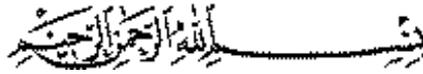
Masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki pelatihan kerja yang sesuai standar dari PT. Sentang Raya Indonesia. Masih kurangnya pengembangan motivasi yang berikan oleh pimpinan PT. Sentang Raya Indonesia kepada karyawan. Belum tercapainya kinerja karyawan yang telah ditetapkan membutuhkan pelatihan dan motivasi yang baik di PT. Sentang Raya Indonesia.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia. menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia. menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sentang Raya Indonesia yang berjumlah 202 karyawan, jumlah sampel sebanyak 134 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data regresi berganda.

Dari hasil penelitian ini diperoleh ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia. Dari hasil penelitian ini diperoleh ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia. Berdasarkan hasil uji F di peroleh ada pengaruh signifikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

***Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah, puji dan penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan limpahan rahmat, inayah, karunia dan riho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dalam waktu yang telah ditentukan.

Skripsi yang ditulis berjudul “**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentang Raya Indonesia**”. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, semoga penulis termasuk salah satu ummat yang mendapatkan syafa'at beliau di *yaumul mahsyar*. Amin.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian akhir perkuliahan dan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, MA.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, SE. M.M. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin H., SE, M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si, Selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Mutia Arda, SE.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan proposal ini.
8. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Pimpinan PT. Sentang Raya Indonesia yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data serta menjawab angket yang diperlukan dalam penelitian ini.
10. Terima kasih kepada teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Medan, Maret 2019  
Penulis

**Muhamad Rizkianata Nasution**

## DAFTAR ISI

### ABSTRAK

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	

<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....	8
A. Uraian Teoritis .....	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	9
c. Penilaian Kinerja Karyawan.....	11
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2. Pelatihan .....	14
a. Pengertian Pelatihan .....	14

b. Prinsip-Prinsip Pelatihan .....	15
c. Tujuan Pelatihan .....	15
d. Indikator Pelatihan .....	16
3. Motivasi .....	17
a. Pengertian Motivasi.....	17
b. Faktor-Faktor Motivasi .....	17
c. Indikator Motivasi.....	20
B. Kerangka Konseptual .....	21
C. Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional .....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
D. Populasi dan Sampel .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
F. Teknik Analisis Data .....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. Hasil Penelitian .....	37
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data .....	37
a. Karakteristik Responden.....	38
b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel.....	40

2. Analisis Data .....	46
a. Regresi Linier Berganda.....	46
b. Uji Asumsi Klasik .....	47
c. Uji Parsial (Uji-T) .....	52
d. Uji Simultan.....	54
e. Koefisien Determinasi .....	56
B. Pembahasan.....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Pelatihan PT. Sentang Raya.....	3
Tabel III.1. Indikator Kinerja Karyawan .....	26
Tabel III.2. Indikator Pelatihan .....	26
Tabel III.3. Indikator Motivasi .....	27
Tabel III.4. Jadwal Penelitian.....	27
Tabel III.5. Populasi.....	28
Tabel III.6. Skala Pengukuran <i>Likert</i> .....	29
Tabel IV.7. Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	30
Tabel IV.8. Hasil Uji Validitas Motivasi .....	31
Tabel IV.9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	31
Tabel IV.10. Hasil Uji Reliabilitas .....	32
Tabel III.11. Koefisien Determinasi.....	36
Tabel III.12. Skala Pengukuran <i>Likert</i> .....	37
Tabel IV.13. Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel IV.14. Karakteristik Umur Responden .....	38
Tabel IV.15. Karakteristik Jenjang Pendidikan .....	39
Tabel IV.16. Variabel Independen Pelatihan ( $X_1$ ).....	40
Tabel IV.17. Variabel Independen Motivasi ( $X_2$ ) .....	42
Tabel IV.18. Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) .....	44
Tabel IV.19. Regresi Linear Berganda .....	47
Tabel IV.20. Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	49
Tabel IV.21. Coefficients <sup>a</sup> .....	50

Tabel IV.22. Hasil Uji-T .....	52
Tabel IV.23. Hasil Uji-T .....	53
Tabel IV.24. Hasil Uji Simultan.....	55
Tabel IV.25. Model Summary <sup>b</sup> .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Konseptual Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	21
Gambar II.2. Kerangka Konseptual Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
Gambar II.3. Kerangka Konseptual Motivasi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar IV.1. Hasil Uji Asumsi Normalitas Histogram .....	48
Gambar IV.2. Hasil Uji Asumsi Normalitas Normal P-Plot of Regression Standardized Residual.....	49
Gambar IV.3. Heterokedastisitas .....	51
Gambar IV.4. Hasil Hipotesis t.....	53
Gambar IV.5. Hasil Hipotesis t.....	54

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumberdaya manusia yang ada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatanpendayaguna sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Menurut Bangun (2014, hal. 231), Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

Menurut Mangkuprawira (2011, hal. 121), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Masalah kinerja yang menjadi pemicu ialah belum tercapainya kinerja karyawan yang telah ditetapkan membutuhkan pelatihan dan motivasi yang baik sehingga harapan perusahaan untuk mencapai tujuan dapat direalisasikan dengan baik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak akan berhasil tanpa diikuti oleh pelatihan dan motivasi. Dimana dengan pelatihan dan motivasi yang dimiliki akan membantu karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pada PT. Sentang Raya Indonesia masih ada karyawan yang belum mematuhi ketepatan waktu dalam bekerja sehingga kualitas bekerja karyawan tersebut tidak sesuai dengan standart operasional perusahaan. Menurut Kamil (2012,hal. 4), Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif sigkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 50), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai mempelajari pengetahuan dan kemampuan teknis dalam tujuan terbatas. Masalah pelatihan ialah Masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki pelatihan kerja yang sesuai standar dari PT. Sentang Raya Indonesia. Dengan demikian Pelatihan yang dimiliki tersebut mampu meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Pemberian pelatihan kepada karyawan pada perusahaan tersebut sangat diperlukan karena akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian pelatihan oleh perusahaan akan menentukan tinggi rendahnya kemampuan kerja, karena dengan adanya pemberian pelatihan dapat memberikan

pengaruh pada peningkatan kemampuan kinerja karyawan. Adapun target dan penjualan PT. Sentang Raya Indonesia adalah sebagai berikut :

**Tabel I.1. Jumlah Pelatihan PT. Sentang Raya Indonesia**

No.	Nama Pelatihan	Tercapai	Belum Tercapai
1.	Pelatihan Budidaya Karet, dilakukan pada Senin, 02 Oktober 2018, di PT.Sentang Raya Indonesia Jl. Timor No.23/14c Medan	85 orang	50 orang
2	Menentukan Benih Karet Yang Berkualitas, Rabu, 15 Nopember 2018, di PT. Sentang Raya Indonesia Jl. Timor No.23/14c Medan	76 orang	58 orang

*Sumber : PT. Sentang Raya Indonesia 2018*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2018, PT. Sentang Raya Indonesia telah memberikan 2 kali pelatihan kepada karyawannya. Pelatihan budidaya karet dilakukan pada Senin, 02 Oktober 2018, di PT.Sentang Raya Indonesia Jl. Timor No.23/14c Medan. Dengan jumlah peserta sebanyak 134 orang pada bagian budidaya karet dari hasil evaluasi diketahui bahwa ada 85 orang karyawan yang sudah berhasil menerapkan hasil dari pelatihan budidaya karet. Sedangkan 76 orang karyawan lain yang mengikuti pelatihan budidaya karet. Dinilai permasalahan belum cukup berhasil.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 111), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Sunyoto, 2012, hal. 11), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat

tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Masalah motivasi ialah Karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia masih kurang pengembangan motivasi yang sudah ditetapkan. Karena motivasi suatu alat yang dapat menimbulkan dorongan rangsangan agar karyawan bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan meningkatkan kinerjanya. Apabila motivasi dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya disamping juga dapat memperoleh memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika motivasi dikelola secara tidak benar, dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya-upaya mereka atau hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian motivasi didalam organisasi demi untuk kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerjanya. Begitu juga halnya dengan PT. Sentang Raya Indonesia untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, perlu memberikan perhatian terhadap motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentang Raya Indonesia”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki pelatihan kerja yang sesuai standar dari PT. Sentang Raya Indonesia.

2. Masih kurangnya pengembangan motivasi yang diberikan oleh pimpinan PT. Sentang Raya Indonesia kepada karyawan.
3. Belum tercapainya kinerja karyawan yang telah ditetapkan membutuhkan pelatihan dan motivasi yang baik di PT. Sentang Raya Indonesia.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **a) Batasan Masalah**

Peneliti memberikan batasan penelitian yakni penelitian hanya meneliti pada “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentang Raya Indonesia”.

#### **b) Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.?
3. Apakah berpengaruh pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia. ?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **a) Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

#### **b) Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

##### 1) Manfaat Praktis

###### a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khusus untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

###### b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara tepat guna mencapai produktivitas perusahaan PT. Sentang Raya Indonesia.

###### c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

##### 2) Manfaat Teoritis

###### a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Setiap organisasi harus mampu memanfaatkan kemampuan penuh dari pada karyawannya dan haruslah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menumbuhkan dan menyadari potensialnya. Hal ini perusahaan berkewajiban meningkatkan kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawannya. Kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan tidak hanya mengacu kepada hal seperti kondisi kerja dan upah saja, tetapi sejauh mana karyawan dapat menggunakan kemampuannya menggeluti pekerjaan yang diminatinya dan memperoleh pengembangan kemampuan, keterampilan dan wawasan serta pola pikir.

Dengan demikian, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan serta kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau

pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Bangun (2014,hal. 231), Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

8

Menurut Fahmi (2016, hal. 137), Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

#### **b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Menurut Bangun (2014, hal. 233), untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standart pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu pengerjaannya, kehadiran dan kemampuan bekerja sama yang dituntut dalam suatu pekerjaan tertentu.

Sedangkan Menurut Siswadi dkk (2016, hal. 149), Macam-macam metode penilaian kinerja karyawan terdiri dari :

1) Penilaian menyeluruh (*global rating evaluation*)

Penilaian menyeluruh (*global rating evaluation*) adalah metode penilaian yang dilakukan pimpinan secara menyeluruh terhadap hasil kerja bawahan tanpa memperhatikan prosed dan unsur pekerjaan yang ada.

2) Penilaian yang didasarkan pada perbandingan (*assessment based on a Comporation*)

Penilaian yang didasarkan pada perbandingan (*assessment based on a comporation*) adalah metode ini membandingkan hasil pekerjaan seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

3) Penilaian dengan menggunakan daftar periksa (*assessment using checklist*)

Dengan menggunakan daftar periksa (*assessment using checklist*) adalah penilaian kinerja dengan menggunakan daftar periksa yang telah disediakan sebelumnya.

4) Penilaian langsung kelapangan (*assessment directly to the field*)

Penilaian langsung kelapangan (*assessment directly to the field*) adalah metode penilaian kinerja yang dilaksanakan tidak hanya dilakukan tidak hanya dilakukan diatas kertas berdasarkan catatan atau laporan-laporan yang ada.

5) Penilaian didasarkan perilaku (*assessment based on behavior*)

Penilaian didasarkan perilaku (*assessment based on behavior*) adalah penilaian kinerja yang didasarkan atas perilaku.

6) Penilaian didasarkan pada insiden kritis (*assessment is based on the*

*critical incidents*).

Penilaian didasarkan pada insiden kritis (*assessment is based on the critical incidents*) adalah penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan mengenai apa saja perilaku/pencapaian terbaik dan terburuk karyawan.

- 7) Penilaian didasarkan keefektifan (*assessment are based on effectiveness evaluation*)

Penilaian didasarkan keefektifan (*assessment are based on effectiveness evaluation*) adalah metode yang dinilai berdasarkan atas keefektifan karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan.

- 8) Penilaian berdasarkan pembawaan (*trait based evaluation*)

Penilaian berdasarkan pembawaan (*trait based evaluation*) adalah metode penilaian yang dilakukan dengan cara menilai hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan pada tahun sebelumnya.

- 9) Skala rating (*rating scales*)

Skala rating (*rating scales*) adalah metode penilaian kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan dengan menggunakan skala dalam mengukur faktor-faktor kinerja.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja terdiri dari :

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

- 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

### **c. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Yusuf (2016,hal. 220), Objektivitas penilaian prestasi kerja sangat diperlukan. disinilah faktor penilai sangat menentukan, selain alat ukur penilaiannya. penilaiannya prestasi kerja tersebut dapat bersifat individual, misalnya atasan langsung prestasi kerja tersebut dapat bersifat individual, misalnya atasan langsung atau dapat pula berupa tim penilai yang jumlahnya lebih dari satu orang.

Terdapat beberapa jenis penilaian kinerja berdasarkan subjek yang melakukan penilaian yaitu:

1. penilaian hanya oleh atasan langsung.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dan bawahannya yang dinilai.
3. Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
4. Penilaian melalui keputusan komitmen : sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa atasan langsung tidak bertanggung jawab mengambil keputusan akhir hasil ditentukan oleh mayoritas suara.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan :sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan waktu dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat : hal ini dilakuka sebagai tambahan penilaian, karena faktor subjektivitas yang tinggi.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian mengenai dari kinerja karyawan oleh Tampi (2016), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

hasil penelitian mengenai dari kinerja karyawan oleh ruhana dkk (2017), adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas. Pengukuran keluaran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisamemotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

## **2. Pelatihan**

### **a. Pengertian Pelatihan**

Menurut Kamil (2012, Hal. 4), Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif sigkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Menurut Yusuf (2015, hal. 142), Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Menurut Bahagia (2016, hal. 120), Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia

dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat merubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

### **b. Prinsip-prinsip Pelatihan**

Menurut Kamil (2012, hal. 153), Prinsip-prinsip pelatihan dijabarkan sebagai berikut :

- a. Prinsip pelatihan yang berhubungan dengan anggota masyarakat sebagai peserta pelatihan.
- b. Prinsip pelatihan yang berhubungan dengan metode pelatihan.
- c. Prinsip pelatihan yang berhubungan dengan pembelajaran dan materi.
- d. Prinsip pelatihan yang berhubungan dengan situasi.

### **c. Tujuan Pelatihan**

Menurut Kamil (2012, hal.152), Tujuan pelatihan adalah untuk mempersiapkan anggota masyarakat agar mempunyai kemampuan profesional, dan kompetensi yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan hidupnya atau pekerjaan yang sedang digelutinya.

tujuan pelatihan sebagai berikut :

1. Mengembangkan kemampuan dan ketrampilan warga masyarakat dalam mengidentifikasi potensi-potensi diri dan potensi masyarakat sehingga dapat

dikembangkan dan dapat dijadikan landasan dalam pengembangan badan usaha

2. Untuk mengembangkan keahlian dan ketrampilan anggota masyarakat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dan lebih efektif.
3. untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan masyarakat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
4. untuk mengembangkan sikap sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerja dan bekerjasama.
5. untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan sehingga masyarakat lebih kreatif, inovatif dalam mengembangkan usahanya.
6. Mampu mengembangkan dan memajukan lembaga sebagai wadah dalam pengembangan usaha.

#### **d. Indikator Pelatihan**

hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan oleh Mashar (2015), adalah sebagai berikut :

##### **1. Jenis Pelatihan**

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

##### **2. Materi Pelatihan**

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

##### **3. Waktu pelatihan**

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

Hasil penelitian mengenai pelatihan menurut Mangkunegara, (2017, hal 44.) adalah sebagai berikut :

1. Penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Produktivitas kerja.
3. Kualitas kerja.
4. Ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Sikap moral dan semangat kerja.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Sutrisno (2016, hal. 111), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Bangun (2012. hal, 312), Motivasi adalah hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Sesuatu tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Menurut Yusuf (2015. Hal, 264), Motivasi adalah Proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Kesimpulan dari pendapat diatas ialah motivasi adalah dapat membantu meningkatkan kemampuan karyawan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas dan dirancang untuk melahirkan sikap karyawan.

## **b. Faktor-Faktor Motivasi**

Motivasi yang tinggi sangat di perlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Yusuf (2015. hal, 271), faktor-faktor motivasi ada delapan yaitu :

### 1) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

### 2) Promosi jabatan

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

### 3) Pengakuan

Berdayakan karyawan dengan memberikan pengakuan atas prestasinya untuk meningkatkan harga diri dan menanamkan motivasi guna bekerja semaksimal mungkin.

### 4) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua

terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

#### 5) Penghargaan

Karyawan yang berhasil memberikan performa terbaik dalam menyelesaikan tugas memang patut mendapatkan penghargaan. dengan memberikan apresiasi pada mereka yang berprestasi menunjukkan bahwa perusahaan peduli atas apa yang telah mereka dedikasikan.

#### 6) Tanggung jawab

Tiap pekerjaan atau profesi yang sudah dan akan kita tekuni tentunya mengharuskan tanggung jawab kepada kita yang sudah memilih untuk berlindung pada sebuah instansi/perusahaan.

#### 7) Keberhasilan dalam bekerja

Kita perlu mencari atau memilih pekerjaan yang betul-betul kita minati .ini dapat dijadikan pangkal tolak daripada keberhasilan kita dalam bekerja.

#### 8) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Menurut Sutrisno (2016, hal.116-120), Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern.

##### 1. Faktor Intern

Faktor intern dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

## 2. Faktor ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

### **c. Indikator Motivasi**

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi oleh halim dan andriani, (2017) adalah :

#### 1) Perilaku Karyawan

Perilaku karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.

#### 2) Usaha karyawan

Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.

#### 3) Kegigihan karyawan

Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

Indikator motivasi menurut Mangkunegara, (2017, hal. 100) adalah sebagai berikut:

- 1) Partisipasi
- 2) Komunikasi
- 3) Pendelegasian wewenang
- 4) Memberikan perhatian.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan dapat di artikan sebagai peran paling penting di dalam perusahaan karena, pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang positif dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Melalui pelatihan lah kinerja karyawan bisa di ukur baik atau tidak.

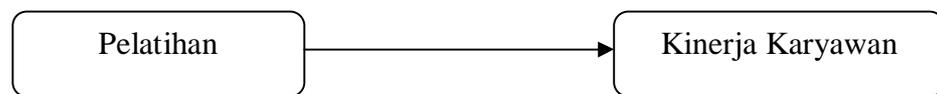
Hasil penelitian yang di lakukan oleh Worang dkk, (2017) menunjukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Nurtjahjhono dkk (2014) menunjukan bahwa metode pelatihan PT POS Indonesia (persero) melaksanakan materi pelatihan di sesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utama dan Kumara (2016) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Hal ini menunjukkan bahwa jika pelatihan meningkat karyawan. Sebaliknya jika pelatihan menurun, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

**Gambar II.1**

**Kerangka Konseptual Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**



**2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Motivasi dapat diartikan suatu usaha perusahaan atau lembaga untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan/pekerja dalam tugas yang diberikan kepadanya. Pemberian motivasi oleh perusahaan dianggap berpengaruh cukup besar terhadap prestasi karyawan. Pengaruh itu terutama mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun dan sebaik mungkin. Dengan demikian pemberian motivasi selalu dikaitkan dengan karyawan. Pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

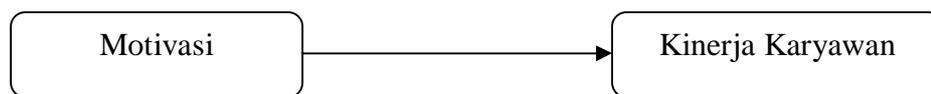
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Theodora, (2015) menunjukan bahwa secara simultan motivasi *existence*, motivasi *relatedness*, motivasi *growth*, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Rustono dan Meidizar (2016) menunjukkan bahwa motivasi menunjukkan nilai persentase 83,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk sudah sangat baik dalam mendorong dirinya guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, dengan adanya dorongan untuk bekerja tersebut maka secara tidak langsung tujuan perusahaan akan terealisasi.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Rachmawati (2016) menunjukkan bahwa motivasi pada PT Bank bjb kantor cabang bandung bagi karyawannya sudah di nilai cukup baik.

**Gambar II.2**

**Kerangka Konseptual Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**



**3) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

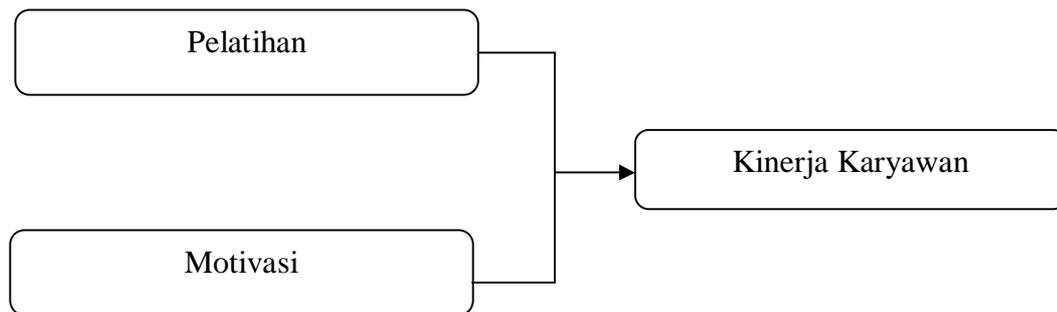
Pengaruh pelatihan dan motivasi tidak terlepas dari sumber daya manusia. Dengan adanya pelatihan yang baik di dalam perusahaan otomatis motivasi karyawan akan meningkat dan kinerja karyawan pun akan lebih baik lagi.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Tanujaya (2015) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmo dan Oktaviani (2017) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DJPPR Kementrian Keuangan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Richardo (2015) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Prudential cabang MRT Stars.

**Gambar II.3**  
**Kerangka Konseptual Pelatihan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**



### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013, hal. 6) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- (1) Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.
- (2) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.
- (3) Tidak ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Menurut Fachruddin (2011,hal.27), “Desain penelitian merupakan kerangka atau perincian prosedur kerja yang akan dilakukan pada waktu meneliti, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran dan arah mana yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian tersebut, serta memberikan gambaran jika penelitian itu telah jadi atau selesai penelitian tersebut diberlakukan”.

Desain penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Metode analisis data yang digunakan penulis dalam

menganalisis masalah yang ada dengan metode analisis data deskriptif dan kuantitatif, metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

## B. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

### 1) Kinerja (Y)

Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Indikator kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam jurnal Johannes Tampi, 2014 hal. 7).

T 25 I  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No.	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Ketepatan Waktu
4.	Efektivitas
5.	Kemandirian

*Sumber: Tampi (2016)*

### 2) Pelatihan (X<sub>1</sub>)

Pelatihan ( $X_1$ ) adalah kemampuan seorang karyawan untuk meningkatkan hasil kualitas kerjanya lebih baik dari yang dicapaisebelumnya. Indikator dari pelatihan, George (dalam jurnal Mashar 2011, hal. 69).

**Tabel III.2**  
**Indikator Pelatihan**

No.	Indikator
1.	Jenis Pelatihan
2.	Materi Pelatihan
3.	Waktu Pelatihan

*Sumber: Mashar (2015)*

### 3) Motivasi ( $X_2$ )

Motivasi ( $X_2$ ) adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Indikator motivasi menurut George (dalam jurnal Halim dkk. 2017. hal, 2).

**Tabel III.3**  
**Indikator Motivasi**

No.	Indikator
1.	Perilaku karyawan
2.	Usaha karyawan
3.	Kegigihan karyawan

*Sumber: Halim dan Andreani (2017)*

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2018 sampai dengan April 2019.

**Tabel III.4**  
**Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019				Apr 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian	■																			
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Penulisan proposal		■	■																	
4	Seminar Proposal				■																
5	Revisi Proposal						■	■	■												
6	Penulisan Skripsi										■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi													■	■						
8	Pengesahan Skripsi																■				
9	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1) Populasi

Menurut Sugiyono, (2012, hal. 389), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Sentang Raya Indonesia yang berjumlah 202 karyawan.

**Tabel III.5**  
**Populasi**

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Sampel (n)
----	--------	-----------------	------------

1	Pembelian	44 orang	29 orang
2	Pabrik	40 orang	26 orang
3	Gudang	25 orang	17 orang
4	Produksi	63 orang	42 orang
5	Pengepak	30 orang	20 orang
	<b>Jumlah</b>	<b>202 orang</b>	<b>134 orang</b>

Sumber : PT. Sentang Raya Indonesia

## 2) Sampel

Menurut Sugiyono, (2012, hal. 389), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Untuk membutuhkan sampel yang dibutuh dari populasi sebanyak 202 orang yang digunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{202}{1 + 202(0,05)^2}$$

$$n = \frac{202}{1 + 0,505}$$

$$n = \frac{202}{1,505}$$

$$n = 134,23 \text{ (Desimal)}$$

$$n = 134 \text{ Orang.}$$

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan yaitu :

1. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner penelitian pada responden atas permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran penelitian yaitu Skala *Likert* (angka 1 s.d. 5). Berikut disajikan skala pengukuran *Likert* yaitu :

**Tabel III.6**  
**Skala Pengukuran *Likert***

No	Keterangan	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	(5)
2	Setuju (S)	(4)
3	Kurang Setuju (KS)	(3)
4	Tidak Setuju (TS)	(2)
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	(1)

*Sumber : Priyatno (2013)*

2. Studi pustaka, merupakan teknik pengumpulan data melalui buku-buku, literatur, jurnal, karya ilmiah lainnya dan internet sehubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.
3. Observasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian sehubungan dengan masalah yang diteliti.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data penelitian yang digunakan terdiri dari :

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a) Uji Validitas**

Menurut Soewadji (2012), "Validitas yaitu persoalan yang berhubungan dengan pertanyaan sejauh mana suatu alat ukur telah mengukur apa yang seharusnya diukur". Kriteria pengujian untuk validitas (Priyatno, 2013:19), yaitu :

- 1) Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , artinya indikator penelitian yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.
- 2) Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , artinya indikator penelitian yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Validitas Pelatihan**

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	Corrected Item-Total		Hasil
			rhitung	rtabel	
1	Pelatihan (X <sub>1</sub> )	1	,548	0.361	Valid
		2	,268		Valid
		3	,514		Valid
		4	,513		Valid
		5	,460		Valid
		6	,420		Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Pada tabel III.7 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian pada variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) telah memenuhi syarat validitas yaitu mempunyai nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu, indikator penelitian yang digunakan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi**

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	Corrected Item-Total		Hasil
			rhitung	rtabel	
1	Motivasi (X <sub>2</sub> )	1	,725	0.361	Valid
		2	,429		Valid
		3	,453		Valid
		4	,689		Valid
		5	,415		Valid
		6	,530		Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Pada tabel III.8 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian pada variabel motivasi ( $X_2$ ) telah memenuhi syarat validitas yaitu mempunyai nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu, indikator penelitian yang digunakan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

**Tabel III.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	Corrected Item-Total		Hasil
			$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
1	Kinerja Karyawan (Y)	1	,791	0.361	Valid
		2	,615		Valid
		3	,507		Valid
		4	,492		Valid
		5	,454		Valid
		6	,530		Valid
		7	,607		Valid
		8	,558		Valid
		9	,791		Valid
		10	,615		Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Pada tabel III.9 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian pada variabel kinerja karyawan (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu mempunyai nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu, indikator penelitian yang digunakan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Soewadji (2012), "Reliabilitas atau tingkat ketepatan adalah tingkat kemampuan suatu alat atau instrumen penelitian dalam mengumpulkan data atau informasi secara tepat atau konsisten". Teknik yang digunakan yaitu nilai koefisien *Cronbach Alpha* dengan kriteria yaitu :

- 1) Bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, artinya variabel penelitian dinyatakan reliabel.
- 2) Bila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, artinya variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel III.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>		Hasil
		<i>Reliability Statistic</i>	Nilai standar	
1	Pelatihan (X <sub>1</sub> )	,717	0.6	Reliabel
2	Motivasi (X <sub>2</sub> )	,785	0.6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	,868	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Tabel III.10 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana diperoleh nilai *Cronbach's Alpha Reliability Statistic* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel tersebut sehingga dapat dinyatakan reliabel.

## 2. Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan terikat pada model regresi persamaan regresi linear berganda. Berikut rumus persamaan regresi linear berganda, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Motivasi

$a = \text{Konstan}$

$b_1, b_2 = \text{Koefisien regresi variabel bebas}$

$e = \text{Standard Error}$

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan guna mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala normalitas. Berikut ini uji asumsi klasik terdiri dari :

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji dan menganalisis kenormalan data yang digunakan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk dapat mendeteksi terjadi gejala normalitas atau tidak dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test* (Priyatno, 2013:73), kriteria pengambilan keputusan untuk metode *Kolmogorov Smirnov Test*, yaitu:

- 1) Bila nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*)  $> 0,05$  dapat disimpulkan data berdistribusi normal.
- 2) Bila nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*)  $< 0,05$  dapat disimpulkan data tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinieritas menguji korelasi antar variabel bebas (pelatihan dan motivasi) pada model regresi. Uji Multikolinearitas menyatakan bahwa variabel bebas haruslah terbebas dari gejala multikolinearitas. Berikut ini kriteria untuk Uji multikolinearitas, yaitu :

- 1) Bila nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*)  $< 10$ , disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.
- 2) Bila nilai *Tolerance*  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ , disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas menguji model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Bila varians dari residual satu pengamatan-pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Bila nilai signifikan antara variabel independen dengan residual  $> 0,05$  menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Bila nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual  $< 0,05$  menunjukkan terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 4. Uji Hipotesis

### 1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial menguji pengaruh pelatihan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial, yaitu :

- 1)  $H_0: b_1, b_2 = 0$  ; berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

- 2)  $H_a: b_1, b_2 \neq 0$  ; artinya terdapat pengaruh secara parsial pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

Berikut ini kriteria pengambilan keputusan uji parsial (Priyatno, 2013), yaitu:

- 1)  $H_0$  diterima, bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\text{Sig. } t_{hitung} > \alpha = 0,05$  :

Berarti pelatihan dan motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

- 2)  $H_a$  diterima, bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $\text{Sig. } t_{hitung} < \alpha = 0,05$  :

Berarti pelatihan dan motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

## 5. Uji Simultan (Uji F)

Pada uji simultan untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

Berikut ini kriteria pengujian hipotesis secara simultan, yaitu :

- 1)  $H_0: b_1=b_2=0$  : berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

- 2)  $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$  ; berarti terdapat pengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

Berikut ini kriteria pengujian untuk uji F (Priyatno, 2013), yaitu:

- 1) Bila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, pada  $\text{Sig. } F_{hitung} < \alpha = 0,05$ :

Berarti secara statistik semua variabel bebas terdiri dari pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

- 2) Bila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, pada  $\text{Sig. } F_{hitung} > \alpha = 0,05$ .

Berarti secara statistik semua variabel independen yaitu bebas terdiri dari pelatihan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

## 6. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi menguji besar kemampuan variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja dosen) pada model regresi penelitian. Nilai yang digunakan yaitu koefisien determinasi *adjusted R<sup>2</sup>*. Berikut ini pedoman untuk menginterpretasikan hasil koefisien determinasi yaitu :

**Tabel III.11**  
**Koefisien Determinasi**

No	Nilai Koefisien	Determinasi
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Priyatno (2013)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari narasumber atau responden melalui angket (*Quisioner*) yang terdiri dari 6 item pernyataan untuk Variabel  $X_1$  (Pelatihan), 6 item pernyataan untuk Variabel  $X_2$  (Motivasi), dan 10 item pernyataan untuk Variabel Y (Kinerja). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 134 karyawan di PT. Sentang Raya Indonesia sebagai sampel. Sistem penelitian dengan menggunakan Skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian seperti di bawah ini:

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran *Likert***

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber : Sugiyono (2010)**

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa ketentuan di atas berlaku di dalam menghitung variabel  $X_1$  (pelatihan),  $X_2$  (motivasi), dan juga variabel Y (kinerja). Dengan demikian untuk setiap responden yang dijadikan narasumber dapat menjawab seluruh pernyataan yang disuguhkan dengan memberi skor, dimana skor tertinggi diberikan nilai 5 dan skor terendah diberikan skor 1.

### a. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat melalui karakteristik responden di bawah ini :

#### 1) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 134 jenis responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.13**  
**Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
Laki-laki	87	64,9
Perempuan	47	35,1
Jumlah	134	100

**Sumber : Hasil Penelitian Angket, 2019**

Berdasarkan tabel IV.13 menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 87 orang (64,1%), dan responden perempuan sebanyak 47 orang (35,1%). Dengan demikian, jumlah karyawan di PT. Sentang Raya Indonesia lebih banyak jenis kelamin laki-laki dari pada perempuan. Dikarenakan laki-laki lebih banyak dibutuhkan dibidang pekerjaannya di PT. Sentang Raya Indonesia.

#### 2) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 134 jenis responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.14**  
**Karakteristik Umur Responden**

Umur	Jumlah	%
< 30 Tahun	47	35,1
31- 40 Tahun	39	29,1
41- 50 Tahun	48	35,8
Jumlah	134	100

**Sumber : Hasil Penelitian Angket, 2019**

Berdasarkan tabel IV.14 menunjukkan bahwa responden untuk umur < 30 tahun sebanyak 47 orang (35,1%), responden berumur antara > 30-40 tahun sebanyak 39 orang (29,1%), untuk responden berumur antara > 41-50 tahun sebanyak 48 orang (35,8%). Dengan demikian, disampaikan bahwa responden yang berumur antara > 41-50 tahun lebih banyak di PT. Sentang Raya Indonesia dibandingkan untuk kelompok umur lainnya. Dikarenakan karyawan umur 41-50 di PT. Sentang Raya Indonesia lebih berpengalaman dalam bekerja.

**3) Jenjang Pendidikan**

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenjang pendidikan dari 134 jenis responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.15**  
**Karakteristik Jenjang Pendidikan**

<b>Jenjang Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
S2	8	6,0
S1	52	38,8
SMA	74	55,2
Jumlah	134	100

**Sumber : data diolah, 2019**

Berdasarkan tabel IV.15 menunjukkan bahwa responden untuk pendidikan S2 (pasca sarjana) sebanyak 8 orang (6,0%), untuk pendidikan S1 (sarjana) sebanyak 52 orang (38,8%), untuk pendidikan SMA sebanyak 74 orang (55,2%). Dengan demikian, responden dengan pendidikan S1 (sarjana) lebih banyak di PT. Sentang Raya Indonesia. Dikarenakan pendidikan S1 (sarjana) lebih dibutuhkan pada posisi atau dibidangnya.

### b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan Y

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu  $X_1$  adalah pelatihan,  $X_2$  adalah motivasi, dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dari setiap responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan oleh penulis kepada responden.

**Tabel IV.16**  
**Variabel Independen Pelatihan ( $X_1$ )**

Tanggapan Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	62	46,3	62	46,3	10	7,5	-	-	-	-	134	100
Item 2	62	46,3	62	46,3	10	7,5	-	-	-	-	134	100
Item 3	58	43,3	13	9,7	1	0,7	-	-	-	-	134	100
Item 4	64	47,8	54	40,3	16	11,9	-	-	-	-	134	100
Item 5	70	52,2	59	44,0	5	3,7	-	-	-	-	134	100
Item 6	75	56,0	46	34,3	12	9,0	1	0,7	-	-	134	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada Tabel IV.16 diatas dapat diketahui bahwa dari 6 pernyataan yang diajukan kepada responden mayoritas menjawab sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju dengan pernyataan sebagai berikut :

- 1) Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan bidangnya masing-masing, mayoritas responden menjawab 46,3% untuk sangat setuju, sebanyak 46,3% responden menyatakan setuju dan sebanyak 7,5% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 2) Pelatihan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu, mayoritas responden menjawab 46,3% untuk sangat setuju, sebanyak 46,3% responden

menyatakan setuju dan sebanyak 7,5% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.

- 3) Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab 53,4% untuk sangat setuju, sebanyak 39,7% responden menyatakan setuju dan sebanyak 6,9% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 4) Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan, mayoritas responden menjawab 56,9% untuk sangat setuju, sebanyak 36,8% responden menyatakan setuju dan sebanyak 6,3% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 5) Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan, mayoritas responden menjawab 53,4% untuk sangat setuju, sebanyak 39,1% responden menyatakan setuju dan sebanyak 7,5% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 6) Waktu pelatihan tersebut kelihatan bosan ketika terlalu lama, mayoritas responden menjawab 52,9% untuk sangat setuju, sebanyak 42,0% responden menyatakan setuju dan sebanyak 5,2% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.

Dari jawaban responden di atas menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju untuk variabel pelatihan artinya pelatihan yang ada di PT. Sentang Raya Indonesia sudah baik, tetapi pelatihan tetap harus ditingkatkan agar karyawan memaksimalkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel IV.17**  
**Variabel Independen Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Tanggapan Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	72	53,7	47	35,1	15	11,2	-	-	-	-	134	100
Item 2	81	60,4	43	32,1	9	6,7	1	00,7	-	-	134	100
Item 3	70	52,2	55	41,0	9	6,7	-	-	-	-	134	100
Item 4	76	56,7	51	38,1	7	5,2	-	-	-	-	134	100
Item 5	74	55,2	49	36,6	11	8,2	-	-	-	-	134	100
Item 6	70	52,2	60	44,8	4	3,0	-	-	-	-	134	100

**Sumber : Data primer yang diolah, 2019**

Pada Tabel IV.17 diatas dapat diketahui bahwa dari 6 pernyataan yang diajukan kepada responden mayoritas menjawab sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju dengan pernyataan sebagai berikut :

- 1) Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja, mayoritas responden menjawab 53,7% untuk sangat setuju, sebanyak 35,1% responden menyatakan setuju dan sebanyak 11,2% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 2) Karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang baik untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, mayoritas responden menjawab 60,4% untuk sangat setuju, sebanyak 32,1% responden menyatakan setuju, sebanyak 6,7% responden menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0,7% responden menyatakan tidak setuju atas pernyataan yang diajukan.

- 3) Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 52,2% untuk sangat setuju, sebanyak 41,0% responden menyatakan setuju dan sebanyak 6,7% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 4) Usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja menghasilkan kerja yang baik, mayoritas responden menjawab 56,7% untuk sangat setuju, sebanyak 38,1% responden menyatakan setuju dan sebanyak 5,2% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 5) Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya, mayoritas responden menjawab 55,2% untuk sangat setuju, sebanyak 36,6% responden menyatakan setuju dan sebanyak 8,2% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 6) Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab 55,2% untuk sangat setuju, sebanyak 44,8% responden menyatakan setuju dan sebanyak 3,0% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.

Dari jawaban responden di atas menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju untuk variabel motivasi artinya motivasi yang ada di PT. Sentang Raya Indonesia sudah baik, tetapi motivasi tetap harus ditingkatkan agar karyawan memaksimalkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel IV.18**  
**Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)**

Tanggapan Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	33	24,6	72	53,7	29	21,6	-	-	-	-	134	100
Item 2	74	55,2	54	40,3	5	3,7	1	0,7	-	-	134	100
Item 3	70	52,2	55	41,0	9	6,7	-	-	-	-	134	100
Item 4	62	46,3	67	50,0	4	3,0	1	0,7	-	-	134	100
Item 5	62	46,3	50	37,3	22	16,4	-	-	-	-	134	100
Item 6	68	50,7	52	38,8	14	10,4	-	-	-	-	134	100
Item 7	77	57,5	56	41,8	-	-	-	-	1	0,7	134	100
Item 8	34	25,4	74	55,2	26	19,4	-	-	-	-	134	100
Item 9	66	49,3	57	42,5	11	8,2	-	-	-	-	134	100
Item 10	80	59,7	53	39,6	-	-	-	-	1	0,7	134	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada Tabel IV.18 diatas dapat diketahui bahwa dari 10 pernyataan yang diajukan kepada responden mayoritas menjawab sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan sebagai berikut :

- 1) Jumlah pekerjaan yang saya terima sesuai dengan jabatan saya, mayoritas responden menjawab 24,6% untuk sangat setuju, sebanyak 53,7% responden menyatakan setuju dan sebanyak 21,6% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 2) Saya dapat memenuhi pencapaian target sesuai bidang pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 55,2% untuk sangat setuju, sebanyak 40,3%

responden menyatakan setuju, sebanyak 3,7% responden menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0,7% responden menyatakan tidak setuju atas pernyataan yang diajukan.

- 3) Saya menggunakan fasilitas yang di berikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil kerja, mayoritas responden menjawab 52,2% untuk sangat setuju, sebanyak 41,0% responden menyatakan setuju dan sebanyak 6,7% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 4) Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti, mayoritas responden menjawab 46,3% untuk sangat setuju, sebanyak 50,0% responden menyatakan setuju, sebanyak 3,0% responden menyatakan kurang setuju dan sebanyak 0,7% responden menyatakan tidak setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 5) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang di berikan, mayoritas responden menjawab 46,3% untuk sangat setuju, sebanyak 37,3% responden menyatakan setuju dan sebanyak 16,4% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 6) Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu *defline*, mayoritas responden menjawab 50,7% untuk sangat setuju, sebanyak 38,8% responden menyatakan setuju dan sebanyak 10,4% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 7) Saya dapat mengoptimalkan sumber daya yang di sediakan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab 57,5% untuk sangat setuju, sebanyak 41,8% responden menyatakan setuju dan sebanyak 10,4% dan sebanyak 0,7% responden menyatakan sangat tidak setuju atas pernyataan yang diajukan.

- 8) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP, mayoritas responden menjawab 25,4% untuk sangat setuju, sebanyak 55,2% responden menyatakan setuju dan sebanyak 19,4% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 9) Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab 49,3% untuk sangat setuju, sebanyak 42,5% responden menyatakan setuju dan sebanyak 8,2% responden menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.
- 10) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain, mayoritas responden menjawab 59,7% untuk sangat setuju, sebanyak 39,6% responden menyatakan setuju dan sebanyak 0,7% responden menyatakan sangat kurang setuju atas pernyataan yang diajukan.

Dari jawaban responden di atas menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju untuk variabel kinerja karyawan artinya kinerja karyawan yang ada di PT. Sentang Raya Indonesia sudah baik, tetapi kinerja karyawan tetap harus ditingkatkan agar karyawan memaksimalkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Analisis Data**

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

### **a. Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden dan pengolahan SPSS, berikut ini disajikan regresi linear berganda, yaitu :

**Tabel IV.19**  
**Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11,073	3,474	
Pelatihan	,627	,150	,349
Motivasi	,597	,136	,366

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Berdasarkan tabel IV.19 diperoleh regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 11,073 + 0,627 X_1 + 0,597 X_2$$

Hal ini menunjukkan bahwa :

1. Variabel pelatihan mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,627 maka tiap kenaikan nilai satu poin atau 1% pada variabel pelatihan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya sebesar 0,627 dengan asumsi nilai koefisien pada variabel motivasi adalah tetap.
2. Variabel motivasi mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,597 maka tiap kenaikan nilai satu poin atau 1% pada variabel motivasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya sebesar 0,597 dengan asumsi nilai koefisien pada variabel pelatihan adalah tetap.
3. Nilai konstanta (a) sebesar 11,073 merupakan nilai yang konstan dan berpengaruh penurunan kinerja karyawan dalam bekerja dengan asumsi nilai koefisien variabel pelatihan dan motivasi adalah tetap.

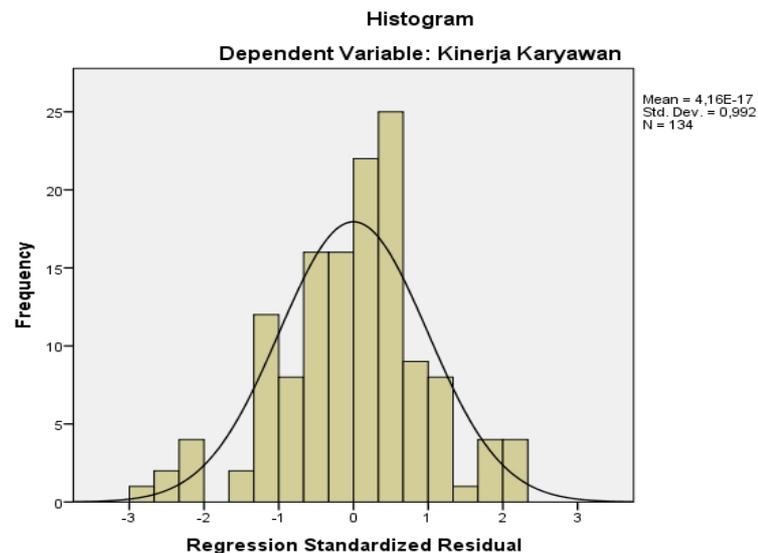
**b. Uji Asumsi Klasik**

Dalam metode regresi linier berganda dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimation*). Pengujian asumsi klasik sederhana ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Adapun pengujian asumsi klasik itu tersebut, adalah :

### 1) Uji Normalitas

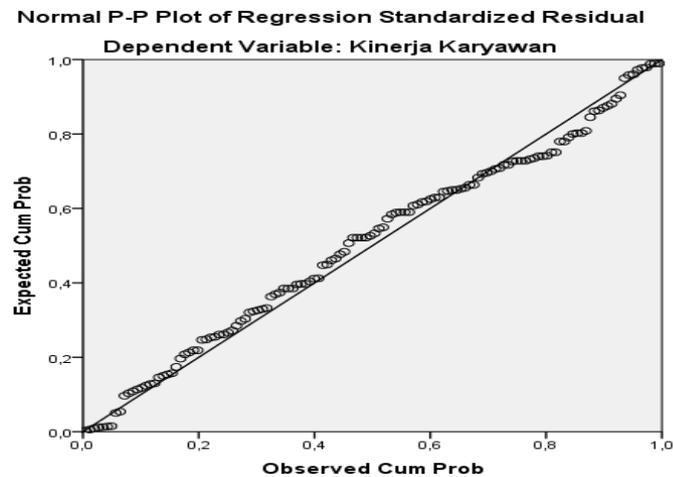
Uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.



**Gambar IV.1**  
**Hasil Uji Asumsi Normalitas**  
**Histogram**

Berdasarkan tampilan histogram gambar diatas terlihat bahwa kurva dependent dan *regression standardized residual* membentuk gambar seperti

lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun sedikit terdapat kemiringan.



**Gambar IV.2**  
**Hasil Uji Asumsi Normalitas**  
**Normal P-Plot of Regression Standardized Residual**

Berdasarkan tampilan *Normal P-Plot Regression Standardized* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dari garis diagonal. Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden dan pengolahan SPSS, berikut ini disajikan hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut :

**Tabel IV.20 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		134
<i>Normal Parameters<sup>a</sup></i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	,99245272
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,068
	<i>Positive</i>	,068
	<i>Negative</i>	-,059
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,792
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,558

**Sumber: data diolah SPSS, 2019**

Pada tabel IV.20 di peroleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) sebesar 0,558, karena nilai signifikansi  $0,558 > 0,05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *residual* berdistribusi secara normal pada model regresi penelitian.

## 2) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melalui apakah model regresi ditemukannya ada tidaknya korelasi antar Variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai Tolerance. Nilai untuk menunjukan ada atau tidak multikolinearitas adalah jika nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen, adapun hasil uji multikolinearitas dijelaskan melalui tabel di bawah ini :

**Tabel IV.21**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)			
1 Pelatihan	,349	,653	1,533
Motivasi	,366	,653	1,533

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

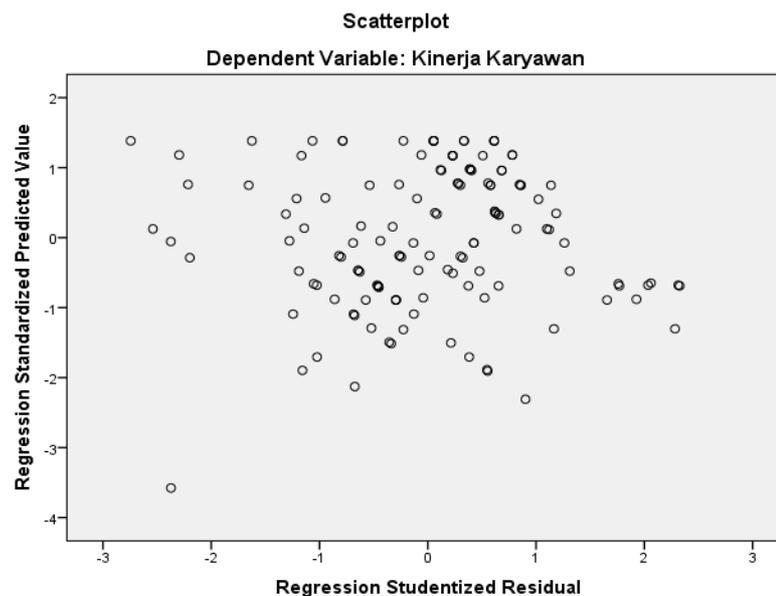
Sumber: data diolah SPSS, 2019

Dari tabel di atas kedua variabel independen yakni  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor* / VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residualnya (SRESID) jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, atau jika tidak ada pola yang jelas.



**Gambar IV.3**  
**Heterokedastisitas**

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

### c. Uji Parsial (uji-T)

Uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus uji hipotesis parsial menurut Sugiyono (2010 hal 216) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% dan dk= n-2 diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  132 sebesar 1,656

Ketentuan : Terima  $H_a$  jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS

20.0 dapat dilihat pada tabel berikut :

#### 1) Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV.22**  
**Hasil Uji-T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

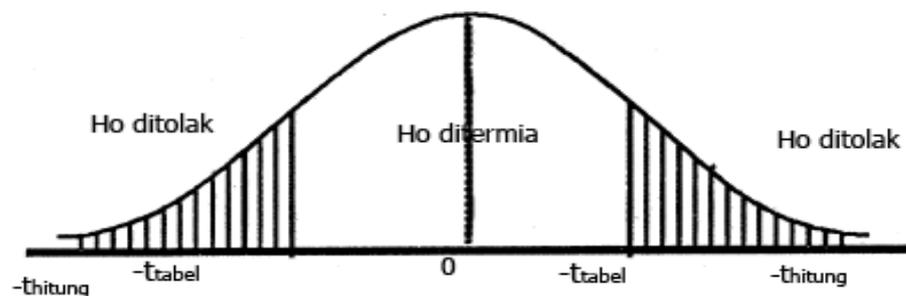
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,073	3,474		3,187	,002
1 Pelatihan	,627	,150	,349	4,184	,000
Motivasi	,597	,136	,366	4,397	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Dari tabel diatas tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  4,184 yang lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  1,656 dengan nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gam

bar  
diba  
wah  
ini :



**Gambar IV.4 Hasil Hipotesis t**

Hal ini diartikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

## 2) Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV.23**  
**Hasil Uji-T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,073	3,474		3,187	,002
1 Pelatihan	,627	,150	,349	4,184	,000
Motivasi	,597	,136	,366	4,397	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: data diolah SPSS, 2019

Dari tabel diatas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  4,397 yang lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  1,656 dengan nilai

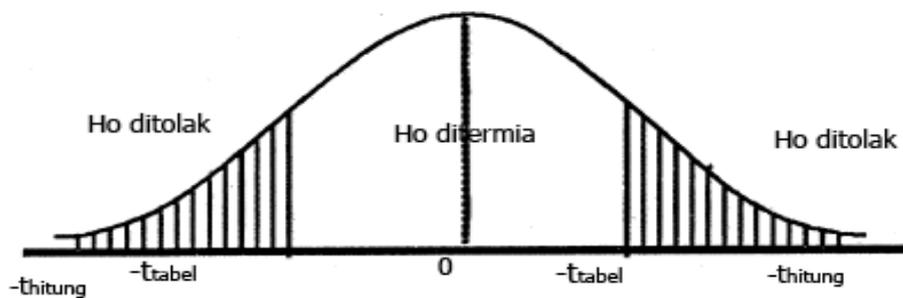
sig

sebes

ar

0,00

0 <



alpha 0,05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

#### Gambar IV.5 Hasil Hipotesis t

Hal ini diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

#### d. Uji Simultan

Uji statistik (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitas  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

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

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Korelasi ganda

$K$  = Jumlah Variabel independen

$N$  = Jumlah anggota

$F$  =  $F$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F$  tabel

Kriteria Pengujian :

- a) Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan  $f_{hitung} > f_{tabel}$
- b) Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan  $f_{hitung} > f_{tabel}$

**Tabel IV.24**  
**Hasil Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1172,146	2	586,073	44,848	,000 <sup>b</sup>
Residual	1711,914	131	13,068		
Total	2884,060	133			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karuawan

**Sumber: data diolah SPSS, 2019**

Pada tabel 4.24 diperoleh nilai koefisien  $F_{hitung} = 44,848$  pada signifikan 0,000, sedangkan jumlah sampel penelitian sebanyak  $n = 134$  dimana  $df(1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df(2) = n - k = 134 - 3 = 131$  diperoleh nilai koefisien  $F_{tabel} =$

3,077 pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia (nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , 44,848 > 3,077 pada signifikan 0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian  $H_3$  diterima ( $H_0$  ditolak).

#### e. Koefisien Determinasi

**Tabel IV.25**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 <sup>a</sup>	,406	,397	3,61497

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,638 sedangkan *R square* sebesar 0,406 atau 40,6% menunjukkan 40,6% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 40,6%, sisanya 59,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Misalnya kompensasi, gaya kepemimpinan, insentif dan lainnya.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan dan motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $4.184 \geq 1.656$  berada di penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini di menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sentang Raya Indonesia.

Pelatihan dapat di artikan sebagai peran paling penting di dalam perusahaan karena, pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang positif dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Melalui pelatihan lah kinerja karyawan bisa di ukur baik atau tidak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa jika pelatihan meningkat karyawan. Sebaliknya jika pelatihan menurun, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Worang dkk, (2017) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjhono dkk (2014) menunjukkan bahwa metode pelatihan PT POS Indonesia (persero) melaksanakan materi pelatihan di sesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utama dan Kumara (2016) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Hal ini menunjukkan bahwa jika pelatihan meningkat karyawan. Sebaliknya jika pelatihan menurun, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

## **2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $4.397 \geq 1.656$  berada di penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini di menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sentang Raya Indonesia.

Motivasi dapat diartikan suatu usaha perusahaan atau lembaga untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan/pekerja dalam tugas yang diberikan kepadanya. Pemberian motivasi oleh perusahaan di anggap berpengaruh

cukup besar terhadap prestasi karyawan. Pengaruh itu terutama mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun dan sebaik mungkin. Dengan demikian pemberian motivasi selalu dikaitkan dengan karyawan. Pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia sudah sangat baik dalam mendorong dirinya guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, dengan adanya dorongan untuk bekerja tersebut maka secara tidak langsung tujuan perusahaan akan terealisasi.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Theodora, (2015) menunjukkan bahwa secara simultan motivasi *existence*, motivasi *relatedness*, motivasi *growth*, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Rustono dan Meidizar (2016) menunjukkan bahwa motivasi menunjukkan nilai persentase 83,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk sudah sangat baik dalam mendorong dirinya guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, dengan adanya dorongan untuk bekerja tersebut maka secara tidak langsung tujuan perusahaan akan terealisasi.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Rachmawati (2016) menunjukkan bahwa motivasi pada PT Bank bjb kantor cabang bandung bagi karyawannya sudah di nilai cukup baik.

### **3) Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan**

Mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sentang Raya Indonesia pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana uji Fdidapat nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu  $44.848 \geq 3.077$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan N dengan 5% yaitu  $dk = n - 2 = 1$  maka  $134 - 2 - 1 = 131$  adalah 44.848 karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia.

Pengaruh pelatihan dan motivasi tidak terlepas dari sumber daya manusia. Dengan adanya pelatihan yang baik di dalam perusahaan otomatis motivasi karyawan akan meningkat dan kinerja karyawan pun akan lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sentang Raya Indonesia.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dan penjelasan di atas, berikut ini disampaikan kesimpulan, yaitu :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya pada PT. Sentang Raya Indonesia.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya pada PT. Sentang Raya Indonesia.

3. Secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya pada PT. Sentang Raya Indonesia.

#### **A. Saran**

Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Untuk masa mendatang, pihak manajemen PT. Sentang Raya Indonesia agar dapat meningkatkan lebih baik lagi mengenai penerapan pelatihan pada PT. Sentang Raya Indonesia, sehingga semua karyawan lebih memahami teknis kerja yang sesuai dengan SOP pada perusahaan tersebut.
2. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan pada PT. Sentang Raya Indonesia diterapkan secara merata yang dilakukan bertujuan untuk membangun semangat kerja bagi karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Dimana dengan adanya motivasi diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan untuk me 61 erja yang tinggi.
3. Kinerja karyawan di PT. Sentang Raya Indonesia sudah sesuai dengan standart operasional prosedur tapi harus ditingkatkan lagi agar perusahaan tersebut bisa semakin berkembang kedepannya.
4. Bagi peneliti lainnya agar di masa mendatang dapat menggunakan variabel independen lainnya lebih sesuai dalam menilai kinerja karyawan di perusahaan seperti kompensasi, pengembangan karir, insentif, bonus, pelatihan dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Armiaty, Rina, *dkk*, (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner Pada Cabang Bank Kalsel Wilayah Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen* Vol.2 No.2 Juni 2014.
- Bangun, Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Priyatno Dwi. (2013). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Halim Andreani, 2017, analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di *broadway barbershop* bersama lima putera. *Journal "AGRA"* Volume 5, No. 1. 2017.
- Fahmi, Irham. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Tuhumena Fernanda M.B, *dkk*, (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017.

Kahpi Heri Sapari, *dkk*, (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening.

Kamil, mustofa. (2010). Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi) Bandung: Penerbit Alfabeta.

Lolowang Melvin Grady. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2 Juni 2016.

Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mashar Widyawati. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.

Mangkuprawira, S.TB., (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia, Bogor

## 63

Novita, *dkk*, (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia.

Sugiyono.(2012). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta Bandung.

Soewadji, Jusuf, (2012), Pengantar Metodologi Peneletian, Jakarta : Mitra Wacana Media, 2012.

Sutrisno Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Siswadi, *dkk*, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Perdana Publishing.

Tampi, Bryan Johannes. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Journal "Acta Diurna" Volume III.No.4. Tahun 2014.

- Watie Rachmawati, *dkk*, (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung  
*Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Vol.9 No.1 2016.
- Yusuf, Burhanuddin, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.