

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk  
AUTO 2000 CABANG GATOT SUBROTO MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**EVI ANDRIANI Br SEMBIRING**

**NPM : 1305160540**



**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2017**

## ABSTRAK

### **Evi Andriani Br Sembiring, (1305160540) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk Auto 2000 Cabang Gatot Subroto Medan.**

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor diantaranya Pelatihan dan Motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Auto 2000 Cabang Gatot Subroto Medan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif, berjenis kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 48 orang karyawan bagian mekanik. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara (interview), studi dokumentasi dan kuesioner, uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis (uji-t dan uji-F) dan koefisien determinasi.

Secara parsial, pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada taraf signifikan 0,05. Persamaan regresi linier berganda untuk pelatihan dan motivasi adalah  $Y = 10,690 + 0,424 X_1 + 0,305 X_2$  persamaan ini memperhatikan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien yang positif sehingga dapat diartikan jika pelatihan dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkat kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan uji-t  $3,955 t_{hitung} > 2,013 t_{tabel}$ . Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan  $t_{hitung} 2,865 > 2,013 t_{tabel}$ . Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Auto 2000 Cabang Gatot Subroto Medan  $F_{hitung} 24,231 > F_{tabel} 3,20$  nilai R Square 0,519 atau 51,9 kontribusi Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikumwr.wb*

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmad dan Karunianya disertai dengan kemampuan dan daya upaya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tidak lupa juga sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suritauladan bagi umat manusia sepanjang zaman. skripsi ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Auto 2000 cabang Gatot Subroto Medan”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena dengan keterbatasan ilmu pengetahuan dan waktu penulis. Untuk itu penulis dengan rendah hati selalu mengharap kan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan Skripsi ini.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, Ayah anda tersayang Ali Akbar Sembiring dan Ibunda tercinta Semiati yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, yang selalu mendukung penulis baik secara moril maupun material, besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan dan sertado'a yang tulus sehingga penulis berhasil menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekertaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak H. Rahmad Bahagia Siregar SE, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Bapak Antonious Fajar S. Kepala cabang PT. Astra Internatioanl Tbk Auto 2000 cabang Gatot Subroto Medan.
11. Bapak M. Juzli Noor SE yang telah memberikan izin riset di PT Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot Subroto Medan.
12. Seluruh staff dan karyawan PT. Astra International Tbk-TSO (Auto2000) cabang Gatot subroto Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.

13. Dan yang tersayang Ananda Aulia Rahman, abang Ahmad Afandi, kakak Suryanti, dan adik Maya Safitri yang menjadi inspirasi dan penyemangat yang tiada hentinya memberikan perhatian dan kasih sayang serta doa maupun dukungannya, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkahnya.

14. Sahabat-sahabat Zakiya Putri Utami, Tika Purnama Sari, Indah Rahayu, Rizki Azelina Yanti, Wita Satriani, Mira Wati, Nindy Andriani yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

15. Dan teman-teman kelas I Manajemen pagi stambuk 2013 yang ikut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

*Amin YaRabbal'alamin.*

Medan, 2017

Penulis

EviAndriani Br Sembiring  
NPM: 1305160540

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>Ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
1. Batasan Masalah .....	4
2. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>6</b>
A. Uraian Teori.....	6
1. Kinerja Karyawan .....	6
a. Pengerian Kinerja Karyawan.....	6
b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	7
c. Indikator Kinerja Karyawan .....	9
2. Pelatihan .....	11

a. Pengertian Pelatihan.....	11
b. Teknik Pelatihan .....	12
c. Tujuan Pelatihan .....	13
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	15
e. Indikator Pelatihan .....	16
3. Motivasi.....	18
a. Pengertian Motivasi .....	18
b. Tujuan Motivasi.....	20
c. Teknik Motivasi Kerja .....	21
d. Teori Motivasi .....	23
e. Indikator Motivasi.....	24
B. Kerangka Konseptual .....	26
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
C. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN. ....</b>	<b>32</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	32
B. Defenisi Operasional .....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. ....</b>	<b>45</b>

A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan.....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III-1 Indikator Kinerja Karyawan .....	33
Tabel III-2 Indikator Pelatihan .....	34
Tabel III-3 Indikator Motivasi.....	34
Tabel III-4 Waktu Penelitian.....	35
Tabel III-5 Skala Likert.....	37
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert .....	45
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel IV-3 Distribusi Resonden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir ...	47
Tabel IV-4 Skor Variabel Pelatihan .....	48
Tabel IV-5 Skor Variabel Motivasi .....	50
Tabel IV-6 Skor Variabel Kinerja Karyawan .....	52
Tabel IV-7 Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	55
Tabel IV-8 Uji Validitas Variabel Motivasi.....	55
Tabel IV-9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	56
Tabel IV-10 Uji Reabilitas Variabel Pelatihan .....	56
Tabel IV-11 Uji Reabilitas Variabel Motivasi .....	57
Tabel IV-12 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel IV-13 Multikolineritas .....	59
Tabel IV-14 Koefesien Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel IV-15 Uji t .....	62

Tabel IV-16 Uji t .....	64
Tabel IV-17 Uji F. ....	66
Tabel IV-18 Koefisien Determinasi.....	67

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar I-1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
Gambar II-2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. ....	29
Gambar II-3	Paradigma Penelitian .....	30
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	42
Gambar III-2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	43
Gambar IV-1	Grafik Histogram .....	58
Gambar IV-2	Normalitas .....	59
Gambar IV-3	Heteroskedasitas.....	60
Gambar IV-4	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	63
Gambar IV-5	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	65
Gambar IV-6	Hasil Kriteria Pengujian Nilai F .....	66

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan menjadi hal yang penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditargetkan. Kinerja karyawan pada perusahaan ditentukan dari sumber daya manusia mencakup unsur pimpinan, manajemen dan pekerjaan. Perusahaan harus mampu merencanakan dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan Simamora (2003, hal 45) Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Rivai (2005, hal 15-17), mengatakan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2005, hal 226) Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut Manullang (2004, hal 203) Pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.

Robbins (2001) Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan atau kebutuhan yang belum dapat dipenuhi. Kebutuhan itu akan menimbulkan tekanan dan tegangan sehingga akan menciptakan dorongan atau upaya untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Pada saat kebutuhan tersebut dapat terpuaskan maka individu akan mengalami penurunan tekanan. Sedangkan menurut George dan Jones, (2005) Motivasi diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras, hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerja akan menjadi sulit dalam bekerja. Dalam skripsi Ratna Sari (2012, hal 2)

Motivasi merupakan suatu yang perlu diperhatikan pada perusahaan untuk mencapai kelangsungan perusahaan dan apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Apabila karyawan tidak menimbulkan motivasi kerja yang baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan dalam kenyataan motivasi kerja para karyawan masih kurang atas pemenuhan yang diberikan perusahaan tersebut. Dalam skripsi Ratna Sari (2012, hal 2)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi sangatlah penting bagi perusahaan terutama kinerja karyawan karena untuk menentukan suatu keberhasilan perusahaan.

PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot Subroto No.220 Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil, servis kendaraan dan suku cadang Toyota.Senantiasa memperhatikan kinerja karyawan dapat memberikan konstribusi positif dalam pencapai tujuan perusahaan. Namun ketika tidak diperhatikan secara baik, tentu akan memberikan dampak negatif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan hendaknya secara berkesinambungan melakukan evaluasi terhadap berbagai permasalahan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan, banyak faktor-faktor yang menimbulkan permasalahan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk itu permasalahan tersebut harus disikapi dengan maksimal.

Dalam observasi penulis lakukan di PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot Subroto Medan, ditemukan berbagai fenomena yang menjadi permasalahan dalam aktivitas perusahaan diantaranya, kurangnya perhatian yang diberikan kepada karyawan, hal ini dapat mempengaruhi karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja dan kualitas kerja menjadi kurang optimal. Motivasi yang diberikan atasan masih belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan masih kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga kurang mendukung dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan

dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk Auto 2000 Cabang Gatsu Medan”**

## **B. Ideifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian yang diberikan kepada karyawan, hal ini dapat mempengaruhi karyawan menyelesaikan pekerjaan.
2. Motivasi yang diberikan pimpinan belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kurangnya kemampuan beberapa karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga hasil pekerjaannya belum maksimal.

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

### **1. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini membatasi pada hal-hal yang akan diteliti, yang bertujuan untuk memfokuskan masalah peneliti. Masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan untuk variable bebasnya adalah pelatihan dan motivasi. Dan objek penelitian ini adalah karyawan bagian mekanik pada perusahaan PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot Subroto Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

- a. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Auto2000 cabang Gatsu Medan.

- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Auto2000 cabang Gatsu Medan.
- c. Apakah Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Auto2000 cabang Gatsu Medan.

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

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatsu Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Auto 2000 cabang Gatsu Medan.
- c. Untuk menganalisis Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Auto 2000 cabang Gatsu Medan.

##### **2. Manfaat penelitian**

- a. Manfaat teoritis, menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis, menjadi referensi perusahaan dan meningkatkan sumber daya manusia yang khususnya pada kinerja karyawan.
- c. Manfaat penelitian yang akan datang, diharapkan dapat memberikan referensi informasi bagi peneliti yang berhubungan dengan penelitian ini.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1) Kinerja Karyawan**

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

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) “ Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2012, hal 34) “ Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Sedermayanti (2011, hal 260) “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibanding dengan standar yang telah ditentukan)”. Menurut Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang menyatakan yang ditampilkan setiap orang sebagai

prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Moeherino (2012, hal. 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan dari teori diatas menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan memiliki aktivitas kegiatan dan lingkungan perusahaan baik itu lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Tentunya lingkungan itu akan mempengaruhi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung dan akibatnya akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dan didukung dengan motivasi yang tinggi akan menjadi *feedback* bagi usaha pada tahap berikutnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli diantaranya sebagai berikut :

Robert L. Mathis dan Jhon Jackson (2001, hal 82) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan karyawan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan atau dorongan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Hubungan dengan organisasi atau perusahaan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012,hal 13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.

2) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan.Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting bagi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Sedangkan menurut model *partner lawyer* kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan
- 4) Kebutuhan
- 5) Persepsi terhadap tugas
- 6) Imbalan internal
- 7) Eksternal

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Dengan adanya kinerja karyawan diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur kinerja karyawan, diperlukan suatu indikator-indikator.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011, hal 75) antara lain:

- 1) Kualitas kerja : Ketepatan kerja, ketelitian keterampilan dan keberhasilan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja : *Output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan : Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
- 4) Sikap : Sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Robbins (2006, hal 260) indikator yang diperlukan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari prestasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Moeherino (2012, hal. 114) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Efektif

Indikator ini menggunakan derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2) Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3) Kualitas

Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4) Ketepatan waktu

Untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu .

5) Produktivitas

Indikator ini untuk mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi.

6) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek keselamatan.

## 2) Pelatihan

### a. Pengertian Pelatihan

Setiap perusahaan ataupun organisasi didalam pencapaian tujuan harus memperhatikan kinerja karyawannya dan harus memberikan pelatihan karena dengan adanya pelatihan maka semua kegiatan yang dilakukan dapat menambah keahlian, keterampilan dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan mudah tercapai.

Menurut Gomes (2003, hal 197) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Dalam buku Priansa Menurut Chan (2016, hal. 175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

Berdasarkan pendapat E. Sikula dapat dikemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang

mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Handoko (2012, hal 114) Pelatihan (*training*) dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang dan kegiatan ini disebut dengan pengembangan sumber daya manusia.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah proses yang dilaksanakan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap karyawan yang diperlukan dalam mencapai tujuan pekerjaan tersebut.

#### **b. Teknik Pelatihan**

Teknik pelatihan Menurut Handoko (2001, hal 104) adalah :

##### 1) Rotasi Jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.

##### 2) Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka masing-masing.

3) *Magang (apprenticeships)*

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan “*off the job*”.

4) *Coaching*

Atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

5) Penugasan sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi nyata.

**c. Tujuan Pelatihan**

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk trampil, terdidik dan terlatih secara professional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dalam Mangkunegara menurut sikula (2001, hal 176-177) alasan dilaksanakan pelatihan sebagai berikut :

- 1) Produktivitas (*productivity*) dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku.



- 2) Kualitas (*Quality*)penyeleggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas karyawan namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja.
- 3) Perencanaan tenaga kerja (*Human Resource Planning*) pelatihan akan memudahkan karyawan mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi sehingga perencanaan karyawan dapat dilakukan sebaik-baiknya.
- 4) Moral (*Morale*) diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- 5) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensaion*) pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut karyawan yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.
- 6) Keselamatan dan kesehatan (*Health and safety*) merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.
- 7) Pencegahan kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*) pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatif karyawan, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah karyawan dari sifat kadaluarsa.

- 8) Pengembangan pribadi (*personal Growth*) memberikan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Monday (2008, hal 212) faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan dapat berjalan dengan baik.

- 2) Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama pelatihan merupakan tanggung jawab manajer ini, sedangkan para profesional pelatihan hanya member keahlian teknis.

- 3) Kemajuan Teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan terutama penggunaan computer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

- 4) Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level

manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang lebih kompleks dari pada yang bisa dikerjakan sebelumnya.

#### 5) Gaya Belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi ilmu-ilmu keperlakuan telah mempengaruhi cara perusahaan-perusahaan melaksanakan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 45-46) faktor yang diperlukan dalam pelatihan yaitu:

- 1) Perbedaan individu pegawai
- 2) Hubungan dengan jabatan analisis
- 3) Motivasi
- 4) Partisipasi aktif
- 5) Seleksi peserta penataran
- 6) Metode pelatihan

#### **e. Indikator-indikator Pelatihan**

Didalam kamus besar bahasa Indonesia indikator adalah suatu yang dapat memberikan (*menjadi*) petunjuk atau keterangan indikator adalah sebuah uraian, standarisasi, ataupun tanda penentu keberhasilan sebuah kegiatan. Dalam hal indikator pelatihan adalah sebagai tolak ukur dari suksesnya sebuah penelitian yang akan dilaksanakan.

Menurut mangkunegara (2012, hal. 164) Indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.
- 2) Prosedur sistematis yaitu cara kerja yang teratur dan baik-baik.
- 3) Keterampilan teknis yaitu kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat suatu yang berkenan dengan keterampilan).
- 4) Mempelajari pengetahuan yaitu pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistem menurut metode-metode tertentu.
- 5) Mengutamakan praktek dan teori yaitu mengutamakan cara melakukan apa yang dilakukan dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

Indikator Pelatihan menurut Gerry Dessler (2006, hal. 311) adalah sebagai berikut:

- 1) Reaksi

Dengan mengevaluasi reaksi orang yang dilatih terhadap suatu program pelatihan. Dengan cara menanyakan kepada orang yang dilatih apakah menyukai program pelatihan tersebut atau tidak. Dan menanyakan apakah pelatihan tersebut berharga atau tidak dalam peningkatan kerja.

- 2) Pembelajaran

Dengan menguji orang-orang yang telah mengikuti pelatihan, apakah mereka telah memiliki prinsip, keterampilan, dan fakta yang seharusnya mereka pelajari.

### 3) Perilaku

Dengan cara menanyakan apakah perilaku dalam bekerja orang-orang yang dilatih itu mengalami perubahan karena program pelatihan tersebut.

### 4) Kreteria Hasil

Yang terpenting adalah menanyakan hasil akhir apa yang dicapai dalam sasaran pelatihan yang ditentukan sebelumnya. Tetapi bila program itu tidak memberikan hasil, barang kali ia tidak mencapai sasaran. Bila demikian, mungkin masalahnya teletak pada programnya.

## 3) Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Manajer atau pimpinan adalah orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubung dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pimpinan agar para bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh 2 (dua) hal, yaitu kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditemukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya.

Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong diluar diri seseorang, harus di timbulkan pimpinan dan agar hal-hal diluar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pimpinan harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang lain.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pengertian motivasi menurut Hasibuan (2010, hal 95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk menciptakan kepuasan.

Rivai dalam Kadarisman (2013, hal. 275) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempunyai individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individunya. Saydam dalam Kadarisman, (2013, hal. 276) berasumsi bahwa dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangannya.

Robbins dalam Priansa (2006, hal. 201) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2014, hal. 61) Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

#### **b. Tujuan Motivasi**

Menurut H. Malayu S.P (2010, hal 97-98), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- 11) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut saydam (2000, hal 328) dalam pemberian motivasi adalah:

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

Bedasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi bertujuan mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan serta dengan pemberian motivasi sebenarnya

terkandung makna bahwa setiap karyawan perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangan-kekurangannya.

### **c. Teknik Motivasi Kerja**

#### 1) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan. Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2013, hal 101) mengemukakan hierarki kebutuhan karyawan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak pada karyawan.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- c) Kebutuhan social atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja,



melakkan kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang hamonis.

- d) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- e) Kebutuhan aktualisasi, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada karyawan bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

## 2) Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan caramempengaruhi secara ekstalogis. Teknik ini dirumuskan dalam

“AIDDAS” sebagai berikut Mangkunegara (2013, hal 102) :

- A = *Attention* (Perhatian)
- I = *Interest* (Minat)
- D = *Desire* (Hasrat)
- D = *Decision* (keputusan)
- A = *Action* (Aksi/Tindakan)
- S = *Satisfaction* (Kepuasan)

Dalam penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan

agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja. Jika telah timbul minatnya, maka tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang digarapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

#### **d. Teori Motivasi**

1) Maslow dalam Mangkunegara (2014, hal.63) mengemukakan

hirarki kebutuhan Maslow dalam teori penerapan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan keamanan dan rasa aman
- c) Kebutuhan untuk rasa memiliki
- d) Kebutuhan harga diri
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

2) Teori ERG Alderfer

Alderfer dalam Suantono (2016, hal 178) Sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang diajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan.

- a) Eksistensi
- b) Hubungan
- c) Pertumbuhan

3) Teori Dua-Faktor Herzberg

Herzberg dalam Mangkunegara mengembangkan teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang

dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

#### 4) Teori kebutuhan Berprestasi McClelland

McClelland dalam Mangkunegara (2014, hal. 67-68) yang mengembangkan serangkaian faktor deskriptif yang mengembangkan seseorang dengan kebutuhan yang tinggi akan pencapaian. Hal tersebut adalah :

- a) Suka menerima tanggung jawab untuk memecahkan masalah.
- b) Kecenderungan menetapkan tujuan pencapaian dan kecenderungan mengambil resiko yang telah diperhitungkan.
- c) Menginginkan umpan balik atas kerja.

Hal ini dapat dipahami, karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang demikian terhadap kelangsungan individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan ada kalanya dapat dipenuhi dengan memberikan bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakan. Ini adalah suatu tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa, sehingga dapat menstimulasi dan menantang si pekerja serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju.

#### e. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal 111) Adapun indikator Motivasi adalah :

- 1) Kerja Keras.
- 2) Orientasi masa depan.
- 3) Tingat cita-cita yang tinggi.
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas.
- 5) Usaha untuk maju.
- 6) Ketekunan.
- 7) Hubungan dengan rekan kerja.
- 8) Pemanfaatan waktu.

Penjelasan dari jenis indikator motivasi diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras.

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

- 2) Orientasi masa depan.

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi.

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas.

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

- 5) Usaha untuk maju.

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6) Ketekunan.

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7) Hubungan dengan rekan kerja.

Rekan kerja yang selalu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8) Pemanfaatan waktu.

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

## **B. Kerangka Konseptual**

Peran sumber daya manusia tidak diragukan lagi sangat penting bagi kelangsungan kehidupan suatu perusahaan manapun. Perlunya suatu perusahaan memberikan pelatihan pada karyawan intinya ditujukan agar prestasi kerja karyawan tersebut meningkat dengan mengasah potensi ketrampilan dan kemahiran karyawan agar karyawan bekerja secara optimal dan tidak diragukan lagi perusahaan akan mencapai tujuannya. Mangkunegara (2011, hal 44) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan

terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Dari pelatihan yang efektif tentunya karyawan akan semakin meningkatkan kualitas maupun kuantitas dalam pekerjaannya. Mengarah pada suatu tujuan yang umum dengan waktu yang singkat, ilmu yang praktis dan mudah dimengerti karena sudah dirancang sedemikian rupa pelatihan diharapkan bisa diterapkan oleh masing-masing karyawan.

Anwar (2007, hal 9) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kerja Karyawan**

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka pelatihan sangat diperlukan bagi karyawan. Karena dengan adanya pelatihan karyawan akan mencapai sasaran dan program-program kerja yang telah ditetapkan. Sedarmayanti (2013, hal 163) mengemukakan bahwa Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan dilakukannya pelatihan dalam sebuah perusahaan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat ditingkatkan. Sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan

sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan, dengan ini Kinerja karyawan tersebut akan semakin baik pula.



**Gambar II-1**  
**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi suatu proses yang memberikan motif kerja pada seseorang yang mendapat rangsangan dari luar. Dengan kata lain dikatakan sebagai motivatif atau daya dorong yang ada pada diri sendiri. Adapun yang timbul dari luar seseorang harus ditimbulkan oleh pemimpin, sehingga hal-hal diluar seseorang tersebut mempengaruhinya.

Dalam pemberian motivasi bagi suatu perusahaan juga sangat memerlukan suatu komunikasi yang bagus antara dengan bawahannya, maupun sebaliknya agar tercipta suatu jalinan hubungan yang bagus bagi masing-masing pihak dalam mendapatkan informasi yang tepat dan tidak terjadi kesalah pahaman untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan semaksimal mungkin. Menurut Robbins (2001, hal 166) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi kebutuhan individual.

Semua motivasi yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih semangat, efektif

dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan timbul motivasi dari dalam diri seorang karyawan dilihat dari hasil pekerjaannya akan lebih baik dari sebelumnya.



**Gambar II-2**  
**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### **3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensi, kemampuan dan tingkat *profesionalismeyang* sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Pelatihan dimaksud untuk mengkoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Perilaku aktual yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan atau sikap, semangat kerja yang ada pada karyawan (motivasi) yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan yang ada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perbedaan ini menimbulkan kesenjangan kompetensi yang jika tidak segera diatasi akan menurun kemampuan bersaing perusahaan. Daya saing menurun, maka perusahaan akan tidak mencapai target.

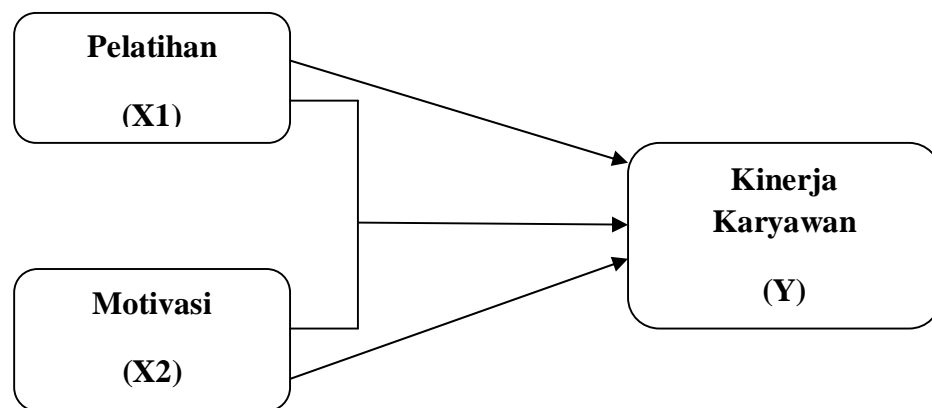
Pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pada



penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan diteliti adalah mengenai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap dan pemberian motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian yang terdahulu dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Suanto, (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Objek yang digunakan adalah karyawan CV Haragon Surabaya. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari kesimpulan diatas menyatakan bahwa Pelatihan dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat pada kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar II-3**  
**Paradigm penelitian**

### C. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau jawaban sementara atas pertanyaan yang muncul pada rumusan masalah. Kesimpulan atau jawaban sebenarnya atas penelitian tersebut akan dikemukakan apabila peneliti telah

melakukan analisis data penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Auto2000 cabang Gatot subroto Medan.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Auto2000 cabang Gatot Subroto Medan.
3. Ada pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Auto2000 cabang Gatot Subroto Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal 55) yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Azuar Juliandi (2014, hal 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan yang lain. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket, data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk kuantitatif.

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model data untuk pengelolaan nantinya. Data yang diteliti diperoleh melalui responden yang nantinya memberikan pendapat persepsi mereka dalam instrument penelitian yang dibuat. Tujuannya adalah agar penelitian dapat mengetahui hasil dari “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Auto2000 Cabang Gatot Subroto Medan” baik secara efektif dan efisien.

## B. Defenisi Operasional

Definisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robbins (2006, hal 260) Dengan adanya kinerja karyawan diharapkan pekerjaan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

**Tabel III. 1**  
**Indikator Kinerja Kayawan**

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

*Sumber: Robbins (2006, hal 260)*

### 2. Pelatihan (X1)

Dengan demikian secara oprasional pelatihan dapat didefenisikan sebagai tindakan yang dilaksanakan dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional kepelatihan dalam suatu waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan kinerja dalam suatu organisasi. Maka variabel pelatihan dapat dikembangkan dengan indikator-indikator sebagai berikut:

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

No	Indikator
1	Reaksi
2	Pembelajaran
3	Perilaku
4	Hasil

*Sumber: Gerry Dessler (2006, hal. 311)*

### 3. Motivasi kerja (X2)

Menurut Mangkunegara (2013, hal 111) Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang seperti yang diinginkan dan sejalan dengan tujuan perusahaan, sehingga memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

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

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Orientasi Masa Depan
3	Ketekunan
4	Usaha Untuk Maju
5	Pemanfaatan Waktu

*Sumber: Mangkunegara (2013, hal 111)*

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Astra International Tbk Auto 2000 Cabang Gatot Subroto Medan yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No.220 Medan.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di rencanakan pada bulan November 2016 sampai dengan Maret 2017.

**Tabel III. 4**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	BULAN/TAHUN				
		Nov 2016	Des 2016	Jan 2017	Feb 2017	Mar 2017
1	Prariset					
2	Pengajuan Judul					
3	Penyusunan Proposal					
4	Seminar Proposal					
5	Riset					
6	Pengolahan data					
7	Sidang skripsi					

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2006, hal 90) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Mekanik PT. Astra International Tbk Auto 2000 Cabang Gatot Subroto Medan. Dengan jumlah karyawan tetap 48 orang karyawan tetap.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010, hal 215) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan sampel peneliti tidak menggunakan teknik penarikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan mekanik pada PT.

Astra International Tbk Auto 2000 Cabang Gatot Subroto Medan yang berjumlah 48 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2005, hal 62) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber skunder. Data sekunder dikumpulkan dari data PT. Astra International Tbk Auto 2000 Medan. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survei menggunakan angket dan wawancara.

##### **1. Studi Dokumentasi**

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

##### **2. Angket/Kuesioner**

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk mengetahui pendapat persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dari mulai "Sangat setuju" sampai "Sangat tidak setuju", setiap jawaban diberi bobot nilai.

**Table III. 5**  
**Skala Likert**

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

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT. Astra International Tbk Auto 2000 Cabang Gatot Subroto Medan, Jl Gatot Subroto No 220 Medan.

### **3. Uji Validitas dan Realiabilitas**

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabilitas tidaknya maka diuji dengan validitas dan reabilitas yaitu:

#### **a. Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tapat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik kolerasi *product moment*, yaitu:

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

(Juliandi dan Irfan, 2015, hal 77)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

x = sekor-sekor item instrument variabel-variabel bebas



y = skor-skor item instrumen variabel-variabel terkait

Kriteria pengujian validitas instrument:

- a. Skor-skor item no 1 dikorelasikan dengan skor-skor total X, diperoleh nilai korelasi sebesar 0
- b. Selanjutnya lihat nilai r table (dengan n = 0, taraf signifikan 0%) diperoleh nilai r tabel sebesar 0
- c. Karena nilai kolerasi (r) = 0 sedangkan nilai r tabel = 0 maka terlihat bahwa nilai r < r tabel. Dengan demikian untuk item instrument No. 1 merupakan item yang tidak valid.
- d. Lanjutkan dengan cara yang sama untuk item No.2 s/d No.10.

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

Menurut Juliandi & Irfan (2015, hal 80) menyatakan bahwa tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan isntrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2015, hal 80-81) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas(Spearman Brown/ri)  $\geq 0,6$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliable/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2015, hal 82) menyatakan bahwa pengujian reabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2015, hal 82)

Keterangan :

$r$  = Reabilitas instrumen (*cronbach alpha*)

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah Varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengajuan reliabilitas instrument :

- a. Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0$  maka instrumen variabel adalah reliable (terpercaya)
- b. Nilai keofesien relibilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah  $0 \geq 0$  maka kesimpulan instrumen yang di uji adalah reliabilitas (tidak terpercaya).

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\beta$  = Konstan

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Pelatihan

$X_2 = \text{Motivasi}$

$e = \text{Eror}$

## 2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2015 hal 160). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantaranya variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Adanya tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui melalui grafik nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus :

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

Keterangan :

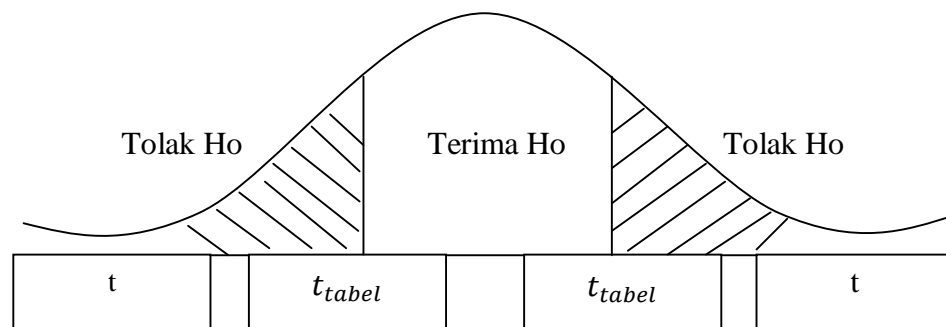
$t$  = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi  $xy$  yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- 1)  $H_0 r_1 = 0$  artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2)  $H_0 \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

Jika  $- t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, artinya Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika  $- t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Pelatihan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**b. Uji Simultan (Uji F)**

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

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independen

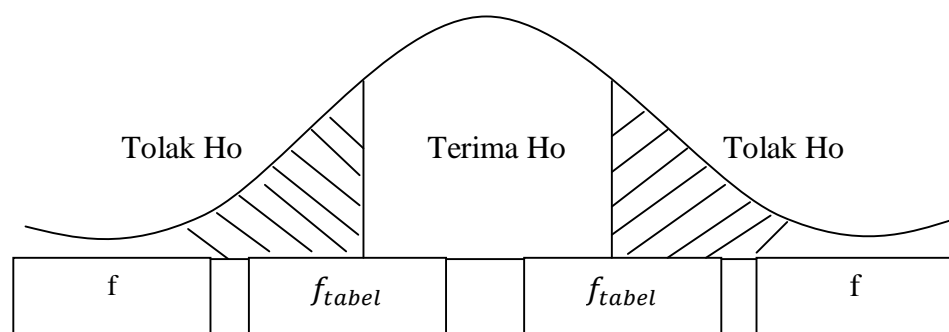
N = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

- 1)  $H_0 : \rho = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y
- 2)  $H_0 : \rho \neq 0$ , adanya pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Kriteria pengujian hipotesis :



**Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f**

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, artinya Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Pelatihan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**c. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012 hal 227)

Keterangan :

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Deskripsi data yaitu semua yang menggambarkan secara deskripsi data-data yang telah dikumpulkan, kemudian diolah dan selanjutnya disederhanakan. Adapun cara mendeskripsikan data primer (angket) dalam bentuk tabel-tabel frekuensi dan kesimpulan data yang terdapat di dalam tabel.

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ), 10 pernyataan untuk variabel motivasi ( $X_2$ ), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja ( $Y$ ). Angket yang diberikan kepada 48 orang karyawan bagian mekanik pada PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang gatot subroto Medan, dengan menggunakan skala likert dalam bentuk ceklist, dimana setiap pernyataan mempunyai opsi sebagai terlihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV-1**

#### **Skala Pengukuran Likert**

<b>Keterangan</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 (2012, hal. 132)*

Skala pengukuran ketuntasan di atas berlaku baik dalam menghitung variabel Pelatihan ( $X_1$ ), variabel Motivasi ( $X_2$ ), dan variabel Kinerja ( $Y$ ).



### a. Identitas Responden

Dalam mengetahui identitas responden yang akan diteliti dapat dilihat dari karakteristik responden. Data didalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan bahwa untuk responden menggunakan usia dan tingkat pendidikan.

#### 1) Berdasarkan usia

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

**Tabel IV-2**  
**Distribusi Responden berdasarkan Usia**

Umur	Jumlah	Percent
< 25 tahun	29	60,4 %
25-30 tahun	17	35,4 %
□ 35 tahun	2	4,16 %
Total	48	100 %

*Sumber : Data Penelitian (Diolah 2017)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 48 orang responden yang peneliti teliti, banyaknya responden pada kelompok usia < 25 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 60,4 % dan pada kelompok usia 25-30 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 35,4 %, dan pada usia > 35 tahun adalah sebanyak 2 orang dengan persentase 4,16 % dengan jumlah total 100%.

#### 2) Tingkat Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat seperti tabel di bawah ini.

**Tabel IV-3**  
**Distribusi Responden berdasarkan**  
**Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Percent</b>
SMK	38	79,1 %
D1-D3	4	8,3 %
S1	6	12,5 %
Total	48	100 %

*Sumber : Data Penelitian (Diolah 2017)*

Adapun hasil data tabel menguji karakteristik responden pada tingkat pendidikan nya menunjukkan hasil bahwa pada tingkat SMK sebanyak 38 orang dengan persentase 79,1 %, pada tingkat diploma sebanyak 4 orang dengan persentase 8,3 %, pada tingkat S1 sebanyak 6 orang dengan persentase 12,5 %.

#### **b. Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot Subroto Medan memiliki 3 variabel yaitu, Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ). Peneliti mendeskripsi tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan, yaitu :

##### **1) Variabel Pelatihan**

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari peneliti ( $X_1$ ) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV-4**  
**Skor Angket Untuk Variabel (X<sub>1</sub>) Pelatihan**

Alternatif Jawaban												
No	SS (5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	31,2	24	50	7	14,6	2	4,2	0	0	48	100
2	16	33,3	26	54,1	5	10,4	1	2,1	0	0	48	100
3	14	29,2	26	54,1	5	10,4	2	4,2	1	2,1	48	100
4	15	31,2	24	50	4	8,3	5	10,4	0	0	48	100
5	16	33,3	26	54,1	4	8,3	2	4,2	0	0	48	100
6	16	33,3	28	58,3	3	6,25	0	0	1	2,1	48	100
7	19	39,6	29	60,4	0	0	0	0	0	0	48	100
8	15	31,2	30	62,5	3	6,25	0	0	0	0	48	100
9	22	45,9	20	41,6	4	8,3	2	4,2	0	0	48	100
10	26	54,1	20	41,6	2	4,2	0	0	0	0	48	100

*Sumber : Data Penelitian (Diolah, 2017)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden merasa senang karena telah mendapatkan pelatihan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 50.0%
2. Jawaban responden selalu mengikuti pelatihan dengan sebaik-baiknya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan sebesar persentase 54,1%
3. Jawaban responden lebih mengetahui pekerjaan dengan baik setelah mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan sebesar persentase 54,1%
4. Jawaban responden lebih memahami pekerjaan yang dibidangnya setelah mendapatkan pelatihan, mayoritas

responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan sebesar persentase 50,0%

5. Jawaban responden berubah setelah mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 54,1%
6. Jawaban responden lebih semangat menjalankan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 58,3%
7. Jawaban responden tidak pernah melalaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 60,4%
8. Jawaban responden menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 62,5%
9. Jawaban responden kesalahan kerja dapat di perkecil setelah mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 41,6%
10. Jawaban responden hasil kerja lebih baik setelah mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 54,1%

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan yang diajukan kepada responden, kecenderungan atau mayoritas jawaban responden menyatakan setuju tentang pelatihan

yang berlaku di PT Astra International Tbk Auto2000 cabang Gatot Subroto Medan dapat diterima atau sudah baik dalam memberikan pelatihan kepada karyawan.

## 2) Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Berdasarkan ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi ( $X_2$ ) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV-5**  
**Skor Angket Untuk Variabel ( $X_2$ ) Motivasi**

Alternatif Jawaban												
No Item	SS (5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	39,5	26	54,1	3	6,25	0	0	0	0	48	100
2	13	27,1	19	39,5	8	16,7	4	8,3	4	8,3	48	100
3	23	47,8	23	47,8	2	4,2	0	0	0	0	48	100
4	21	43,7	25	52,1	2	4,2	0	0	0	0	48	100
5	18	37,5	23	47,8	2	4,2	0	0	0	0	48	100
6	22	45,9	25	52,1	0	0	1	2,1	0	0	48	100
7	11	22,9	23	47,8	5	10,4	1	2,1	1	2,1	48	100
8	16	33,3	23	47,8	3	6,25	4	8,3	2	4,2	48	100
9	19	39,5	22	45,9	1	2,1	2	4,2	4	8,3	48	100
10	26	54,1	21	43,7	1	2,1	0	0	0	0	48	100

Sumber : Data penelitian (Diolah, 2017)

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tidak akan pernah berhenti sebelum pekerjaan selesai dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 54,1%

2. Jawaban responden berusaha menggerakkan segala kemampuan yang ada pada diri untuk menyelesaikan tugas yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 39,5%
3. Jawaban responden berangkat dan pulang kerja tepat waktu, mayoritas responden menjawab seimbang antara yang sangat setuju dengan setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 47,8%
4. Jawaban responden tugas sesulit apapun dapat di selesaikan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 52,1%
5. Jawaban responden apabila atasan menegur keras maka akan memperbaiki kesalahan bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 47,8%
6. Jawaban responden berusaha memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk memenuhi target, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 52,1%
7. Jawaban responden jika menemui kesulitan dalam tugas, meminta bantuan teman tanpa menyelesaikan sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 47,8%
8. Jawaban responden karyawan mau mengerjakan pekerjaan yang tertunda, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 47,8%

9. Jawaban responden selalu menerapkan metode baru dalam bekerja demi kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 45,9%
10. Jawaban responden akan tetap tekun dalam melaksanakan pekerjaan walaupun atasan tidak mengawasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 54,1%

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan yang diajukan kepada responden, kecenderungan atau mayoritas jawaban responden menyatakan setuju tentang Motivasi yang berlaku di PT. Astra International Tbk Auto2000 cabang Gatot Subroto Medan dapat diterima atau sudah baik dalam memberikan motivasi kepada karyawannya.

### 3) Variabel Kinerja Karywan (Y)

Berdasarkan ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja (Y) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Untuk Variabel (Y) Kinerja Karyawan**

Alternatif Jawaban												
No Item	SS (5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	41,6	28	58,3	0	0	0	0	0	0	48	100
2	16	33,3	25	52,1	5	10,4	2	4,2	0	0	48	100
3	16	33,3	29	60,4	3	6,25	0	0	0	0	48	100
4	24	50,0	23	47,8	1	2,1	0	0	0	0	48	100
5	19	39,5	28	58,3	1	2,1	0	0	0	0	48	100
6	9	18,7	16	33,3	11	22,9	4	8,3	8	16,7	48	100

7	9	18,7	15	31,2	12	2,5	9	18,7	3	6,25	48	100
8	15	31,2	33	68,7	0	0	0	0	0	0	48	100
9	20	41,6	27	56,2	0	0	1	2,1	0	0	48	100
10	14	29,1	30	62,5	4	8,3	0	0	0	0	48	100

*Sumber : Data Penelitian (Diolah, 2017)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden kualitas kerja sangat mempengaruhi hasil yang telah dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 58,3%
2. Jawaban responden menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 52,1%
3. Jawaban responden tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 60,4%
4. Jawaban responden menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 50,0%
5. Jawaban responden menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang, dengan persentase sebesar 58,3%
6. Jawaban responden karyawan menghindari pekerjaan-pekerjaan diluar jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 33,3%



7. Jawaban responden menyelesaikan pekerja tidak pernah meminta bantuan teman kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 31,2%
8. Jawaban responden kemandirian dalam mengerjakan tugas dapat meningkatkan kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orng dengan persentase sebesar 68,7%
9. Jawaban responden pengetahuan dan keahlian merupakan hal yang penting untuk mencapai kinerja yang baik dan efektivitas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 56,2%
10. Jawaban responden sudah mencapai hasil kerja yang diinginkan dan hasil kerja yang memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 62,5%

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan yang diajukan kepada responden, kecenderungan atau mayoritas jawaban responden menyatakan setuju tentang kinerja yang berlaku di PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot Subroto Medan dapat diterima atau sudah baik dalam memberikan kinerja kepada karyawannya.

c. Pengujian Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

**Tabel IV-7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

Item	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,154 < 0,05	Valid
Item 8	0,049 < 0,05	Valid
Item 9	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel Pelatihan dikatakan valid.

**Tabel IV-8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Item	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,043 < 0,05	Valid
Item 2	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,021 < 0,05	Valid
Item 4	0,004 < 0,05	Valid
Item 5	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,002 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel Motivasi dikatakan valid.

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Item</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,009 < 0,05	Valid
Item 2	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan dikatakan valid.

## **2. Uji Reabilitas**

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2015, hal 139) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,6. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian reabilitas pada penelitian ini

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji Reabilitas Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

### Reliability Statistics

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
,850	10

Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah 0,850 > 0,6 maka kesimpulan instrument yang diuji yaitu variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) adalah Reliabel (terpercaya).

**Tabel IV-11**  
**Hasil Uji Reabilitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	10

Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah  $0,730 > 0,6$  maka kesimpulan instrument yang diuji yaitu variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) adalah Reliabel (terpercaya).

**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	10

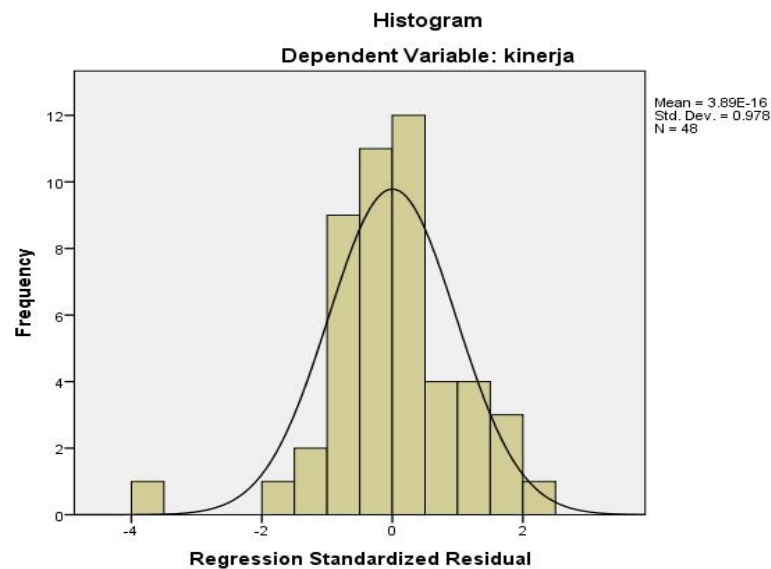
Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah  $0,850 > 0,6$  maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel kinerja karyawan adalah Reliabel (terpercaya).

**d. Asumsi Klasik**

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

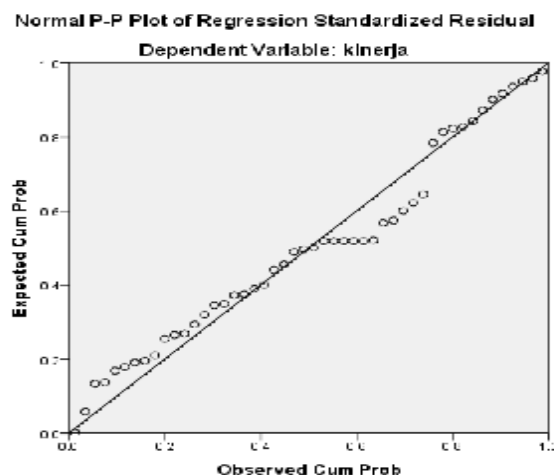
## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2013 hal. 168). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV.1 Grafik Histogtam**

Gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal karena membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusinya normal.



**Gambar IV.2 Uji Normalitas**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model korelasi telah memenuhi asumsi pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data yang ada pada penelitian ini cenderung normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, *variance inflation faktor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* > 1

**Tabel IV-13**  
**Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
pelatihan	.656	.508	.409	.734	1.363
motivasi	.593	.393	.296	.734	1.363

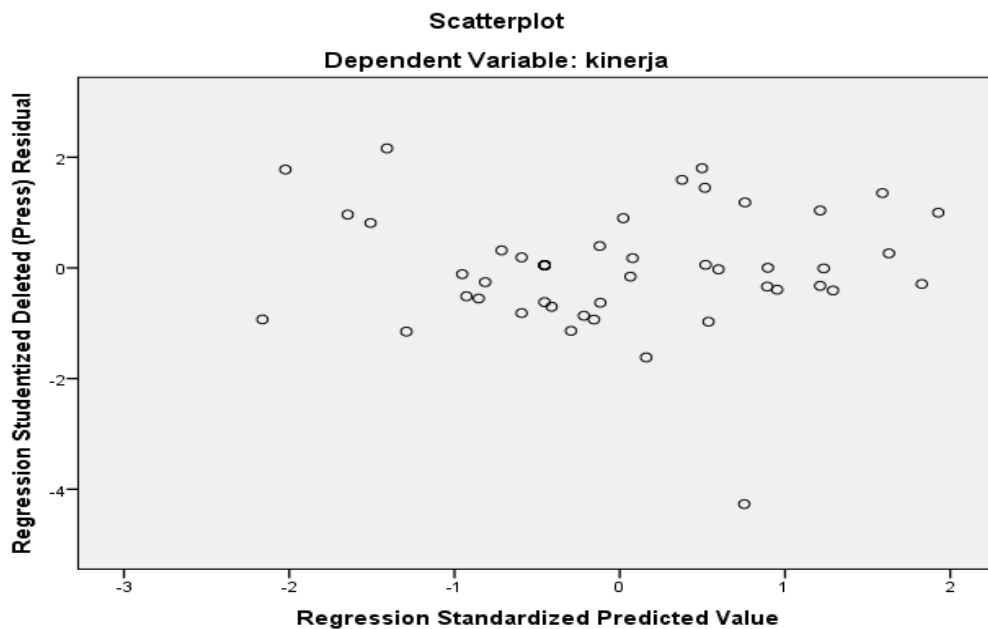
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Diolah, SPSS16

Dari data tabel diatas kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas torelansi yang telah ditentukan yaitu  $> 1$  dan nilai VIF  $> 1$ , sehingga tidak terjadi multikorelasi dalam variabel independen dalam penelitian.

### 3. Uji Heteroskedasitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono, 2010).



**Gambar IV-3 Heteroskedasitas**

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak,tidak membentuk pola yang jelas dan tersebar baik diatas maupun

dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak heteroskedastisitas pada model regresi.

#### e. Uji Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik merupakan persamaan yang telah memenuhi persyaratan dari asumsi klasik serta validitas dan reabilitas. Uji regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebasterhadap variabel terikat, maka model persamaan regresi berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y sebagai berikut :

**Tabel IV-14**  
**Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	10.690	4.422		2.417	.020	1.783	19.597
Pelatihan	.424	.107	.478	3.955	.000	.208	.640
Motivasi	.305	.106	.346	2.865	.006	.091	.519

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS22

Dari tabel data diatas, dapat diperoleh persamaan regresilinier berganda yaitu :

$$Y = 10.690 + 0,424X_1 + 0,305X_2$$

Ket: Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi



Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan dan motivasi mempunyai arah koefisien yang positif terhadap kinerja karyawan, koefisien pelatihan memberikan nilai sebesar 0,424 yang berarti bahwa jika pelatihan yang diberikan semakin baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien motivasi yang memberikan nilai sebesar 0,305 yang berarti bahwa jika motivasi yang diberikan atasan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot Subroto Medan.

#### f. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dari variabel-variabel terhadap independen terhadap variabel dependen untuk melihat arti dari masing-masing koefisien regresi berganda digunakan uji t. Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

##### 1) Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

**Tabel IV-15**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	10.690	4.422		
pelatihan	.424	.107	.478	3.955	.000
motivasi	.305	.106	.346	2.865	.006

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Diolah, SPSS16

Dari pengolahan SPSS *for windows* versi 16 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

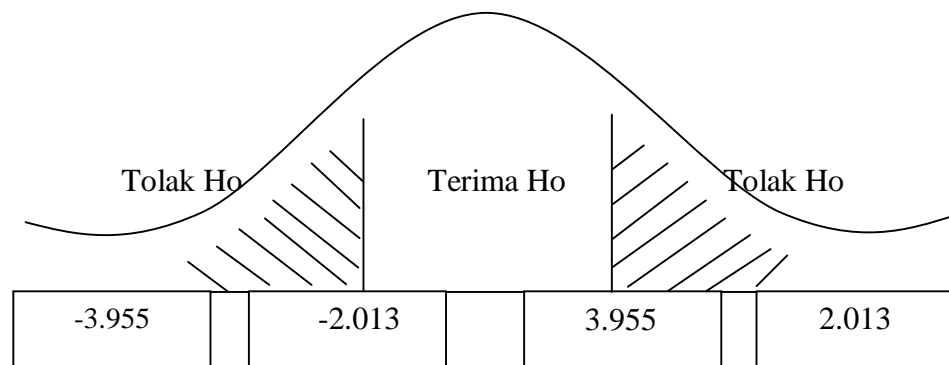
$$t_{hitung} = 3.955$$

$$t_{tabel} = 2.013$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika :  $-2.013 \leq t_{hitung} \leq 2.013$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} \geq 2.013$  dan  $-t_{hitung} \leq -2.013$



**Gambar IV.4. Kriteria Pengujian Hipotesis 1**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.955 sementara  $t_{tabel}$  2.013 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.000 < 0.050$  berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot subroto Medan.

## 2) Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

**Tabel IV-16**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.690	4.422		2.417	.020
pelatihan	.424	.107	.478	3.955	.000
motivasi	.305	.106	.346	2.865	.006

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Diolah, SPSS16

Dengan pengolahan SPSS *for windows* 16 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

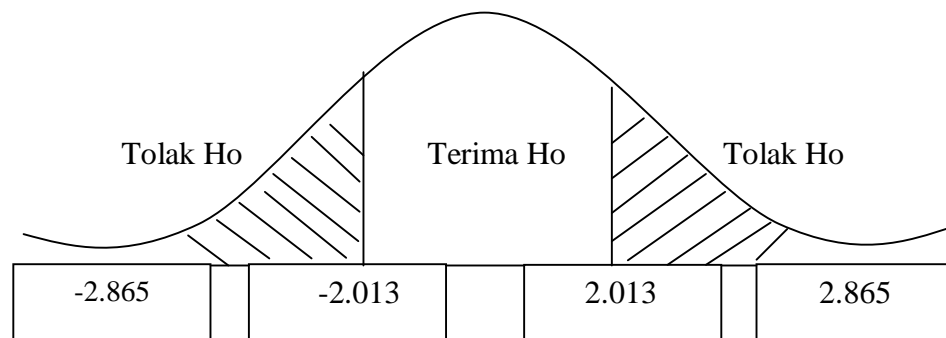
$$t_{hitung} = 2.865$$

$$t_{tabel} = 2.013$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

$$\text{diterima jika: } - 2.013 \leq t_{hitung} \leq 2.013$$

$$\text{diterima jika: } t_{hitung} \geq 2.013 \text{ dan } - t_{hitung} \leq - 2.013$$



**Gambar IV. 5 Kriteria Pengujian Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.865 sementara  $t_{tabel}$  2.013 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.006 < 0.005$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  Diterima ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot Subroto Medan.

#### **g. Uji Simultan (F)**

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya  $sig > 0.005$  maka  $H_0$  diterima.

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

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

**Tabel IV- 17**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440.228	2	220.114	24.231	.000 <sup>b</sup>
	Residual	408.772	45	9.084		
	Total	849.000	47			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Sumber : Data Diolah, SPSS22

$F_{hitung}$ :  $n-k-1 = 48-2-1 = 45$  adalah

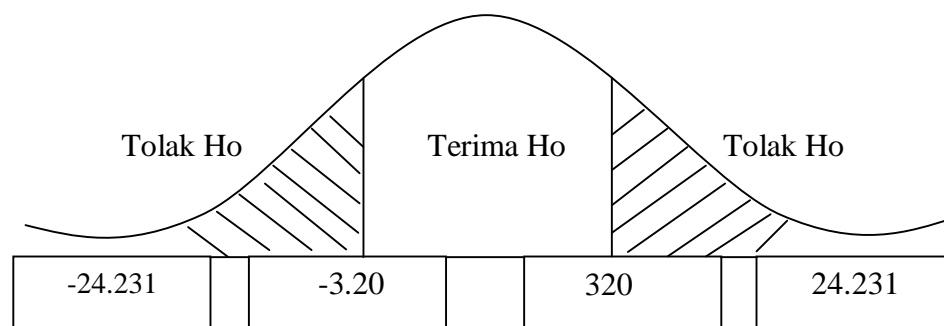
a.  $F_{hitung} = 24.231$

b.  $F_{tabel} = 3.20$

Kriteria pengujiannya :

a. Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < 3.20$  atau  $F_{tabel} > - 3.20$

b. Tolak  $H_a$  apabila  $F_{hitung} > 3.20$  atau  $F_{tabel} < - 320$



**Gambar IV.6. Kriteria Pengujian Hipotesis 3**

Berdasarkan hasil uji  $F_{hitung}$  pada tabel di atas yaitu  $F_{hitung} 24.231 > F_{tabel} 3.20$  kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitasnya signifikan  $0.006 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot subroto Medan.

#### h. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dalam menjelaskan variansi dari Kinerja ( $Y$ ) pada karyawan di PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot subroto Medan.

**Tabel IV-18**  
**Model Summary Ganda dan R Square**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.519	.497	3.01394

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

*Sumber : Data Diolah SPSS16*

Berdasarkan print out SPSS nilai koefisien determinasi R-Square yang diperoleh sebesar 51,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 51,9% variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variansi dari variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 51,9%.

## B. Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian terlihat bahwa variabel, bahwa semua variabel bebas Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot subroto Medan yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $3.955 \geq 2.013$  berada di penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_a$  diterima ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot subroto Medan. Artinya kegiatan pelatihan tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil penelitian.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairul Akhir (2008) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .

### 2. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk

Auto2000 cabang Gatot subroto Medan. Menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $2.865 > 2.013$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  dan  $H_0$  diterima ( $H_0$ ) ditolak, hal ini menyatakan bahwa pelatihan ada berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Auto2000 cabang Gatot subroto medan. Artinya kegiatan motivasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta & Eddy Madiono Suanto, (2013) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi yang diberikan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

### **3. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

Mengenai pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot Subroto Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana uji F didapat nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu  $24.231 \geq 3.20$  dengan signifikan  $0,006 < 0.05$  sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan N dengan 5% yaitu  $dk = n-1$  maka  $48-2-1 = 45$  adalah 24.231 karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Auto2000 cabang Gatot subroto Medan.

Masalah ini disimpulkan dengan meningkatkan pelatihan dan motivasi yang baik bagi karyawan maka untuk mendapatkan peluang



meningkatnya kinerja karyawan yang baik akan semakin besar. Hal ini didukung dengan hipotesis ketiga dari penulis pengaruh yang signifikan mengandung makna pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Auto2000 cabang Gatot subroto Medan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Auto2000 cabang Gatot Subroto Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Astra International Tbk Auto2000 cabang Gatot Subroto Medan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot Subroto Medan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Astra International Tbk Auto 2000 cabang Gatot Subroto Medan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kemampuan pelatihan dan motivasi dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 51,9% sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas karena ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Auto2000 cabang Gatot Subroto Medan, maka saran yang diberikan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan memperhatikan proses pelatihan yang diberikan terhadap karyawan, agar didalam proses pelatihan tercipta tujuan dari peelatihan tersebut.
2. Perusahaan PT. Astra International Tbk Auto2000 cabang Gatot subroto Medan harus bisa memperhatikan dan lebih meningkatkan Pelatihan dan Motivasi agar terciptanya kinerja yang baik bagi perusahaan.
3. Lebih khususnya bagi perusahaan kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa pelatihan dan motivasi harus tetap diperhatikan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi, dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Press : Medan
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Redaksi Refika: Bandung.
- Dr.H. Suwatno, M.Si & Donni Juni Priansa, S.Pd, SE, M.M *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Drs. Ruslan, S.E M.Si, 2011. “*Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kinerja Karyawan Administrasi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Palembang*”.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ita Rahmawati 2010, “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lotus Indah Textile Industri Surabaya*”. Universitas Pembangunan Nasional Vetran Jawa Timur. (jurnal)
- Khairul Akhir Lubis, 2008. “*Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv (persero), Medan*”. Universitas Sumatera Utara.
- Leonanda Agusta dan Eddy Madiono Susanto, 2013. “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Karyawan CV Haragon Surabaya*”. Jurnal “Agro” Volume. 1, No. 3, (2013)
- Meirizka Simamora, 2015, “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Auto 2000 Indramayu*”.
- Prof. Dr Suharsimi Arikunto. 2013. *Manajemen Penelitian*. Rineka cipta: Jakarta.
- Ratna sari, 2016 “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perumahan dan permukiman Kota Medan*”. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rita Puspitasari 2011. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan pajak Pratama Magelang*”.
- Zulhamjah Nasution 2015, “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*”. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .