

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL
GRAND INNA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

M. FADLIN IKHWAN
NPM. 1505160686

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 13 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : M. FADLIN IKHWAN
N P M : 1505160686
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND INNA MEDAN
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

[Signature]
RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si

[Signature]
MUTIA ARDA, SE., M.Si

Pembimbing

[Signature]
M. ELFI AZHAR, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

[Signature]
H. JANURI, SE., MM., M.Si

[Signature]
ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax, (061) 662547

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh

NAMA : M. FADLIN IKHWAN
N.P.M. : 1505160686
PRODI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDULSKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL GRAND INNA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, Februari 2019

Pembimbing Skripsi

(M. ELFIAZHAR, SE., M.Si)

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU



(H. JANURI, SE., MM., M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

MUHAMMAD FADLIN IKHWAN. 1505160686. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Medan. Skripsi 2019. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Inna Medan. Hotel Grand Inna Medan merupakan sebuah perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa perhotelan. Adapun dalam populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Grand Inna Medan yang berjumlah 103 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau *Probability Sampling* dimana seluruh karyawan Hotel Grand Inna berhak dijadikan sampel yaitu 103 orang karyawan. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah Studi Dokumentasi, Wawancara dan Angket (Kuisisioner) lalu diuji dengan menggunakan uji Validitas dan Reliabilitas. Teknik Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R-Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan adanya pengaruh bersama-sama antara pelatihan dan motivasi pada Hotel Grand Inna Medan. Hasil penelitian diperoleh dari nilai uji t pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan, pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan. Hasil uji F ada pengaruh antara pelatihan dan motivasi secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah *Subhanahuwata'ala* atas berkah dan rahmat-Nya penulis diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Skripsi ini berjudul : **"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Inna Medan"**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih dan rasa syukur kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, diantaranya :

1. Ayahanda Revydhal Suwendah dan Ibunda Yohanna, yang memberikan do'a, dukungan baik berupa moril maupun material dan kasih sayang kepada penulis sedari kecil sampai saat ini, serta kakak dan abang yang penulis sayangi Rahmi Revina, SE, dan Said Abdul Azis, ST, Fachry Abdi Maulana, ST, Revika Septiana Ulfa, Amd, *and for my twin brother who is getting in the same grade with me* M. Fadlan Fadillah, *not forget to say thank you for my little pretty niece* Syarifah Azira Ufaira.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Elfi Azhar SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberi arahan dan saran dalam penyusunan proposal penelitian ini.
8. Ibu Linzzy Pratami Putri, SE., M.M selaku Dosen Penasehat Akademik penulis.
9. Seluruh dosen-dosen dan pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya pada prodi Manajemen
10. Bapak Khairul, Kak Putri, Kak Ika, dan seluruh staff dan karyawan pada Hotel Grand Inna Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di hotel tersebut
11. Seluruh rekan-rekan kelas D Manajemen Siang dan kelas D Manajemen Pagi stambuk 2015 yang selalu memberi semangat, motivasi, dukungan, kasih sayang, do'a, dan menemani penulis dalam segala hal.

Akhir kata, dengan kemampuan yang masih terbatas, penulis sangat menyadari bahwa karya tulis ini masih memiliki banyak kekurangan, baik dari segi materi maupun tata cara penulisannya, oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk lebih menyempurnakan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Februari 2019
Penulis

M. FADLIN IKHWAN
NPM : 1505160686

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Maaalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Penilaian Kinerja Karyawan	9
c. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	11
d. Indikator Kinerja Karyawan	14
2. Pelatihan	17
a. Pengertian Pelatihan.....	17
b. Tujuan Pelatihan	18
c. Manfaat Pelatihan.....	19
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan.....	21
e. Metode Pelatihan.....	23
f. Indikator Pelatihan	25
3. Motivasi	28
a. Pengertian Motivasi.....	28
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi	29
c. Teori-teori Motivasi.....	31
d. Indikator Motivasi	36
e. Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	38
B. Kerangka Konseptual.....	38
C. Hipotesis	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Pendekatan Penelitian	42
B. Definisi Operasional	42

1. Kinerja Karyawan (Y).....	42
2. Pelatihan (X1)	43
3. Motivasi (X2)	43
C. Waktu dan Tempat Penelitian	44
1. Waktu Penelitian	44
2. Tempat Penelitian.....	44
D. Populasi dan Sampel.....	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data	45
1. Wawancara/Interview	45
2. Studi Dokumentasi.....	45
3. Angket/Kuesioner	46
F. Teknik Analisis Data	51
1. Uji Asumsi Klasik.....	51
2. Regresi Linear Berganda.....	51
3. Pengujian Hipotesis.....	52
4. Koefisien Determinasi.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PENELITIAN	56
A. Hasil Penelitian	56
1. Deskriptif Data	56
a. Identitas Responden.....	56
b. Deskripsi Variabel Penelitian	58
2. Uji Asumsi Klasik	67
a. Normalitas	68
b. Multikolinearitas.....	68
c. Heterokedastisitas	69
3. Regresi Linear Berganda	70
4. Uji Hipotesis	71
a. Uji Parsial (uji t)	71
b. Uji Simultan (Uji F).....	74
5. Koefisien Determinasi.....	75
B. Pembahasan.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	43
Tabel III.2 Indikator Pelatihan	43
Tabel III.3 Indikator Motivasi.....	44
Tabel III.4 Waktu Penelitian	44
Tabel III.5 Skala Likert	46
Tabel III.6 Reliabilitas Pelatihan (X1)	50
Tabel III.7 Reliabilitas Motivasi (X2)	50
Tabel III.8 Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel IV.1 Skala Likert.....	56
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan.....	59
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi	62
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	65
Tabel IV.8 Uji Multikolineritas	69
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel IV.10 Hasil Uji t (Parsial)	72
Tabel IV.11 Hasil Uji t (Parsial)	72
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan)	74
Tabel IV.13 Hasil Uji Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Paradigma Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	39
Gambar II.2 Paradigma Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	40
Gambar II.3 Paradigma Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	41
Gambar III.1 Uji Hipotesis.....	53
Gambar III.2 Uji Simultan	55
Gambar IV.1 Uji Normalitas	68
Gambar IV.2 Uji Hetrokedastisitas	70
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	67
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	68
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan karyawan yang berkualitas untuk pembangunan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia adalah asset utama bagi perusahaan yang harus dipelihara atau dijaga dengan baik agar tujuan perusahaan dapat terwujud dengan baik sehingga tanpa adanya SDM maka kegiatan operasional sebuah perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik. Untuk menciptakan kualitas SDM yang berkualitas maka dibutuhkan pelatihan dan motivasi yang dapat meningkatkan kualitas kinerja dari seorang karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2012, hal.9) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan akan sangat menentukan keunggulan daya saing perusahaan.

Menurut Prawirosentono dalam Neny (2008, hal.2) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangannya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah

suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu yang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Kinerja dapat digambarkan sebagai sebuah fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan dan serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor pelatihan dan motivasi.

Pelatihan merupakan suatu komponen penting bagi perusahaan agar karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang baik sehingga dapat memberi kontribusi langsung terhadap perusahaan sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Rivai (2009, hal. 164) bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk

melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Moekijat (2010, hal. 05) bahwa motivasi merupakan suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dalam diri seseorang dipandang sebagai suatu kekuatan tanpa memperhitungkan adanya kelemahan dan faktor-faktor lain yang ada dalam setiap individu.

Menurut Wibowo (2013, hal. 378) Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, penulis mengemukakan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan dan menggairahkan kembali semangat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu apa yang dikehendaknya untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang akan diinginkannya.

Dalam memotivasi karyawan untuk menciptakan suatu kinerja yang baik, perusahaan sering berasumsi bahwa untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat material dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sehingga orientasi perusahaan dalam memotivasi karyawannya selalu berfokus pada masalah kompensasi yaitu berupa gaji,bonus,insentif dan berbagai bentuk tunjangan lainnya sehingga konsekuensi yang diterima perusahaan yaitu karyawan semangat bekerja hanya didasarkan pada materi saja tidak dilandasi dari dalam dirinya. Seharusnya perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor teknik memotivasi yang lain yang lebih bersifat efektif dan efisien seperti memperhatikan isi pekerjaan,

lingkungan bekerja dan sebagainya. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan PT Hotel Grand Inna Medan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karyawan juga membutuhkan adanya motivasi dan dukungan penuh dari perusahaan sehingga nantinya akan memberikan semangat dan gairah kerja yang baru, serta tanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

PT Hotel Grand Inna Medan adalah sebuah hotel yang dulu namanya adalah Hotel Inna Dharma Deli merupakan satu unit Hotel dari PT. Natour (National Hotels and Tourism Corp Ltd) yang merupakan Persero Pemerintah dibawah lingkungan Departemen Pariwisata Pos dan Telekomunikasi Republik Indonesia, yang bergerak dalam bidang jasa Perhotelan dan Restoran. Hotel ini terletak di jalan Balai Kota No. 2 Medan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT Grand Inna Medan yang bergerak di bidang jasa perhotelan dengan tingkat kompetisi yang sangat tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama, maka perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui pelatihan dan motivasi kepada karyawan. Terdapat beberapa hal yang berhubungan kinerja karyawannya yaitu penulis menemukan kinerja karyawan yang menurun yang ditandai dengan adanya rendahnya pendidikan formal karyawan, kurang terampil, kurangnya kemampuan dalam bekerja, tidak tepat waktu, kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan**

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Grand Inna Medan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengidentifikasi Masalah sebagai berikut:

1. Karyawan bekerja secara tidak Profesional disebabkan karena karyawan kurang diberikan pelatihan/training oleh perusahaan sehingga kinerjanya menurun.
2. Belum meratanya pelatihan yang dilakukan perusahaan kepada Karyawannya atau belum semua Karyawan yang mendapatkan Pelatihan.
3. Kurangnya Motivasi Ekstrinsik (luar) yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan tidak bersemangat/bergairah dalam bekerja dan dampaknya yaitu kinerja karyawan menurun dan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan dan keterbatasan penulis, maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada pelatihan dan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Hotel Grand Inna Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan

2. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini maka penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat ganda bagi yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan bidang pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi khususnya Sumber Daya Manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

c. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan sumber informasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan sehingga bisa dijadikan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja diartikan sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak pendapat yang ingin diberikan tentang kinerja walaupun berbeda rumusnya akan tetapi dari banyaknya pengertian tersebut tetap saja arti dari kinerja secara garis besar yaitu proses pencapaian hasil.

Pengertian kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis perusahaan atau organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja sebuah organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Sebenarnya karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur).

Menurut Tika (2006, hal. 121), kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja atau *performance* adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). (Bangun, 2012, hal. 231).

Sedangkan Menurut Darodjat (2015, hal. 105) bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka disimpulkan bahwa Kinerja atau *performance* adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut sehingga terwujudnya tujuan visi dan misi perusahaan dimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dari perusahaan tersebut.

Menurut Wibowo (2007, hal. 7) bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja dari seorang pegawai baik saat ini maupun di masa lalu dihubungkan dengan standart kerja dari pegawai

tersebut. (Dessler, 2013, hal. 321). Menurut Handoko (2008, hal. 135) penilaian kinerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan.

Sedangkan menurut Sofyandi (2008, hal. 122) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Bangun (2012, hal. 232) berikut adalah tujuan dan manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
- 3) Pemeliharaan sistem
- 4) Dokumentasi

Menurut Kasmir (2016, hal. 196) adapun tujuan penilaian kinerja yaitu:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier

Berikut penjelasannya:

- 1) Yaitu dengan memperlakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan/organisasi akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun karyawan itu sendiri.
- 2) Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisi sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap

mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan/organisasi selanjutnya.

- 3) Hasil penilaian kinerja seseorang digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Kasmir, 2016, hal. 189-193) :

- 1) Kemampuan dan Keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi

Berikut penjelasannya adalah:

- 1) Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik puula begitu juga sebaliknya.
- 2) Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan tersebut. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula, begitu juga sebaliknya

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- 3) Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 4) Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda beda antara satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

- 7) Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

Sedangkan menurut JM Ivancevich dan James H. Donnely (Darodjat, 2015, hal. 114) Kinerja pegawai terdiri tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor individu terdiri dari:
 - a) Kemampuan
 - b) Keterampilan mental dan fisik
 - c) Latar belakang keluarga
 - d) Tingkat sosial
 - e) Pengalaman serta demografi yang mencakup unsur: umur, asal-usul dan jenis kelamin.
- 2) Faktor organisasi terdiri dari:
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Imbalan
 - d) Struktur desain kerja
- 3) Faktor psikologis terdiri dari:
 - a) Persepsi
 - b) Sikap
 - c) Kepribadian
 - d) Belajar motivasi

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Penilaian kinerja karyawan sangat penting dilakukan oleh suatu

perusahaan atau organisasi guna untuk mengetahui apakah kinerja karyawan tersebut baik atau buruk. Dengan mengetahui kelebihan dan kelemahan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja karyawan serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Menurut Riduwan (2011, hal. 65) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Inisiatif mencari langkah
- 2) Menguasai *Job Description*
- 3) Hasil yang dicapai
- 4) Tingkat kemampuan kerjasama
- 5) Ketelitian
- 6) Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah
- 7) Tingkat kualitas hasil kerja
- 8) Tingkat ketepatan penyelesaian kerja
- 9) Tingkat kuantitas hasil kerja

Berikut Penjelasannya adalah:

- 1) Inisiatif mencari langkah yang terbaik merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya
- 2) Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki dengan penempatan pada bidang tugas.
- 3) Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

- 4) Kemampuan bekerja sama dengan karyawan maupun orang lain, karena dalam hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.
- 5) Ketelitian yang tinggi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya.
- 6) Adanya kesesuaian antara tugas yang diberikan pimpinan terhadap kemampuan karyawan dapat menentukan kinerja karyawan
- 7) Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kerja pastilah tercapai.
- 8) Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 9) Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dengan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 180) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Keandalan kerja
- 4) Sikap

Berikut Penjelasannya adalah:

- 1) Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan

dan nilai ekonomi.

- 2) Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penumbuhan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- 3) Mencerminkan bagaimana seseorang itu dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- 4) Sikap menunjukkan tingginya kerja sama antara sesama karyawan, sikap terhadap atasan, dan terdapat karyawan dari organisasi lain.

Menurut Robbins dalam Mangkunegara (2017, hal. 67) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerja sama
- 5) Inisiatif

Berikut Penjelasannya adalah:

- 1) Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil

kerja serta saran dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- 4) Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 5) Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu dari perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti program pelatihan dari perusahaan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut Hanggraini (2012, hal. 97) pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerja atau karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, dan fokusnya terletak pada rentang waktu saat ini (*time horizon*). Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tidak akan pernah berhenti sehingga masih memerlukan beberapa program beberapa program pelatihan baik karyawan baru maupun karyawan yang baru menduduki suatu jabatan, sehingga mendapat keterampilan agar dapat menjalankan tugasnya dengan efisien dan juga efektif.

Menurut Mangkuprawira (2011, hal. 135) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai standar.

Jadi berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya dimana karyawan akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan saat ini agar meningkatnya kinerja karyawan dan tujuan, visi, dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 52) antara lain:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan perencanaan Sumber Daya Manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan atau semangat kerja agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan mental
- 8) Menghindarkan keseragaman
- 9) Meningkatkan pribadi karyawan.

Sedangkan Menurut Suparyadi (2015, hal. 184-185) tujuan pelatihan adalah:

- 1) Meningkatkan Produktivitas
- 2) Meningkatkan efektifitas dan efisiensi
- 3) Meningkatkan daya saing

Berikut Penjelasannya adalah:

- 1) Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik dari

pada karyawan yang kurang mampu menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.

- 2) Penguasaan dan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan akan membuat mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien.
- 3) Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya mampu bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan pelanggan dan secara efisien berarti dalam menghasilkan jumlah barang atau produk yang sama, karyawan menggunakan sumber daya yang sedikit.

Menurut Simamora (2010, hal. 29) adapun tujuan pelatihan :

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan.
- 3) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- 4) Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.
- 6) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.

c. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan bukan hanya diperuntukan bagi perusahaan tetapi juga individu/karyawan, berikut manfaat pelatihan Hanggraini (2012, hal. 98) :

Manfaat bagi perusahaan:

- 1) Meningkatkan Profitabilitas
- 2) Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja.
- 3) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja

- 4) Meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasional yang diakibatkan karena kesalahan operasional
- 5) Meningkatkan perkembangan organisasi

Manfaat bagi individu/karyawan:

- 1) Membantu pekerja dalam menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul
- 2) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu
- 3) Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu
- 4) Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara mengembangkan kemampuan kepemimpinan.

Sedangkan menurut Suparyadi (2015, hal. 185-186) adalah sebagai

berikut:

- 1) Meningkatkan kemandirian
- 2) Meningkatkan Motivasi
- 3) Menumbuhkan rasa memiliki
- 4) Mengurangi keluar/masuk (*Turnover*) Karyawan
- 5) Meningkatkan laba perusahaan

Berikut Penjelsannya adalah:

- 1) Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat.
- 3) Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahaman tentang tujuan organisasi terhadap masa yang akan datang..
- 4) Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman. Keamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai dan diakui keberadaannya dan kontribusinya oleh perusahaan.

- 5) Karyawan yang terlatih dengan baik mampu memproduksi barang dan jasa yang dapat memuaskan pelanggan, dengan demikian mungkin penjualan lebih banyak dan dapat meningkatkan laba perusahaan.

Menurut Veitzhal Rivai dalam Yani (2009, hal. 231) adapun manfaat pelatihannya yaitu:

- 1) Manfaat bagi Karyawan:
 - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif.
 - b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
 - c) Membantu dan mendorong mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan kerja, frustrasi, dan konflik.
 - e) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
 - f) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi

- 2) Manfaat untuk perusahaan:
 - a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - c) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
 - d) Membantu untuk menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik
 - e) Membantu mengembangkan perusahaan
 - f) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Menurut Mondy (2008, hal. 212) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Dukungan Manajemen Puncak
- 2) Komitmen para Spesialis dan Generali
- 3) Kemajuan Teknologi
- 4) Kompleksitas Organisasi
- 5) Gaya belajar

Berikut Penjelasannya adalah:

- 1) Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan dapat berjalan dengan baik.
- 2) Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan. Tanggung jawab utama pelatihan merupakan tanggung jawab manajer lini, sedangkan para profesional pelatihan hanya memberikan keahlian teknis.
- 3) Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.
- 4) 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 dan tugas-tugas yang lebih kompleks dari pada yang biasa di kerjakan sebelumnya.
- 5) Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang dimiliki dari ilmu-ilmu keprilakuan telah mempengaruhi cara perusahaan-perusahaan melaksanakan pelatihan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 144-145) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

- 1) Peserta Pelatihan
- 2) Instruktur/Pelatih
- 3) Materi Pelatihan
- 4) Lokasi Pelatihan
- 5) Lingkungan Pelatihan
- 6) Waktu Pelatihan

e. Metode Pelatihan

Pelatihan sebagai suatu proses pembelajaran dilakukan secara sistematis dengan maksud agar proses pembelajaran mendapat hasil yang optimal. Metode Pelatihan sangat banyak ragamnya, diantara lain sebagai berikut:

Andrew E Sikula dalam Mangkunegara (2013, hal. 52-54) adalah sebagai berikut:

- 1) *On The Job Training*
- 2) *Vestibule*
- 3) Metode demonstrasi dan contoh'
- 4) Simulasi
- 5) *Apprenticeship*
- 6) Metode ruang kelas

Berikut Penjelasannya adalah:

- 1) Adalah metode dimana pesertanya belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan kerja yang jelas.
- 2) Metode dimana pesertanya berada di dalam suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai yang baru dan menduduki suatu *job* atau pekerjaan.
- 3) Metode demonstrasi ini melibatkan penguraian dan melibatkan suatu pergerakan sebagai contoh . metode ini mengajarkan pegawai bersifat

nyata melalui suatu tahap perencanaan dari pegawai mengajarkan apa yang ia kerjakan.

- 4) Suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan
- 5) Metode yang mengembangkan pengrajin atau pertukangan, metode ini memberikan petunjuk cara pengerjaannya.
- 6) Merupakan metode *training* yang dilakukan di dalam kelas maupun di area pekerjaan.

Sedangkan menurut Rivai dkk (2015, hal. 174-177) metode pelatihan yang hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan dan metodenya adalah:

- 1) *On the Job Training*
- 2) Rotasi
- 3) Magang
- 4) Ceramah kelas dan Presentasi video
- 5) *Vestibule*
- 6) Permainan peran dan model perilaku
- 7) *Case study*

Berikut penjelasannya:

- 1) Calon pekerja akan di tempatkan di dalam kondisi pekerjaan yang riil atau sebenarnya.
- 2) Ini juga disebut sebagai pelatihan silang, bagi karyawan yang mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.
- 3) Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman dan dapat ditambah dengan teknik *on the job training*.

- 4) Ceramah dan teknik lain dalam *on the job training* tampaknya mengandalkan keahlian dari pada member model, Ceramah adalah pendekatan terkenal karena mengandalkan pendekatan organisasi.
- 5) Adalah pelajaran yang tidak mengganggu operasional rutin beberapa perusahaan menerapkan pelatihan vestibule. Karena cara ini memungkinkan adanya transfer reptisi serta material bermakna dan umpan balik.
- 6) Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan ide, misalnya, pekerja pria membayangkan peran *Supervisor* wanita begitu juga sebaliknya. Keduanya akan ditempatkan dalam situasi kerja tertentu dan diminta untuk memberikan respon sebagai harapan mereka terhadap lainnya.
- 7) Disebut juga metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis permasalahan rill yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain. Manajemen mempelajari kasus untuk mengidentifikasi, menganalisis masalah dan mengajukan solusi terbaik, dan mengimplementasikan solusi tersebut.

f. Indikator-indikator Pelatihan

Menurut Salmah (2012, hal. 281) indikator dalam Pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Materi
- 2) Metode pelatihan
- 3) Kriteria peserta
- 4) Efektifitas program pelatihan
- 5) Umpan balik pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 47) mengemukakan bahwa indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Tujuan
- 6) Sasaran

Berikut penjelasannya adalah:

- 1) Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
- 2) Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- 3) Pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun *update* agar para peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
- 4) Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.
- 5) Pelatihan merupakan tujuan yang telah ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan

penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

- 6) Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terperinci dan terukur (*measurable*).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 62) adapun indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu:

- 1) Jenis pelatihan
- 2) Tujuan pelatihan
- 3) Materi
- 4) Metode yang digunakan
- 5) Kualifikasi peserta

Berikut penjelasannya adalah:

- 1) Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
- 2) Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.
- 3) Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.
- 4) Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan dalam kelas.

- 5) Peserta pelatihan adalah pegawai yang telah memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi dari pimpinan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap perusahaan pasti menginginkan tujuannya tercapai, oleh karena itu peranan manusia sangatlah besar dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Untuk menggerakkan karyawan agar bisa kembali semangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai, maka perusahaan harus melakukan yang namanya motivasi. Motivasi dilakukan dengan bertujuan agar membangkitkan kembali semangat/kegairahan seorang karyawan dalam bekerja sehingga tujuan, visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Handoko (2009, hal. 252) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan..

Menurut Rivai (2009, hal. 837) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi adalah suatu sikap yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang untuk mendorong, membangkitkan, menggerakkan

kembali semangat kerja seseorang agar meningkatnya kinerja seseorang tersebut sehingga tujuan, visi, dan misi perusahaan dapat terwujud dengan baik.

b. Faktor yang mempengaruhi Motivasi.

Menurut Dunnette dan Kirchner dalam Darajat (2015, hal. 197) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- 1) Keinginan dan kebutuhan individu
- 2) Tujuan dan persepsi seseorang atau kelompok
- 3) Kebiasaan di dalam kebutuhan dan tujuan yang telah nyata

Sedangkan menurut Sutrisno (2013, hal. 116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

(1) Faktor intern

Faktor intern dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

Berikut penjelasannya adalah:

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Seorang untuk bekerja kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, Namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

(2) Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam mempengaruhi motivasi kerja. Adapun beberapa faktor ekstern yaitu:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Berikut penjelasannya adalah:

- a) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c) Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

- d) Perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- e) Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- f) Bagi perusahaan biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

c. Teori-teori motivasi

Menurut Edi Sutrisno (2013, hal. 121) teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 aspek, yaitu Teori kepuasan dan Motivasi proses.

- 1) Teori kepuasan
- 2) Teori Motivasi Proses
- 3) Frederick Herzberg dengan Teori Model dan faktor
- 4) Teori ERG
- 5) Teori X dan Y
- 6) Teori Motivasi Proses

Berikut Penjelasannya:

- 1) Teori ini mendasarkan pendekatannya atas Faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Penganut-penganut teori motivasi kepuasan antara lain:

- a) F.W Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori Motivasi Konvensional ini termasuk *content theory*, karena Frederick Winslow Taylor mengemukakan teorinya pada anggapan bahwa keinginan kerja keras.

b) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

- (1) Kebutuhan fisiologis
- (2) Kebutuhan rasa aman
- (3) Kebutuhan hubungan sosial
- (4) Kebutuhan pengakuan
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri

Berikut penjelasannya adalah:

- (1) Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan Makan, Minum, perumahan, pakaian yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan.
- (2) Kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- (3) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain.
- (4) Setiap orang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestasi diri dari lingkungannya
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini

biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain.

2) Teori Motivasi proses terdiri dari:

a) *Need for Achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

b) *Need for affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

c) *Need for Power*

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

3) Frederick Herzberg dengan Teori Model dan faktor

Teori pemeliharaan dan motivasi ini ada 2 faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

a) Faktor pemeliharaan

Faktor pemeliharaan merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.

b) Faktor motivasi

Merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang bersangkutan.

4) Teori ERG

Teori ini merupakan modifikasi dari teori Hierarki kebutuhan Maslow.

Ada 3 kebutuhan tersebut dengan sebaik-baiknya.

a) Keberadaan

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan.

b) Kekerabatan

Merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.

c) Pertumbuhann

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

5) Teori X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan Y (teori potensial).

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu:

- a) Malas dan tidak suka bekerja
- b) Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
- c) Kurang suka menerima perubahan
- d) Mementingkan diri sendiri

Prinsip teori Y amat jauh berbeda dari Teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- a) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi produktif.
- b) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
- c) Selalu ingin perubahan dan merasa jenuh pada hal-hal yang monoton.

6) Teori motivasi proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiasp bekerja sesuai dengan keinginan manajer.

a) Teori Harapan

Teori harapan menyatakan, bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

b) Teori keadilan

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang realtif sama.

c) Teori pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi, misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

d. Indikator Motivasi

Menurut Riduwan (2010, hal. 66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Upah/Gaji yang layak

- 2) Pemberian insentif
- 3) Mempertahankan harga diri
- 4) Memenuhi kebutuhan rohani
- 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi
- 6) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai
- 7) Memperhatikan lingkungan tempat kerja
- 8) Memperhatikan kesempatan untuk maju.

Berikut Penjelasannya adalah:

- 1) yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
- 2) yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
- 3) yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat.
- 4) yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan sariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah.
- 5) yaitu diukur melalui kebersamaan, kerja sama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
- 6) dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
- 7) yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.
- 8) yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) indikator motivasi adalah:

- 1) Kerja keras,
- 2) Orientasi masa depan

- 3) Orientasi tugas dan keseriusan
- 4) Usaha untuk maju
- 5) Tingkat cita-cita dan kesuksesan.
- 6) Ketekunan
- 7) Hubungan dengan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

Berikut Penjelasannya adalah:

- 1) yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Didasarkan atas kepehaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.
- 4) yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 5) Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 6) yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.
- 8) yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut Sofyandi (2008, hal. 99) adapun tujuan dan manfaat motivasi itu antara lain:

- 1) Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
- 5) Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan.

Menurut Danang dalam Astuti (2012, hal. 198) tujuan dan manfaat motivasi antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan di dalam perusahaan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

B. Kerangka Konseptual

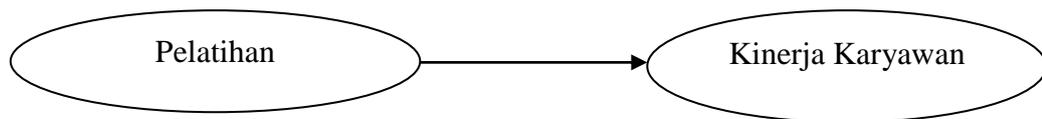
Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara Variabel bebas (Pelatihan), Variabel Intervening (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Terikat (Kinerja Karyawan).

Motivasi Kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya yaitu mendorong, menggairahkan kembali semangat kerja karyawan agar kinerja/ *performance* karyawan dapat meningkat secara baik sehingga tujuan, visi dan misi perusahaan dapat berjalan dengan baik dan laba perusahaan dapat meningkat secara signifikan.

1. Pengaruh Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Pelatihan suatu komponen penting dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan karena Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran memperoleh keahlian, kemampuan, konsep, peraturan atau sikap dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya Pelatihan Kerja, maka kemampuan kerja karyawan akan meningkat sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan cepat dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu, pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sehingga kinerja yang diperoleh karyawan akan lebih baik dan maksimal.

Menurut Sastradipoera (2006, hal. 122) menjelaskan bahwa pelatihan adalah salah satu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia nonmanajerial belajar pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian oleh Julianry, Syarief dan Affandi (2017) variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan



Gambar II. 1
Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi dan Kinerja Karyawan

Motivasi yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap karyawannya dengan memberikan suatu bentuk dukungan baik materiil maupun non materiil pada suatu bidang pekerjaan yang dilakukan karyawan akan menimbulkan semangat atau dorongan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Malthis (2006, hal. 114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Hasil penelitian Setyo Wardono (2010) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Jufrizen (2017) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

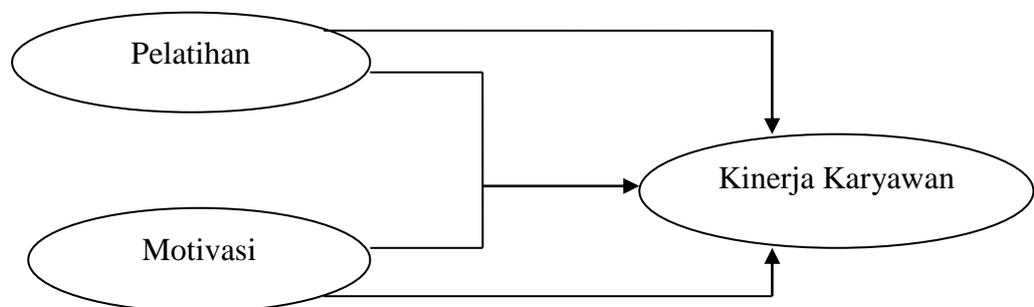


Gambar II. 2
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan Motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Karena dilandasi kemampuan, keterampilan serta kreativitas berfikir yang memadai dan juga tekad atau keinginan lain untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Hasil penelitian oleh Richardo (2015) menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Andayani dan Makian (2016) menyimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pelatihan dan motivasi adalah modal utama pada suatu organisasi atau instansi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai prestasi keduanya optimal.



Gambar II. 3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan pada masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban berasal dari teori. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang ditemukan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Grand Inna Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Grand Inna Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja Karyawan karyawan pada Hotel Grand Inna Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam Penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, adanya pengaruh diantara kedua variabel tersebut yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat menanyakan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012, hal. 36).

B. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi Definisi Operasionalnya adalah:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah sebuah hasil kerja (prestasi kerja) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja sebuah organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Tanggung jawab
4	Kerja sama
5	Inisiatif

Sumber: Mangkunegara (2017, hal. 67)

2. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti program pelatihan dari perusahaan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Adapun Indikator-Indikator dari pelatihan adalah

Tabel III.2
Indikator Pelatihan

No.	Indikator
1	Instruktur
2	Peserta
3	Materi
4	Metode
5	Tujuan
6	Sasaran

Sumber: Mangkunegara (2009, hal. 47)

3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu kondisi untuk mendorong seseorang agar kembali semangat atau meningkatkan kegairahan seseorang dalam bekerja agar seorang

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012, hal. 326) teknik pengumpulan data adalah cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara/Interview, yaitu mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung antara peneliti dengan responden peneliti untuk mengetahui sesuatu secara mendalam/detail.
2. Studi Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara melihat/menilai data-data historis/masa lalu.
3. Angket/Kuisisioner, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembaran pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket yang ditujukan yaitu kepada karyawan pada Hotel Grand Inna Medan dengan menggunakan metode skala likert yaitu dengan menggunakan 5 option. Adapun opsi nya:

Tabel III. 5
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel, daftar pernyataan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok suatu variabel tertentu. (Wiratna, 2016, hal. 239).

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

Dimana :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$ = Jumlah Pengamatan Variabel X

$\sum Y$ = Jumlah Pengamatan Variabel Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat Pengamatan Variabel X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat Pengamatan Variabel Y

$(\sum X)^2$ = Kuadrat Jumlah Pengamatan Variabel X

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat Jumlah Pengamatan Variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan profitabilitas yang dihitung nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $> \alpha 0,05$).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitasnya sebesar 0,05 (sig 2-tailed $< \alpha 0,05$)

Tabel III. 6
Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X1)

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,485 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,385 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,293 (Positif)	0,003 < 0,05	Valid
4	0,393 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,229 (Positif)	0,002 < 0,05	Valid
6	0,256 (Positif)	0,003 < 0,05	Valid
7	0,407 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,495 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,234 (Positif)	0,017 < 0,05	Valid
10	0,364 (Positif)	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 sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel Pelatihan dikatakan valid.

Tabel III. 7
Uji Validitas Instrumen Motivasi (X2)

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,382 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,387 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,440 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,343 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,315 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
6	0,305 (Positif)	0,002 < 0,05	Valid
7	0,415 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,444 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,413 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,242 (Positif)	0,014 < 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 sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Motivasi dikatakan valid.

Tabel III. 8
Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,511 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,532 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,401 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,345 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,392 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,200 (Positif)	$0,043 < 0,05$	Valid
7	0,220 (Positif)	$0,026 < 0,05$	Valid
8	0,294 (Positif)	$0,003 < 0,05$	Valid
9	0,162 (Positif)	$0,022 < 0,05$	Valid
10	0,421 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan pengukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner (Wiratna, 2016, hal. 239).

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen

k =Banyaknya Butir Pertanyaan

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

σ^2 =Varians total.

Menurut Arikunto dalam Juliandi (2014, hal. 83) nilai kritik dari reliabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrumen adalah variabel. Kriteria pengujiannya reliabilitas menurut Nunnaly dalam Juliandi dkk (2015 hal,80-83) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha $>0,6$ maka suatu instrument adalah reliabel.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha $<0,6$ maka suatu instrument adalah tidak reliabel.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat diperoleh reliabilitas sebagai berikut:

Tabel III. 6
Reliabilitas Pelatihan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,857 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji adalah reliabel.

Tabel III. 7
Reliabilitas Motivasi (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,896 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji adalah reliabel.

Tabel III. 8
Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,786 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

X_1 = Pelatihan

X₂ =Motivasi Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang dipenuhi dalam Metode Ordinary Least Square (OLS). Uji Asumsi Klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Santoso dalam Sahanggamu dan Mandey (2014, hal. 518) alat uji digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Adapun dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah:

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

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso dalam Sahanggamu dan Mandey (2014, hal.518) alat uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Adapun dasar pengambilan keputusan Uji Multikolinearitas yaitu:

- 1) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,1$, maka terjadi masalah multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Favior*) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso dalam Sanggamu dan Mandey (2014, hal. 518) jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut Homokedositas. Dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi Heteroskedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan Uji Heteroskedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudia menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (Parsial)

Uji Statistik adalah pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan yang terdiri dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial Sugiyono (2016, hal. 194). Dasar Pengambilan keputusan ini adalah:

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

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

Uji koefisien korelasi parsial dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

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

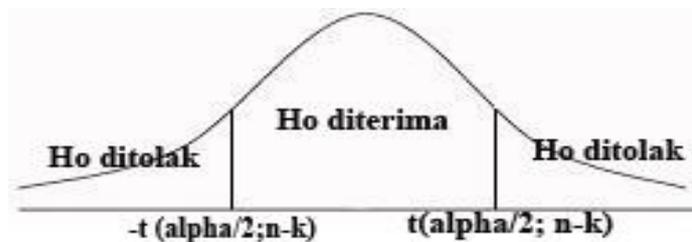
Keterangan:

t = nilai uji t

r = Koefisien korelasi

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel yang diobservasi



Gambar III-1
Kriteria Pengujian X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y

b. Uji statistik F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji statistik Hipotesis nol (H_o) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol.

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Dasar Pengambilan keputusan ini adalah:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya Pelatihan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan. Statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan Sugiyono (2016, hal. 192)

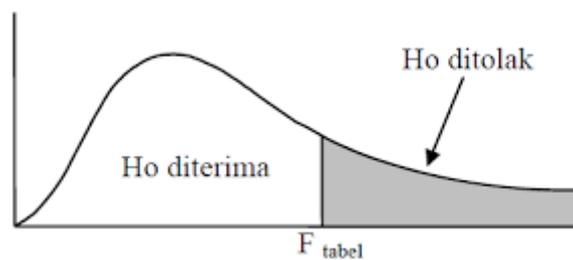
$$f_h = \frac{R^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

K= jumlah variabel independen

N=jumlah anggota sampel



Gambar III-2
Kriteria Pengujian X1 dan X2 Terhadap Y

4. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Sugiyono (2016, hal. 191)

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

Dimana:

D = Koefisien Determinasi

R^2 = R square

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 (X1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y).

Angket yang diberikan kepada 103 karyawan pada Hotel Grand Inna Medan, dengan menggunakan skala likert dalam bentuk ceklist (\surd), dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi sebagai terlihat pada tabel berikut ini

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

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

Skala pengukuran ketuntasan di atas berlaku baik dalam menghitung variabel Pelatihan (X1), variabel Motivasi (X2), dan variabel Kinerja (Y).

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang akan diteliti dapat dilihat dari karakteristik responden. Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan

bahwa untuk responden menggunakan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

1) Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	79	76,7	76,7	76,7
Perempuan	24	23,3	23,3	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Sumber: Data SPSS 22, 2019

Dari hasil data tabel diatas diketahui bahwa dari 103 responden yang bekerja di Hotel Grand Inna Medan untuk jumlah karyawan laki-laki berjumlah 79 orang dengan persentase 76,7 % dan perempuan sebanyak 24 orang dengan persentase 23,3 % dari total keseluruhan 100 %.

2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	37	35,9	35,9	35,9
31-40 Tahun	52	50,5	50,5	86,4
> 40 Tahun	14	13,6	13,6	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Sumber: Data SPSS 22,2019

Berdasarkan hasil data dari tabel diatas diketahui bahwa dari 103 responden yang peneliti teliti, banyaknya jumlah responden pada kelompok usia 20-30

Tahun berjumlah 37 orang dengan persentase sebesar 35,9 %, pada kelompok usia 31-40 Tahun berjumlah 52 orang dengan persentase sebesar 50,5 % dan pada kelompok usia > 40 Tahun berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 13,6 % dengan jumlah total 100 %.

3) Tingkat Pendidikan

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

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA / SMK	29	28,2	28,2	28,2
D3	22	21,4	21,4	49,5
S1	46	44,7	44,7	94,2
S2	6	5,8	5,8	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Sumber: Data SPSS 22,2019

Adapun hasil data tabel untuk menguji karakteristik responden pada tingkat pendidikannya menunjukkan hasil bahwa pada tingkat SMA / SMK berjumlah 29 orang dengan persentase sebesar 28,2 %, tingkat D3 berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 21,4 %, tingkat S1 berjumlah 46 orang dengan persentase 44,7 %, dan tingkat S2 berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 5,8 %.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan pada Hotel Grand Inna Medan memiliki 3 Variabel, yaitu Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Peneliti mendeskripsikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebar, yaitu:

1) Variabel Pelatihan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Pelatihan (X1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	52	50,5	50	48,5	1	1	0	0	0	0	103	100%
2	41	39,8	61	59,2	1	1	0	0	0	0	103	100%
3	34	33	66	64,1	3	2,9	0	0	0	0	103	100%
4	35	34	65	63,1	3	2,9	0	0	0	0	103	100%
5	49	47,6	52	50,5	1	1	1	1	0	0	103	100%
6	49	47,6	52	50,5	2	1,9	0	0	0	0	103	100%
7	25	24,3	75	72,8	1	1	2	1,9	0	0	103	100%
8	33	32	67	65	3	2,9	0	0	0	0	103	100%
9	48	46,6	53	51,5	2	1,9	0	0	0	0	103	100%
10	44	42,7	57	55,3	2	1,9	0	0	0	0	103	100%

Sumber: Data SPSS 22,2019

1. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang atau 50,5%, yang menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 48,5%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1%. Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden yang memilih jawaban sangat setuju untuk pernyataan untuk item 1 yaitu sebanyak 52 atau 50,5% dari 103 orang responden.
2. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau 39,8%, yang menjawab setuju sebanyak 61 orang atau 59,2%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1%. Berdasarkan data tersebut,

mayoritas responden yang memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 2 yaitu sebanyak 61 orang atau 59,2% dari 103 responden.

3. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 33% yang menjawab setuju sebanyak 66 orang atau 64,1 %, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 2,9 %. Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden yang memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 3 sebanyak 66 orang atau 64,1% dari 103 responden.
4. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 34% yang menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 63,1 %, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 2,9 %. Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden yang memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 4 sebanyak 65 orang atau 63,1 % dari 103 responden.
5. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang atau 47,6 %, yang menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 50,5 %, yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1 %, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1 % . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden yang memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 5 sebanyak 52 orang atau 50,5 % dari 103 responden.
6. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang atau 47,6 %, yang menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 50,5 % , dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 1,9 %. Berdasarkan data

tersebut, mayoritas responden yang memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 6 sebanyak 52 orang atau 50,5% dari 103 responden.

7. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 24,3 %, yang menjawab setuju sebanyak 75 orang atau 72,8 % , yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1 % dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 1,9% . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden yang memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 7 sebanyak 75 orang atau 72,8 % dari 103 responden.
8. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 32 %, yang menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 65 % ,dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 2,9 % . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden yang memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 8 sebanyak 67 orang atau 65 % dari 103 responden.
9. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang atau 46,6 %, yang menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 51,5 % ,dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 1,9 % . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden yang memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 9 sebanyak 53 orang atau 51,5 % dari 103 responden.
10. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang atau 42,7 %, yang menjawab setuju sebanyak 57 orang atau 55,3 % , dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 1,9 % . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden yang memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 10 sebanyak 57 orang atau 55,3 % dari 103 responden.

2) Variabel Motivasi (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi (X2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV-6
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X2)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	32	70	68	0	0	0	0	0	0	103	100%
2	40	38,8	61	59,2	2	1,9	0	0	0	0	103	100%
3	37	35,9	64	62,1	1	1	1	1	0	0	103	100%
4	40	38,8	58	56,3	5	4,9	0	0	0	0	103	100%
5	41	39,8	57	55,3	4	3,9	0	0	1	1	103	100%
6	46	44,7	57	55,3	0	0	0	0	0	0	103	100%
7	53	51,5	47	45,6	3	2,9	0	0	0	0	103	100%
8	47	45,6	46	44,7	8	7,8	2	1,9	0	0	103	100%
9	42	40,8	59	57,3	2	1,9	0	0	0	0	103	100%
10	50	48,5	52	50,5	1	1	0	0	0	0	103	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah, 2019)

1. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 32 %, yang menjawab setuju sebanyak 70 orang atau 68 %. Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 1 sebanyak 70 orang atau 68 % dari 103 responden.
2. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau 38,8 %, yang menjawab setuju sebanyak 61 orang atau 59,2%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 1,9 %. Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 2 sebanyak 61 orang atau 59,2 % dari 103 responden.
3. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau 35,9 %, yang menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 62,1 % , yang menjawab

- kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1 %, dan yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 1 % . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 3 sebanyak 64 orang atau 62,1 % dari 103 responden.
4. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau 38,8 %, yang menjawab setuju sebanyak 58 orang atau 56,3% , dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau 4,9 % . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 4 sebanyak 58 orang atau 56,3 % dari 103 responden.
 5. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau 39,8 %, yang menjawab setuju sebanyak 57 orang atau 55,3 %, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau 3,9 %, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1 % . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 5 sebanyak 57 orang atau 55,3 % dari 103 responden.
 6. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 44,7%, yang menjawab setuju sebanyak 57 orang atau 55,3 % . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden yang memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 6 sebanyak 57 orang atau 55,3 % dari 103 responden.
 7. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau 51,5 %, yang menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 45,6 %, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 2,9 % . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden yang memilih jawaban sangat setuju untuk pernyataan item 7 sebanyak 53 orang atau 51,5 % dari 103 responden.

8. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang atau 45,6 %, yang menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 44,7 %, yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau 7,8 %, dan yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 1,9 % . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden yang memilih jawaban sangat setuju untuk pernyataan item 8 sebanyak 47 orang atau 45,6 % dari 103 responden.
9. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau 40,8 %, yang menjawab setuju sebanyak 59 orang atau 57,3 % , dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 1,9 % . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden yang memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 9 sebanyak 59 orang atau 57,3 % dari 103 responden.
10. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang atau 48,5 %, yang menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 50,5 % , dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1 % . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden untuk memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 10 sebanyak 52 orang atau 50,5 % dari 103 responden.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	24,3	75	72,8	2	1,9	1	1	0	0	103	100%
2	32	31,1	67	65	2	1,9	1	1	1	1	103	100%
3	44	42,7	57	55,3	1	1	1	1	0	0	103	100%
4	47	45,6	54	52,4	2	1,9	0	0	0	0	103	100%
5	48	46,6	53	51,5	2	1,9	0	0	0	0	103	100%
6	50	48,5	51	49,5	2	1,9	0	0	0	0	103	100%
7	46	44,7	56	54,4	1	1	0	0	0	0	103	100%
8	51	49,5	50	48,5	2	1,9	0	0	0	0	103	100%
9	44	42,7	58	56,3	1	1	0	0	0	0	103	100%
10	55	53,4	47	45,6	0	0	1	1	0	0	103	100%

Sumber: Data Penelitian (Diolah, 2019)

1. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 24,3 %, yang menjawab setuju sebanyak 75 orang atau 72,8 %, yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 1,9 %, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1 % . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden untuk memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 1 sebanyak 75 orang atau 72,8 % dari 103 responden.
2. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau 31,1 %, yang menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 65 % , yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 1 %, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1% . Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden untuk memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 2 sebanyak 67 orang atau 65 % dari 103 responden.

3. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang atau 42,7 %, yang menjawab setuju sebanyak 57 orang atau 55,3 %, yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1 %, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1 % .Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden untuk memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 3 sebanyak 57 orang atau 55,3 % dari 103 responden.
4. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang atau 45,6 %, yang menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 52,4 % , dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 1,9 % .Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden untuk memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 4 sebanyak 54 orang atau 52,4 % dari 103 responden.
5. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang atau 46,6 %, yang menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 51,5 % , dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 1,9 % .Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden untuk memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 5 sebanyak 53 orang atau 51,5 % dari 103 responden.
6. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang atau 48,5%, yang menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 49,5 %, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 1,9%. Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden untuk memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 6 sebanyak 51 orang atau 49,5 % dari 103 responden.

7. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 44,7 %, yang menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 54,4 % ,dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1 %. Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden untuk memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 7 sebanyak 56 orang atau 54,4 % dari 103 responden.
8. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang atau 49,5 %, yang menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 48,5 % ,dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 1,9 %. Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden untuk memilih jawaban sangat setuju untuk pernyataan item 8 sebanyak 51 orang atau 49,5 % dari 103 responden.
9. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang atau 42, 7 %, yang menjawab setuju sebanyak 58 orang atau 56,3 % , dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1 %. Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden untuk memilih jawaban setuju untuk pernyataan item 9 sebanyak 58 orang atau 56,3 dari 103 responden.
10. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau 53,4 %, yang menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 45,6 % , dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1 %. Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden untuk memilih jawaban sangat setuju untuk pernyataan item 10 sebanyak 55 orang atau 53,4 % dari 103 responden.

2. Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias*

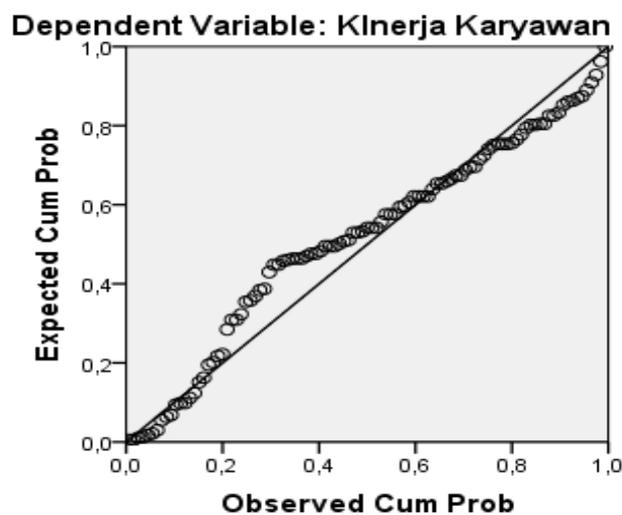
Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Juliandi dkk (2015, hal. 90). Adapun dasar pengambilan keputusan Uji Normalitas adalah:

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV- 1 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.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance dan lawanya, dan variance inflation factor (VIF)*. Adapun dasar pengambilan keputusan Uji Multikolinearitas yaitu:

- 3) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,1$, maka terjadi masalah multikolinearitas.
- 4) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Favior*) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV-8
Multikolinearitas

Coefficients													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,849	4,684		5	,000	12,557	31,142					
	Pelatihan	,356	,099	,347	4	,001	,159	,553	,406	,338	,324	,868	1,15
	Motivasi	,151	,090	,163	2	,096	-,027	,329	,289	,166	,151	,868	1,15

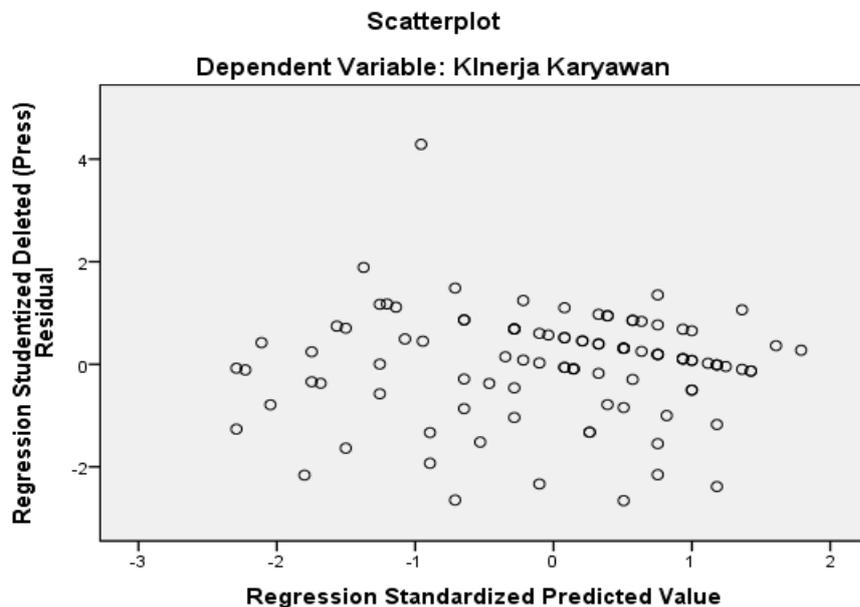
a. Dependent Variable: Klnerja Karyawan

Dari data tabel diatas kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu < 10 sebesar 0,868 dan nilai VIF > 1 sebesar 1,15, maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dalam penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Adapun dasar pengambilan keputusan Uji Heteroskedastisitas adalah:

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



Sumber : Data Diolah SPSS 22, 2019

Gambar IV- 2 Pengujian Scatterplot

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 terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik merupakan persamaan yang telah memenuhi persyaratan dari asumsi klasik serta validitas dan reliabilitas. Uji regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, maka model persamaan regresi berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y sebagai berikut:

Tabel IV-9
Persamaan Regresi
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	21,849	4,684		4,665	,000	12,557	31,142
	Pelatihan	,356	,099	,347	3,592	,001	,159	,553
	Motivasi	,151	,090	,163	4,680	,000	-,027	,329

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS 22, 2019

Dari tabel data diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 21,849 + 0,356X_1 + 0,151X_2$$

Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS didapat:

Konstanta = 21,849

Pelatihan = 0,356

Motivasi Kerja = 0,151

Keterangan:

- a. Jika Pelatihan dan Motivasi Kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja bernilai 21,849

- b. Jika Pelatihan ditingkatkan 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 35,6 %. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika Motivasi Kerja ditingkatkan 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 15,1 %. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk melihat arti dari masing-masing koefisien regresi berganda digunakan uji t. Adapun data hasil pengujian digunakan uji t. Adapun data hasil SPSS 22.0 digunakan dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini.

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-10
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,849	4,684		4,665	,000
	Pelatihan	,356	,099	,347	3,592	,001
	Motivasi	,151	,090	,163	4,680	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS 22, 2019

Dengan pengolahan SPSS for windows versi 22 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung}=3,592$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,984$$

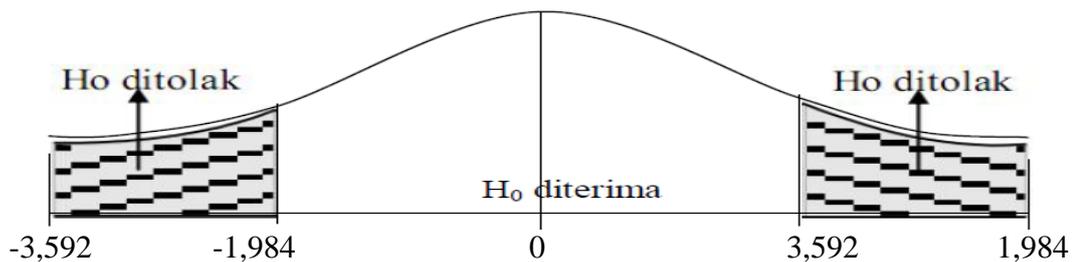
Dari kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima jika: $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai $3,592 > 1,984$ maka H_0 ditolak

(H_a diterima)

H_0 diterima jika : $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan nilai $1,984 < 3,592$ maka H_a ditolak

(H_0 diterima)



Gambar IV-3. Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,592 sementara t_{tabel} 1,984 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,005$ berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 Ditolak (H_a Diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna 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-11
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,849	4,684		4,665	,000
	Pelatihan	,356	,099	,347	3,592	,001
	Motivasi	,151	,090	,163	4,680	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS 22,2019

Dengan pengolahan SPSS for windows versi 22 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 4,680$$

$$t_{tabel} = 1,984$$

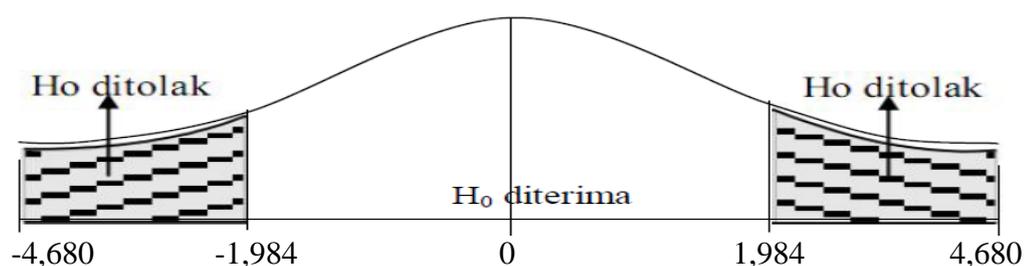
Dari kriteria pengambilan keputusan:

Ha Diterima jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $4,680 > 1,984$ maka H_0 ditolak

(Ha diterima)

H_0 Diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $1,984 < 4,680$ maka Ha ditolak

(H_0 diterima)



Gambar IV-4. Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 4,680 sementara t_{tabel} 1,984 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 Ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa

ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan.

b. Uji Simultan (F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,005$ maka H_0 diterima.

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

Sumber : Sugiyono (2016, hal 192)

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-12 Uji F
ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70,684	2	35,342	11,582	,000 ^b
	Residual	305,160	100	3,052		
	Total	375,845	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber: Data Diolah SPSS 22,2019

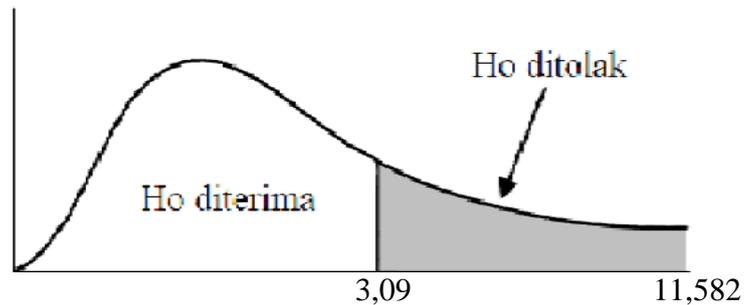
$F_{\text{tabel}}: n-k-1 = 103-2-1 = 100$

a. $F_{\text{hitung}} = 11,582$

b. $F_{\text{tabel}} = 3,09$

Kriteria pengujiannya:

- a. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} < 3,09$ atau $-F_{tabel} > -3,09$
- b. Tolak H_a apabila $F_{hitung} > 3,09$ atau $-F_{tabel} < -3,09$



Gambar IV.5. Kriteria Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas yaitu $F_{hitung} 11,582 > F_{tabel} 3,09$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, 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 Hotel Grand Inna Medan.

5. 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 PT Hotel Grand Inna Medan.

Tabel IV.13 Model Summary Ganda dan R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change	
1	,434 ^a	,630	,172	1,74688	,188	11,582	2	100	,000	2,123

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 22, 2019

Berdasarkan print out SPSS nilai koefisien determinasi R-Square yang diperoleh sebesar 63% . Hal ini menunjukkan bahwa 63 % 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 (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 63 % dan sisanya adalah 37 % yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian terlihat bahwa variabel bahwa semua variabel bebas Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hotel Grand Inna Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,592 \geq 3,172$ berada dipenerimaan H_a sehingga H_0 diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Hotel Grand Inna Medan. Artinya kegiatan pelatihan tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut. Hasil Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Darodjat (2015 hal.56) menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan sangatlah penting bagi tenaga kerja untuk bekerja agar lebih menguasai pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepannya. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja sehingga kinerja seorang karyawan meningkat dengan baik. Hasil Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Julianry, Syarief dan Affandi (2017, hal. 236) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kementrian Komunikasi dan Informatika Jakarta.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Grand Inna Medan menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $4,680 \geq 3,172$ berada di daerah penerimaan H_a dan H_0 diterima (H_0) ditolak, hal ini menyatakan bahwa motivasi ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan. Artinya kegiatan motivasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara (2017, hal. 76) menyatakan bahwa pimpinan yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Agusta dan Sutanto (2013, hal 4) menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Haragon Surabaya dengan arah positif, artinya apabila pemberian motivasi dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Gultom (2014) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Dengan demikian jika motivasi karyawan lebih besar dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Jufrizen (2017) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Mengenai Pengaruh antara Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh simultan, dimana hasil uji f di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu dengan signifikan $11,582 \geq 3,09$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N 5 % yaitu $df = n-k-1$ maka $103-2-1 = 100$ adalah 11,582 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 Hotel Grand Inna Medan. Masalah ini dapat 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 Hotel Grand Inna Medan. Hasil Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis (2006) menyatakan bahwa dengan diberikannya Pelatihan oleh Perusahaan kepada karyawan maka kinerja / *Performance* seorang karyawan dapat meningkat dengan baik dan Perusahaan memberikan Motivasi kepada karyawan agar karyawan kembali bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan, visi dan misi perusahaan dapat terselenggara dengan baik. Hasil Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Andayani dan Makian (2016) menyimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Haragon Surabaya.

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 Hotel Grand Inna Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Hotel Grand Inna Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} $3,592 > t_{tabel}$ $1,984$ dan signifikan ($0,000 < 0,05$).
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Hotel Grand Inna Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} $4,680 > t_{tabel}$ $1,984$ dan signifikan ($0,000 < 0,05$).
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Hotel Grand Inna Medan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F_{hitung} $11,582 > F_{tabel}$ $3,09$ dan signifikan ($0,000 < 0,05$)

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas karena ada ppengaruh yang signifikan antara pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Inna Medan, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Agar Kinerja Karyawan dapat meningkatkan dengan baik, maka Pihak pimpinan perusahaan seharusnya lebih memperhatikan dalam proses

pelatihan yang diberikan kepada karyawan agar *skill* karyawan dapat meningkat dengan baik sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dikerjakan secara efisien.

2. Pihak Pimpinan Hotel Grand Inna Medan harus memperhatikan lagi terhadap Pemberian motivasi kepada karyawan agar karyawan semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga jika karyawan semangat maka tujuan, visi & misi, dan Profit Perusahaan dapat tercapai dengan baik.
3. Lebih khusus bagi perusahaan kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa pelatihan dan motivasi harus tetap diperhatikan agar kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anriza Julianry, R. S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika . *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen Fakultas Teknologi Pertanian Institut Pertanian Bogor* , 03 (2).
- Ayu, N. N. (2012). Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT Muba Electric Power Sekayu. 2 (3), 281.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dessler, G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- dkk, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14 (2), 176-183.
- Handoko, T.H. (2009). *manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- _____ (2003). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hanggraini, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara .
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1 (1), 27-34.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Malthis. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- _____ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya .
- _____ (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya .
- _____ (2006). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- _____ (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Pabundu, T. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Panduan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Umsu diakses tanggal 10 Desember 2018
- Priskilla, A. N. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik International . *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Bisnis Politeknik Negeri Batam* , 04 (1).
- Richardo, J. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prudential Cabang MRT Stars. *Program Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen* , 3 (2), 103.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* . Jakarta : PT Raja Grafindo Persada .
- _____ (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Salmah, N. N. (2012). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT Muba Electric Power Sekayu . 2 (3), 281.
- Sastradipoera, K. (2006). *Pengembangan dan Pelatihan*. Bandung : Kappa-Sigma.
- Setyo, M. N. (2010). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kec. Semen, Kab. Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi* , 1 (2), 24.

- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing. Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Penerbit dan Percetakan CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Prenada Media .
- _____ (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta
- _____ (2012). *Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta*
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wiratna, V. S. (2016) *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS Edisi Lengkap*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : M. Fadlin Ikhwan
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 11 Januari 1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Anak ke : 5 dari 5 bersaudara
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Penguin 3 no:506 Perumnas Mandala Medan

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Revydhal Suwendah
Nama Ibu : Yohanna Tanjung
Alamat : Jl. Penguin 3 no:506 Perumnas Mandala Medan

Riwayat Pendidikan

1. TK Muhammadiyah 17 Al-Azhar : 2002-2003
2. SD Negeri 068074 : 2003-2009
3. SMP Negeri 4 Medan : 2009-2012
4. SMA Negeri 8 Medan : 2012-2015
5. Terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2015-2019.

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dimaklumi.

Medan, Februari 2019

M. FADLIN IKHWAN

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL GRAND INNA MEDAN

Responden yang Terhormat,

Dimohonkan kepada Bapak / Ibu, Sdr/Sdri agar dapat meluangkan waktunya sejenak guna untuk mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab sesuai dengan persepsi saudara.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Sdr/Sdri untuk menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban benar atau salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data, Kesediaan Bapak / Ibu mengisi angket ini adalah bentuk bantuan yang tidak ternilai bagi peneliti. Terima Kasih atas kerja samanya.

Peneliti

FADLIN

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL GRAND INNA MEDAN

A. Identitas Responden

1. Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

2. Jenis Kelamin : 1) Laki-Laki

2) Perempuan

3. Usia :1) 20-30 Tahun

2) 31-40 Tahun

3) >40 Tahun

4. Pendidikan : 1) SMA/SMK

2) D3

3) S1

4) S2

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (√) untuk mengisi pernyataan yang Bapak/Ibu pilih sesuai dengan pendapat dan perasaan, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Adapun makna tanda (√) dalam kolom adalah sebagai berikut:

KETERANGAN:

SS =Sangat Setuju

S =Setuju

KS =Kurang Setuju

TS =Tidak Setuju

STS =Sangat Tidak Setuju

1. Pelatihan (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Instruktur memiliki keterampilan yang cukup baik dalam memberikan pelatihan kerja					
2	Materi yang dijelaskan oleh Instruktur mudah dipahami					

3	Peserta antusias dalam mengikuti program pelatihan kerja					
4	Peserta harus tampil penuh dengan semangat dalam bekerja					
5	Pelatihan kerja yang diberikan sangat baik dan berkompeten					
6	Pelatihan kerja dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan					
7	Metode Pelatihan yang diberikan sangat bagus sehingga tidak membosankan					
8	Pimpinan berhasil membuat peserta bersemangat dalam mengikuti pelatihan dengan metode yang bervariasi					
9	Pelatihan dilakukan dengan tujuan agar karyawan terampil dalam bekerja					
10	Sasaran perusahaan tercapai dengan baik apabila perusahaan sering melakukan pelatihan terhadap karyawannya					

2. Motivasi (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan dilakukannya motivasi secara rutin, maka semangat kerja karyawan meningkat sehingga mendapatkan upah/gaji yang layak					
2	Karyawan sudah mengerjakan kewajibannya sehingga ia berhak mendapatkan upah/gaji yang layak					
3	Pemberian Insentif dilakukan agar karyawan semangat dalam bekerja atau bergairah					
4	Kinerja karyawan meningkat akan diberikan insentif yang layak					
5	Setelah diberikan motivasi, maka tingkat partisipasi (kerja sama) karyawan dapat terjalin dengan baik.					
6	Karyawan lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya					
7	Lingkungan kerja yang nyaman akan					

	membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja					
8	Saya selalu semangat bekerja karena tempat kerja saya nyaman dan jauh dari polusi					
9	Karyawan yang memiliki kinerja yang baik berhak untuk mengikuti kegiatan diklat					
10	Karyawan yang terampil berhak untuk promosi jabatan.					

3. Kinerja Karyawan (Y)

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Keterampilan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan					
2	Pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan					
3	Kinerja tim sangat mendukung dalam meningkatkan produktifitas dan profitabilitas perusahaan					
4	Karyawan selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya harus dilakukan dengan efisien					
6	Setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya merupakan tanggung jawab yang harus dilakukan					
7	Kerja Sama yang baik akan mempengaruhi hasil/kinerja seorang karyawan					
8	Dengan menjalin kerja sama yang baik antar karyawan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan					
9	Inisiatif dalam bekerja merupakan suatu tolak ukur dalam mengukur kinerja seorang karyawan					
10	Mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh atasan terlebih dahulu					

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Di Medan.

Medan.....

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Fadlin Ikhwan
NPM : 1505160686
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
Kelas/Sem : J.F. MANAJEMEN MALAM
Alamat : Jalan Penguir 3 No. 506 Perumahan Mandala, Medan

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :
Nama Pembimbing : M. Elfi Azhar.

Dari hasil survei & kunjungan perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :
disetujui Prodi : (.....)

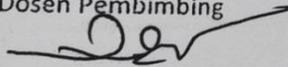
1. Karyawan bekerja secara tidak profesional sehingga kinerjanya menurun.
2. Belum meratanya pelatihan terhadap karyawan atau belum semua karyawan mendapatkan pelatihan kerja.
3. Kurangnya motivasi kepada karyawan.
4. Kinerja karyawan masih belum optimal dalam melaksanakan seluruh pekerjaan yg menanti.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah:

"Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grand Inna Medan".

Medan.....20....

Dosen Pembimbing



(M. Elfi Azhar, SE, M.Si)

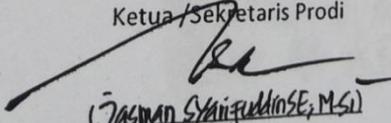
Peneliti/Mahasiswa



(M. Fadlin Ikhwan)

Disetujui Oleh :

Ketua/Sekretaris Prodi



(Jasman Syarifuddin, SE, M.Si)

Diagendakan Pada Tanggal : 4 Desember 2018
Nomor Agenda : 963

catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi. 963
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.

4 Desember 2018

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M. Fadlin Ikhwani
NPM : 1505160686
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 20 Desember 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : M FADLIN IKHWAN

NPM : 1505160686

Tempat/Utlg Lahir : MEDAN 11 JANUARI 1998

Program Studi : MANAJEMEN EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : JL PENEGUIN 3 NO 506
PERUMNAS MANDALA

Tempat Penelitian : HOTEL GRAND INNA
MEDAN

Alamat Penelitian : JL BIALAI KOTA NO 2
MEDAN

Permohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi salah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Saya lampirkan syarat-syarat lain :

Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

Revisi SPP tahap berjalan.

Sehubungan dengan permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

(Syaifuldin SE, M.Si)

Wassalam
Pemohon

(M. Fadlin Ikhwan)



UMSU

Agar surat ini agar disebutkan
nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN
Medan, 24 SAFAR 1440 H
2-Nov-18M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
HOTEL GRAND INNA MEDAN
Jl. Balai Kota No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : MUHAMMAD FADLIN IKHWAN
Npm : 1505160686
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


a.n. Dekan
Wakil Dekan I
ADE GUNAWAN, SE., M.Si.

Tembusan :
1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. ...

Medan, 6 November 2018
No. 107/HCM/GIM/XI/2018

Kepada Yth :
Ketua Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 Medan
Medan

Hal : Persetujuan Riset dan Observasi

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara No.6478 /II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 2 November 2018 bersama ini kami sampaikan persetujuan Riset dan Observasi di Grand Inna Medan untuk mahasiswa sebagai berikut :

No	NAMA	NPM	PROGRAM STUDI
1	Muhammad Fadlan Fadillah	1505160685	Manajemen
2	Muhammad Fadlin Ikhwan	1505160686	Manajemen

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Management Grand Inna Medan
Human Capital Manager


GRAND INNA
Basri Aji, SE, MM
MEDAN
NIP. 04 97 71 01



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : *77*-TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
 Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
 Program Studi : MANAJEMEN
 Pada Tanggal : 2-Nov-18

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : MUHAMMAD FADLIN IKHWAN
 N P M : 1505160686
 Semester : VII (Tujuh)
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
 Pada Hotel Grand Inna Medan

Dosen Pembimbing : Drs.MHD.ELFI AZHAR,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 04 Desember 2019
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 27 Rabiul Awwal H
 05 Desember 2018 M

Dekan *ca*

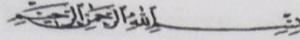
 H.JANURI,SE.,MM.,M.Si.

- Tembusan :
1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
 2. Pertiagal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax, (061) 6625474



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA MAHASISWA : M. FADLIN IKHWAN
N.P.M. : 1505160686
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND INNA MEDAN"

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
07/12/18	Ampliar, let pengantar, latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, ide penelitian		
10/12/18	Perbaikan lampiran		
15/12/18	Perbaikan silam dan		
18/12/18	ace		

ace
18/12/18
Dosen Pembimbing

Medan, 2018
Diketahui oleh
Ketua Program Studi Manajemen

(M. ELFI AZHAR, SE., M.Si)

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si)



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at, 28 Desember 2018 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : M.FADLIN IKHWAN
N.P.M. : 1505160686
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 11 Januari 1998
Alamat Rumah : Penguin 3 No.506 Perumnas Mandala
JudulProposal : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND INNA MEDAN
 Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	kelemah belahan diperbaiki lagi
Bab II	ada 3 tem di usg? urisabel
Bab III	melalui penelitian pebelis
Lainnya	safer prestasi thumab
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at, 28 Desember 2018

TIM SEMINAR

Ketua

 JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Sekretaris

 Dr. JUNRIEN, SE., M.Si.

Pembimbing

 Drs. MHD. ELFI AZHAR, M.Si.

Penbanding

 JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Jum'at, 28 Desember 2018 menerangkan bahwa:

Nama : M.FADLIN IKHWAN
N.P.M. : 1505160686
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 11 Januari 1998
Alamat Rumah : Penguin 3 No.506 Perumnas Mandala
Judul Proposal : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND INNA MEDAN

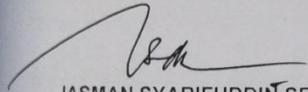
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : Drs.MHD.ELFI AZHAR,M.Si.

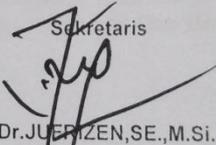
Medan, Jum'at, 28 Desember 2018

TIM SEMINAR

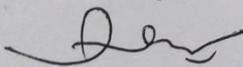
Ketua


JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si.

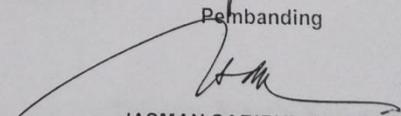
Sekretaris


Dr. JUERIZEN, SE., M.Si.

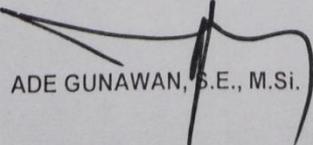
Pembimbing


Drs.MHD.ELFI AZHAR, M.Si.

Pembanding


JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Agar surat ini agar disebutkan
Nomor
Lamp.

: 212 /H.3-AU/UMSU-05/F/2019

Medan, 08 Jumadil Awwal 1440 H
14 Januari 2019 M

Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
HOTEL GRAND INNA MEDAN
Di
tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

- Nama : **MUHAMMAD FADLIN IKHWAN**
- N P M : **1505160686**
- Semester : **VII (Tujuh)**
- Jurusan : **MANAJEMEN**
- Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan. Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

N. JANURI SE., MM., M.Si.

Tembusan :

SURAT KETERANGAN
No.12 /HCM/GIM/I/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : BASRI ALI
Jabatan : Human Capital Manager
Nip : 04977101

Sehubungan dengan surat saudara No.212/II.3-AU/UMSU-05/F/2019 tanggal 14 Januari 2019 bersama ini disampaikan bahwa nama Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang terdaftar dibawah ini telah selesai melakukan Riset di Hotel Grand Inna Medan selama 3 bulan (Oktober s/d Desember) sebagai berikut :

NO	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI	KETERANGAN
1	Muhammad Fadlin Ikhwan	1505160686	Manajemen	
1	Muhammad Fadlan Fadillah	1505160685	Manajemen	

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan seperlunya.

Medan, 21 Januari 2019
MANAGEMENT GRAND INNA MEDAN


Basri Ali SE, MM
Human Capital Manager

1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	79	76,7	76,7	76,7
	Perempuan	24	23,3	23,3	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

2. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	37	35,9	35,9	35,9
	31-40 Tahun	52	50,5	50,5	86,4
	> 40 Tahun	14	13,6	13,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

3. Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / SMK	29	28,2	28,2	28,2
	D3	22	21,4	21,4	49,5
	S1	46	44,7	44,7	94,2
	S2	6	5,8	5,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

1. Pelatihan

a. Uji Validitas

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	Total
item 1	Pearson Correlation	1	,192	,023	,041	-,058	,130	,073	,151	,008	,184	,485**
	Sig. (2-tailed)		,052	,814	,678	,558	,190	,466	,129	,938	,063	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 2	Pearson Correlation	,192	1	-,260**	,131	-,163	-,009	,150	,162	,112	,097	,385**
	Sig. (2-tailed)	,052		,008	,187	,099	,928	,131	,102	,259	,328	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 3	Pearson Correlation	,023	-,260**	1	-,059	,137	,030	-,070	,072	,181	-,023	,293**
	Sig. (2-tailed)	,814	,008		,557	,169	,764	,483	,471	,068	,820	,003
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 4	Pearson Correlation	,041	,131	-,059	1	-,042	,014	,096	,097	,199*	-,072	,393**
	Sig. (2-tailed)	,678	,187	,557		,673	,890	,335	,330	,044	,470	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 5	Pearson Correlation	-,058	-,163	,137	-,042	1	-,127	,034	,086	-,113	-,024	,229*
	Sig. (2-tailed)	,558	,099	,169	,673		,201	,736	,387	,256	,807	,002
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 6	Pearson Correlation	,130	-,009	,030	,014	-,127	1	-,172	-,130	,000	,166	,256**
	Sig. (2-tailed)	,190	,928	,764	,890	,201		,083	,191	,997	,095	,003
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 7	Pearson Correlation	,073	,150	-,070	,096	,034	-,172	1	,355**	-,065	,029	,407**
	Sig. (2-tailed)	,466	,131	,483	,335	,736	,083		,000	,515	,774	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 8	Pearson Correlation	,151	,162	,072	,097	,086	-,130	,355**	1	-,226*	,206*	,495**
	Sig. (2-tailed)	,129	,102	,471	,330	,387	,191	,000		,022	,037	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 9	Pearson Correlation	,008	,112	,181	,199*	-,113	,000	-,065	-,226*	1	-,266**	,234*
	Sig. (2-tailed)	,938	,259	,068	,044	,256	,997	,515	,022		,007	,017
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 10	Pearson Correlation	,184	,097	-,023	-,072	-,024	,166	,029	,206*	-,266**	1	,364**
	Sig. (2-tailed)	,063	,328	,820	,470	,807	,095	,774	,037	,007		,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Total	Pearson Correlation	,485**	,385**	,293**	,393**	,229*	,256**	,407**	,495**	,234*	,364**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,002	,003	,000	,000	,017	,000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

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

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	10

2. Motivasi

a. Uji Validitas

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	Total
item 1	Pearson Correlation	1	,312**	,080	-,045	-,061	,095	,112	,082	,047	-,028	,382**
	Sig. (2-tailed)		,001	,421	,655	,540	,341	,261	,409	,638	,779	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 2	Pearson Correlation	,312**	1	-,189	-,096	,042	,001	,220*	,002	,079	,177	,387**
	Sig. (2-tailed)	,001		,056	,336	,673	,991	,026	,982	,425	,074	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 3	Pearson Correlation	,080	-,189	1	,202*	,021	,029	,016	,163	,162	,131	,440**
	Sig. (2-tailed)	,421	,056		,041	,830	,770	,874	,101	,102	,187	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 4	Pearson Correlation	-,045	-,096	,202*	1	,065	-,056	,000	,003	,176	-,021	,343**
	Sig. (2-tailed)	,655	,336	,041		,514	,573	,998	,979	,075	,829	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 5	Pearson Correlation	-,061	,042	,021	,065	1	-,036	,041	-,012	-,092	,024	,315**
	Sig. (2-tailed)	,540	,673	,830	,514		,719	,684	,906	,356	,810	,001
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 6	Pearson Correlation	,095	,001	,029	-,056	-,036	1	,024	,093	,154	-,071	,305**
	Sig. (2-tailed)	,341	,991	,770	,573	,719		,813	,348	,121	,476	,002
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 7	Pearson Correlation	,112	,220*	,016	,000	,041	,024	1	,050	,053	,041	,415**
	Sig. (2-tailed)	,261	,026	,874	,998	,684	,813		,617	,597	,681	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 8	Pearson Correlation	,082	,002	,163	,003	-,012	,093	,050	1	,142	-,124	,444**
	Sig. (2-tailed)	,409	,982	,101	,979	,906	,348	,617		,153	,213	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 9	Pearson Correlation	,047	,079	,162	,176	-,092	,154	,053	,142	1	-,144	,413**
	Sig. (2-tailed)	,638	,425	,102	,075	,356	,121	,597	,153		,148	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 10	Pearson Correlation	-,028	,177	,131	-,021	,024	-,071	,041	-,124	-,144	1	,242*
	Sig. (2-tailed)	,779	,074	,187	,829	,810	,476	,681	,213	,148		,014
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Total	Pearson Correlation	,382**	,387**	,440**	,343**	,315**	,305**	,415**	,444**	,413**	,242*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,002	,000	,000	,000	,014	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

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

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	10

3. Kinerja Karyawan

a. Uji Validitas

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	Total
item 1	Pearson Correlation	1	,420**	-,080	,244*	,129	-,028	,068	,000	,120	-,062	,511**
	Sig. (2-tailed)		,000	,423	,013	,194	,779	,498	,997	,226	,534	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 2	Pearson Correlation	,420**	1	-,053	,118	,226*	-,162	,062	,089	,047	,004	,532**
	Sig. (2-tailed)	,000		,592	,237	,022	,102	,533	,371	,637	,970	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 3	Pearson Correlation	-,080	-,053	1	-,159	,119	,125	,036	,080	-,004	,308**	,401**
	Sig. (2-tailed)	,423	,592		,109	,232	,208	,715	,421	,969	,002	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 4	Pearson Correlation	,244*	,118	-,159	1	-,003	-,067	-,023	,054	-,028	,093	,345**
	Sig. (2-tailed)	,013	,237	,109		,974	,502	,815	,588	,780	,349	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 5	Pearson Correlation	,129	,226*	,119	-,003	1	-,116	,032	,004	-,149	,109	,392**
	Sig. (2-tailed)	,194	,022	,232	,974		,242	,750	,968	,133	,273	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 6	Pearson Correlation	-,028	-,162	,125	-,067	-,116	1	-,210*	,006	,034	,140	,200*
	Sig. (2-tailed)	,779	,102	,208	,502	,242		,033	,956	,734	,158	,043
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 7	Pearson Correlation	,068	,062	,036	-,023	,032	-,210*	1	-,225*	,045	,029	,220*
	Sig. (2-tailed)	,498	,533	,715	,815	,750	,033		,022	,654	,774	,026
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 8	Pearson Correlation	,000	,089	,080	,054	,004	,006	-,225*	1	-,122	,123	,294**
	Sig. (2-tailed)	,997	,371	,421	,588	,968	,956	,022		,220	,214	,003
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 9	Pearson Correlation	,120	,047	-,004	-,028	-,149	,034	,045	-,122	1	-,312**	,162
	Sig. (2-tailed)	,226	,637	,969	,780	,133	,734	,654	,220		,001	,022
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
item 10	Pearson Correlation	-,062	,004	,308**	,093	,109	,140	,029	,123	-,312**	1	,421**
	Sig. (2-tailed)	,534	,970	,002	,349	,273	,158	,774	,214	,001		,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Total	Pearson Correlation	,511**	,532**	,401**	,345**	,392**	,200*	,220*	,294**	,162	,421**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,043	,026	,003	,022	,000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

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

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	10

4. R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change	
1	,434 ^a	,630	,172	1,74688	,188	11,582	2	100	,000	2,123

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70,684	2	35,342	11,582	,000 ^b
	Residual	305,160	100	3,052		
	Total	375,845	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

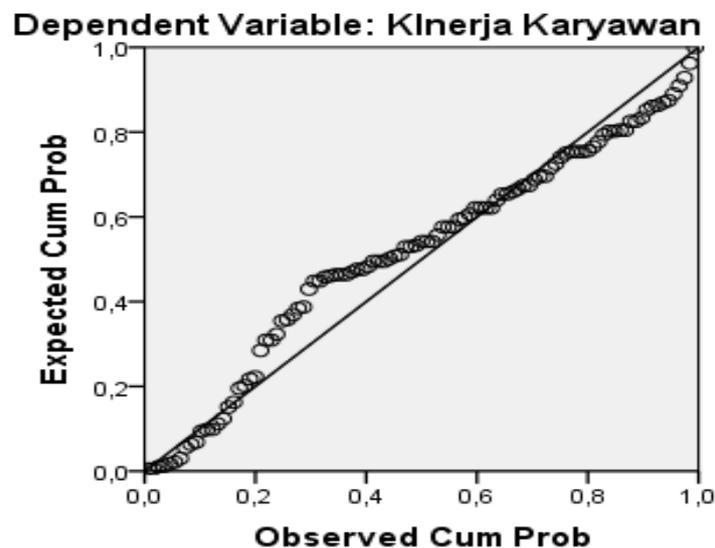
6. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,849	4,684		4,665	,000
	Pelatihan	,356	,099	,347	3,592	,001
	Motivasi	,151	,090	,163	4,680	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

7. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

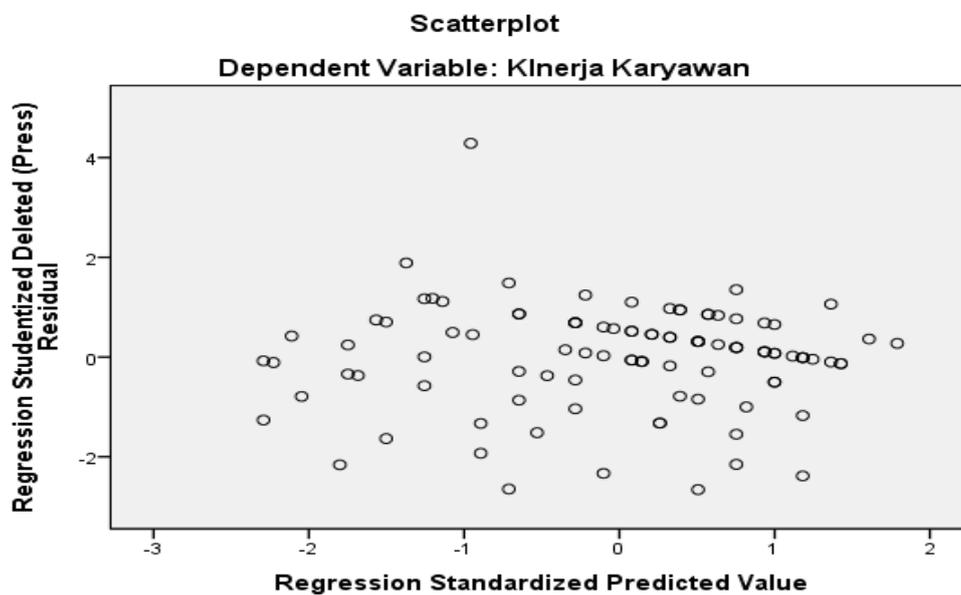


8. Uji Multikolinearitas

Coefficients													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,849	4,684		4,665	,000	12,557	31,142					
	Pelatihan	,356	,099	,347	3,592	,001	,159	,553	,406	,338	,324	,868	1,15
	Motivasi	,151	,090	,163	4,680	,000	-,027	,329	,289	,166	,151	,868	1,15

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

9. Uji Heterokedastisitas



TABULASI KUESIONER

1. Variabel Pelatihan (X1)

No. Responden	No. Item Instrumen / Angket										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
2	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
7	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
8	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	43
9	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
10	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
11	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
12	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
13	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
14	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
15	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
16	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	44
17	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
18	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
19	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
20	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
21	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
22	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
23	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
24	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
25	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
26	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	43
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
32	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42

35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
38	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
39	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
40	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	44
41	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	40
42	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	43
43	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
44	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	42
45	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
46	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
47	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
48	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
49	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
50	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	43
51	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
52	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
53	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
54	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
55	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
56	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
57	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
58	5	5	4	3	4	4	2	4	5	5	41
59	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	44
60	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
61	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	44
62	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
63	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
64	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
65	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
66	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	43
67	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
68	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
69	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
70	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
71	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
72	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
73	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
74	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
75	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	43

76	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
77	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
78	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	43
79	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	43
80	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
81	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
82	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
83	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	41
84	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
85	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
86	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
87	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	44
88	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
89	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
90	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
91	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
92	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
93	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
94	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
95	4	4	5	4	4	5	2	3	4	5	40
96	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
97	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	45
98	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
99	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	42
100	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	44
101	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
102	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
103	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44

2. Variabel Motivasi (X2)

No. Responden	No. Item Instrumen / Angket										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42

7	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
8	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
9	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
10	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
11	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
12	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
13	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
14	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
15	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
16	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	43
17	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
18	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
19	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
20	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
21	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
22	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
23	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	44
24	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
25	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	42
26	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
29	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
30	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
32	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
33	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
35	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
36	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
37	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
38	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
39	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
40	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
41	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
42	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45
43	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
44	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
45	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
46	4	4	4	5	5	4	5	2	4	5	42
47	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45

48	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
49	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
50	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
51	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	43
52	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
53	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
54	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
55	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
56	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
57	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	43
58	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	44
59	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	42
60	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46
61	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
62	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
63	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
64	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	44
65	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	42
66	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45
67	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
68	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
69	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	42
70	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
71	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
72	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
73	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
74	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	42
75	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	44
76	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
77	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
78	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	38
79	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	43
80	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	42
81	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	42
82	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
83	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	41
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
85	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
87	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
88	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46

89	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	44
90	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
91	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
92	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
93	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
94	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	42
95	4	4	4	5	1	4	5	4	5	4	40
96	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
97	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	44
98	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
99	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
100	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
101	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	44
102	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
103	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45

3. Variabel Kinerja (Y)

No. Responden	No. Item Instrumen / Angket										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	39
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
7	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
8	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
9	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
10	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
11	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
12	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
13	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	43
14	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
15	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
16	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
17	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
18	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	41
19	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45

20	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	42
21	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45
22	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
23	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
24	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
25	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
26	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	43
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
29	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
30	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
35	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
36	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
37	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
38	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	43
39	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
40	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
41	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
42	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
43	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
44	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
45	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
46	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
47	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
48	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
49	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
50	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
51	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
52	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
53	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
54	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	45
55	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
56	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
57	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
58	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
59	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
60	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45

61	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
62	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
63	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
64	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
65	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
66	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	40
67	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
68	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
69	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
70	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
71	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
72	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
73	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	44
74	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
75	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	42
76	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
77	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41
78	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	46
79	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	43
80	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
81	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	43
82	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
83	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
84	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
85	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
86	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
87	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
88	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
89	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
90	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
91	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
92	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
93	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
94	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
95	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	42
96	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	42
97	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
98	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
99	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
100	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
101	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45

102	4	4	2	3	4	5	4	5	5	4	40
103	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45