

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA
AMATIL INDONESIA UNIT MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen



Oleh

Sella Septiano Yuskha

1405160697

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

2018



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 Sabtu, tanggal 24 maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : SELLA SERTIANO YUSKHA
N P M : 1405160697
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA UNIT MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

NEL ARIANTY, S.E., MM.

Penguji II

Drs. M. ELFI AZHAR, M.Si

Pembimbing

Drs. DANIISKANDAR, S.E., MM.

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERTITIK ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
: STRATA SAKSI

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : SELLA SEPTIANO YUSKHA
N.P.M : 1405160697
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA AMATIL
INDONESIA UNIT MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi



Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si


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





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)


NAMA MAHASISWA : SELLA SEPTIANO YUSKHA
NPM : 1405160697
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA UNIT MEDAN

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10-3-2018	Perbaiki: - Abstrak & daftar isi - latar belakang masalah - Rumus penelitian - Indikator kinerja & Margin - Spasi & Indikator penelitian - Indikator motivasi - Kerangka konseptual - Sampul & Kurikulum - Daftar pustaka - Cover judul	f	
17-3-2018	Final: - Daftar riwayat hidup - Tabel Validitas & Reliabilitas	f	
19-3-2018	ACC di sidang meja	f	

Dosen Pembimbing


(Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM.)

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


(Dr. HASRUDY TANJUNG, SEM.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SELLA SEPTIANO YUSEHA
NPM : 14051606 99
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri


Medan, 14.04.2020

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

B72F4AEF816143063

6000
ENAM RIBU RUPIAH


SELLA SEPTIANO YUSEHA

NB :

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

ABSTRAK

Sella Septiano Yuskha. NPM. 1405160697. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2018.

Pada hakikatnya di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan ujung tombak sebagai penggeraknya kegiatan operasional dalam perusahaan tersebut. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting di dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memberikan keahlian, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan, Serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan wawancara dan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode regresi linier berganda, asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian yaitu $t_{hitung} 6.111 > 1.989$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian $t_{hitung} 5.056 > 1.989$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ada pengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian $F_{hitung} 90.007 > 3,11$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil R square sebesar 71.1% berarti pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja sangat kuat sisanya 28.9% dipengaruhi faktor lain.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. WB.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam dan sumber segala ilmu, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga proposal ini dapat diselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam kehadiran Nabi besar Muhammad SAW, sehingga risalah dan ajarannya dapat penulis rasakan pada saat sekarang ini.

Penulis Menyelesaikan proposal ini guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen (SM) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia**”

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak yang akhirnya proposal ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kesempurnaan. Segala saran dan kritikan yang membangun dari pembaca dibutuhkan untuk kesempurnaan proposal ini. Untuk itu, Pada kesempurnaan ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Ayahanda tersayang Khaidiarsyah dan ibunda tercinta Yusridayani Nasution yang memberikan kasih sayang dan banyak dukungan berupa materi, doa, dan juga semangat kepada saya kakak – kakak Shintia Yuskha dan Rahma Shadida Yuskha tercinta yang telah banyak

memberikan motivasi, perhatian dan doa sehingga proposal ini dapat diselesaikan.

2. Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. 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 sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Drs. Dani Iskandar, SE, MM selaku dosen Pembimbing yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan proposal ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
9. Seluruh Staf Biro Administrasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.

10. Seluruh teman-teman Manajemen C siang stambuk 2014 khususnya kepada Aulia Dewi, Rani Sri Rahayu, Nur Fitri Admasari, Masnia Khairani, Nur Hidayah, Arif Wicaksono, Nur Umi Nainggolan, dan Nur Hidayah Asdayanti yang telah banyak memberikan bantuan, motivasi, semangat dalam proses penyusunan proposal.

Akhirnya pada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan, penulis hanya dapat memanjatkan do'a, semoga bantuan, kebaikan dan pengorbanan yang diberikan mendapat balasan kebaikan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Akhir kata penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua. Amin ya robbal'alamin.

Medan, April 2018

Penulis

SELLA SEPTIANO YUSKHA

1405160697

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Rumusan Masalah	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	8
c. Indikator kinerja	8
2. Pelatihan	10
a. Pengertian Pelatihan	10
b. Tujuan pelatihan	11
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	12
d. Indikator Pelatihan	13

3. Motivasi	15
a. Pengertian Motivasi	15
b. Tujuan Motivasi	16
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	16
d. Indikator Motivasi	18
B. Kerangka Konseptual	20
C. Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Definisi Operasional Variabel	24
C. Waktu dan Tempat Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil Penelitian	37
1. Deskripsi Hasil Penelitian	37
2. Identifikasi Responden	37
3. Deskripsi Variabel Penelitian	40
B. Analisis Data	52
C. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	23
Tabel III.2 Indikator Pelatihan	23
Tabel III.3 Indikator Motivasi	24
Tabel III.4 Jadwal Penelitian	25
Tabel III.5 Jumlah Populasi dan Sampel	26
Tabel III.6 Jumlah Sampel	27
Tabel III.7 Skala Likert	28
Tabel IV.1 Skala Likert	35
Tabel IV.2 Jenis Kelamin Responden	36
Tabel IV.3 Usia Responden	36
Tabel IV.4 Masa Kerja	37
Tabel IV.5 Latar Pendidikan Responden	38
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Pelatihan	39
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Motivasi	41
Tabel IV.8 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel IV.9 Hasil uji validitas pelatihan	49
Tabel IV.10 Kriteria hasil uji validitas pelatihan	50
Tabel IV.11 Uji validitas motivasi (X2)	50
Tabel IV.12 Kriteria hasil uji validitas motivasi	51
Tabel IV.13 Uji validitas kinerja karyawan	51
Tabel IV.14 Kriteria hasil uji validitas kinerja karyawan	52
Tabel IV.15 Kriteria hasil uji reliabilitas variabel X1, X2, Y	52
Tabel IV.16 Nilai Pengujian Multikolenieritas	55

Tabel IV.17 Nilai Pengujian Regresi Linier Berganda	57
Tabel IV.18 Nilai Pengujian Hipotesis (Uji t)	59
Tabel IV.19 Nilai Pengujian Hipotesis (Uji F)	61
Tabel IV.20 Nilai Pengujian Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual Pelatihan terhadap Kinerja.....	9
Gambar II.2 Kerangka Konseptual Motivasi terhadap Kinerja	10
Gambar II.3 Kerangka Konseptual Komunikasi, Motivasi terhadap Kinerja	21
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	44
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Gambar IV.3 Kurva Hipotesis Uji Parsial 1	54
Gambar IV.4 Kurva Hipotesis Uji Parsial 2	54
Gambar IV.5 Kurva Hipotesis Uji Simultan	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan ujung tombak sebagai penggeraknya kegiatan operasional dalam perusahaan tersebut. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting di dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memberikan keahlian, kemampuan dan tenaganya bagi perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan perusahaan dan untuk mengetahui keberhasilan mencapai tujuannya, tentu dilihat dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Bangun (2012, hal.231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standard pekerjaan (*job standard*).

Sementara itu kinerja menurut Rivai (2014,hal 50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil standart kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai proses respon individu terhadap kinerja yang diharapkan

organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dua diantaranya adalah faktor pelatihan serta faktor motivasi.

Pelatihan menurut Nawawi dalam Sihombing (2017, hal. 112) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu Menurut Kasmir (2016, hal.126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, dan pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Pada awalnya pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial.

Menurut Kadarisman (2013, hal. 278) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Sementara itu pengertian motivasi menurut Rivai dan Sagala (2009, hal. 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Jadi berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan seseorang untuk bertindak serta adanya semangat dan dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik.

PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi minuman ringan. PT. Coca Cola Amatil Indonesia tentunya memiliki banyak sumber daya manusia yang memiliki segenap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal, tentunya perusahaan hendaknya memberikan pelatihan yang terbaik bagi karyawannya, serta motivasi yang membangun semangat kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi optimal serta tentunya akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan masih ditemukan kinerja karyawan yang masih belum optimal. Hal itu dilihat dari kurangnya tanggung jawab yang penuh karena adanya beberapa karyawan yang selalu melakukan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Untuk pelatihan terhadap karyawan adalah kurangnya periode atau rentang waktu yang lama dilaksanakannya pelatihan yang diberikan kepada karyawan hanya dilakukan setiap enam bulan sekali, sehingga karyawan memiliki masalah terhadap pengetahuan yang lebih dalam serta kurangnya ketelitian terhadap pekerjaan yang diberikan lebih lama untuk diselesaikan. Sementara itu kurangnya motivasi yang diberikan oleh sesama karyawan dan pimpinan kepada karyawan juga menjadi masalah untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan kurang memiliki tanggung jawab yang penuh dalam pekerjaannya,.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik membahas masalah tentang Motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis tertarik mengadakan penelitian ini dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi**

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Dari penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan dan ternyata ditemukan masalah :

1. Belum meratanya pelatihan terhadap karyawan, seperti belum semua karyawan mendapat *training* kerja
2. Motivasi yang diberikan kepada karyawan masih belum jadi penyemangat karyawan seperti kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau sesama karyawan.
3. Kurangnya tanggung jawab dan ketelitian karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi belum optimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini hanya dilihat dari 2 (dua) faktor yakni pelatihan dan motivasi. Penelitian ini juga membahas objek atau responden penelitian yakni hanya pada karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan?

- c. Apakah ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

- a. Manfaat teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang mendorong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja.

- b. Manfaat praktis.

Memberi masukan bagi PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada hubungan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja.

c. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penelitis untuk mengetahui lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, juga dapat terjun langsung pada perusahaan yang bersangkutan sehingga mengaplikasikan teori yang diperoleh serta mengetahui sampai seberapa jauh kesamaan antara teori yang diterima dengan praktek di lapangan.

d. Bagi pihak lain

Sebagai bahan perbandingan bagi para peneliti lain pada waktu yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal kata *job perfomence* atau *actual perfomence* yang berarti pencapaian/prestasi kerja seseorang. Kinerja adalah hasil pencapaian kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan yang berdasarkan dengan visi dan misi perusahaan dalam perencanaan strategis perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menetapkan tujuan dan target untuk mengetahui tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Moeheriono (2012, hal.95) 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 suatu organisasi. Sementara itu menurut wirawan (2009, hal.5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Fahmi (2016, hal.137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode

waktu. Adapun menurut Mangkunegara dalam Ningrum (2013, hal.3) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun kinerja atau amal dalam makna khusus yaitu melakukan pekerjaan atau usaha yang menjadi salah satu unsur terpenting dan titik tolak bagi proses kegiatan ekonomi seluruhnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Wirawan (2009, hal.7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.
- 2) Faktor- Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Indikator kinerja

Menurut Moehariono (2012, hal.114) indikator kinerja antara lain:

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator

mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right things?*).

- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Sementara itu, indikator kinerja menurut Wirawan (2009, hal. 80)

antara lain :

- 1) Kuantitas hasil kerja, kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

- 2) Kualitas kerja, kemampuan kerja dari segi ketelitian dan kerapian
- 3) Efisiensi, penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja, mamatuhi peraturan perusahaan.
- 5) Ketelitian, kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan atasan.
- 6) Kepemimpinan, kemampuan karyawan dalam meyakinkan orang lain.
- 7) Kejujuran, ketulusan hati dalam melaksanakan tugas.
- 8) Kreativitas, kemampuan menyajikan ide-ide baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai & Sagala (2009, hal.212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mondy (2008, hal.210) pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Berdasarkan pengertian pelatihan di atas , maka peran pelatihan bagi para karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting. Hal itu dikarenakan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan bagi karyawan. Pelatihan untuk para karyawan juga sangat diperlukan bagi sebuah perusahaan/organisasi karena dapat memudahkan karyawan mencapai tujuan/target perusahaan dengan meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilan aktivitas di dalam perusahaan.

b. Tujuan pelatihan

Menurut Kasmir (2016, hal.131) tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan antara lain :

- 1) Menambah pengetahuan baru. Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.
- 2) Mengasah kemampuan karyawan. Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.
- 3) Meningkatkan keterampilan. Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disamping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.
- 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab. Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga akan meminimalkan dari sikap masa bodoh atau tidak peduli karyawan dengan kebijakan atau peraturan perusahaan.
- 5) Meningkatkan ketaatan. Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya dengan mengikuti pelatihan maka

karyawan diberitahu tentang segala suatu kebijakan dan aturan perusahaan.

- 6) Meningkatkan rasa percaya diri. Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.
- 7) Memperdalam rasa memiliki perusahaan. Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.
- 8) Memberikan motivasi kerja. Dalam mengikuti pelatihan, aka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.
- 9) Menambah loyalitas. Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan.
- 10) Memahami lingkungan kerja. Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Kasmir (2016, hal.144-145) factor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan adalah :

- 1) Peserta pelatihan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih.
- 2) Instruktur/pelatih. Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan.

- 3) Materi pelatihan. Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
- 4) Lokasi pelatihan. Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan.
- 5) Lingkungan pelatihan. Pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarannya yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.
- 6) Waktu pelatihan. Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

Berdasarkan faktor-faktor pelatihan di atas dapat diketahui pelatihan merupakan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimana perusahaan mendukung dan memberikan fasilitas untuk terlaksananya pelatihan.

d. Indikator Pelatihan

Menurut Mondy (2008, hal.231) indikator pelatihan antara lain :

- 1) Opini karyawan.
Mengevaluasi program pelatihan dengan menanyakan opini para peserta merupakan pendekatan yang memberikan respond dan saran untuk perbaikan, terutama tingkat kepuasan.
- 2) Tingkat pembelajaran
Beberapa organisasi melaksanakan tes-tes untuk menentukan apa yang telah dipelajari para peserta dalam program pelatihan

3) Perubahan perilaku

Tes-tes biasa secara akurat menunjukkan apa yang telah dipelajari para trainee, namun hanya memberikan sedikit petunjuk mengenai kemampuan pelatihan dengan mengarahkan para peserta untuk mengubah perilaku mereka

4) Pencapaian tujuan pelatihan

Pendekatan lain untuk mengevaluasi program-program pelatihan melibatkan penentuan sampai dimana program-program tersebut telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan secara nyata berdampak pada kinerja.

Menurut Indikator Pelatihan menurut Gary dalam Sihombing (2017, hal. 16) adalah sebagai berikut:

- 1) Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan.
- 2) Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatih.
- 3) Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan.
- 4) Hasil atau perbaikan yang dapat dikur baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya *turnover* (berhenti bekerja), makin sedikitnya kesalahan kerja dan makin efisiennya penggunaan waktu dari biaya, serta makin produktifnya karyawan.

Berdasarkan indikator pelatihan di atas dapat dilihat bahwa untuk mengukur pelatihan dapat dilakukan dengan melihat tingkat kerja sama, pembelajaran dan perilaku karyawan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan oleh banyak para ahli. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan bagi seseorang sehingga orang lain mau mengerjakan dan melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi sangat penting bagi karyawan didalam suatu perusahaan karena dapat memudahkan karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Bangun (2012, hal.312) motivasi berasal dari kata *motive* yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Hasibuan (2010, hal.92) Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "mendorong". Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong agar gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Moenir (2008, hal.136) motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda/bukan benda tersebut.

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu proses untuk mendorong

atau mengarahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2010, hal.97) tujuan pemberian 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 perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sunyoto dalam Sihombing (2017, hal.20) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

- 1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang

lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi terutama tambahan gaji atau upah.

2) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau harus berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

3) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.

4) Tanggung jawab

Pertanggung atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya.

Dengan demikian pimpinan atau manager haruslah memberikan motivasi baik itu motivasi positif atau negatif agar karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan untuk tercapainya tujuan atau target perusahaan.

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara dalam pranata (2017,hal.15) indikator motivasi antara lain :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi dan masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi ugas atau sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih untuk para ahli
- 8) Pemanfaatan waktu

Berdasarkan indikator-indikator yang telah dikemukakan maka penjelasan dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1) Kerja keras

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

2) Orientasi dan masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita dan kesuksesan

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

4) Orientasi tugas atau keseriusan tugas

Orientasi tugas atau keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya

6) Ketekunan bekerja

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

7) Rekan kerja yang dipilih untuk para ahli

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

8) Pemanfaatan waktu

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

Menurut Sedangkan menurut Sunyoto(2012,hal:116) indikator

motivasi adalah sebagai berikut:

1) Ketentuan

Yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh sungguh.

2) Pemanfaatan waktu

Yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

3) Orientasi untuk maju

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan akan membuat rencana.

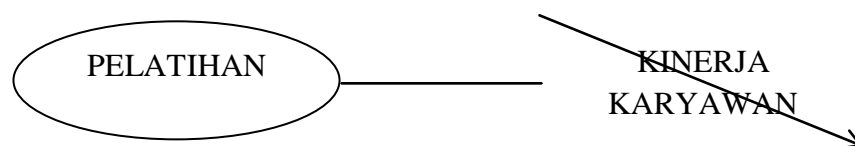
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik karyawan baru ataupun karyawan yang lama, akan sangat berguna untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan. Hal itu dikarenakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan.

Menurut Yani dalam Pranata (2017, hal. 22), Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar

Hasil penelitian Agusta dan Sutanto (2009) dalam judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya” menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1
Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau manajer perusahaan baik motivasi secara positif atau negative akan sangat memiliki dampak bagi para karyawan. Hal tersebut dikarenakan akan menimbulkan semangat bagi para karyawan untuk bekerja dengan semangat dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2009, hal.109) bahwa motivasi adalah sesuatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu. Motivasi ini untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian Kasenda (2013) dalam judul “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado” menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.2

Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan motivasi yang diberikan kepada para karyawan akan sangat berdampak bagi kinerja karyawan. Pelatihan dan motivasi yang diberikan akan memudahkan karyawan dalam mencapai target atau tujuan yang diberikan karena dilandasi dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan .

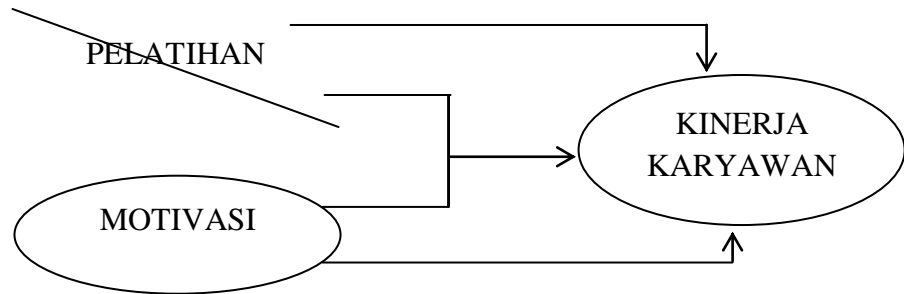
Menurut Mangkunegara dalam Pranata (2017, hal. 22), Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Rivai dan Sagala (2009, hal.212) bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama, pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa yang akan datang.

Hasil penelitian Agusta dan Susanto (2013) dalam judul

Hasil penelitian Agusta dan Sutanto (2009) dalam judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya” menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh 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 perubahan pada masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan rumusan masalah dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan
3. Ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, pendekatan ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (*independent variabel*) adalah pelatihan, dan motivasi sedangkan variabel terikat (*depedent variabel*) adalah kinerja karyawan (Y).

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012, hal.11) merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Defenisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan

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

Kinerja (Y) adalah kinerja (prestasi kerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2014, hal. 7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Efektif
2	Efisien
3	Kualitas
4	Ketepatan waktu
5	Produktivitas
6	Keselamatan

Sumber : Menurut Moehariono (2012, hal. 114)

2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan tidak hanya berlaku pada karyawan baru tetapi bagi karyawan lama yang sudah berpengalaman juga perlu belajar menyesuaikan diri dengan organisasi, kebijakan-kebijakan dan prosedur.

Tabel III.2
Indikator Pelatihan

No	Indikator
1	Opini karyawan
2	Tingkat pembelajaran
3	Perubahan perilaku
4	Pencapaian tujuan pelatihan

Sumber : Mondy (2008, hal. 231-232)

3. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebuah seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Termotivasi berarti mendorong untuk bertindak. Tindakan atau perilaku tidak terjadi begitu saja, tetapi dipicu oleh salah satu dari motif internal atau pengaruh lingkungan.

Tabel III.3
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan bekerja
7	Hubungan dengan rekan kerja
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara dalam Pranata(2017, hal. 15)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan yang beralamat di Jl. K.L. Yos Sudarso KM, 14 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018. Untuk lebih jelas nya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di berikut ini:

Tabel III.4
Tabel Jadwal Penelitian

NO	KEGIATAN	Bulan															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		2017				2018				2018				2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■														
2	Penelitian Awal			■	■												
3	Penulisan Proposal					■	■										
4	Seminar Proposal							■									
5	Pengolahan data									■	■	■	■				
6	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																■

D. Popoulasi dan Sampel

1. Populasi

Popoulasi menurut Sugiyono (2014, hal.90) adalah wilayah generalasi yang terdiri dari atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu dan juga kumpulan elemen-elemen yang berkaitan dengan apa yang diharapkan. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan yang berjumlah 423 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel III.5
Jumlah Populasi

No	Bagian/Departemen	Populasi
1	<i>Sales dan Marketing</i>	212
2	<i>Production</i>	134
3	<i>Finance</i>	18
4	<i>Business Service</i>	34
5	<i>Human Resource</i>	16
6	<i>Information and Technology</i>	9
Jumlah		423

2. Sampel

Menurut Sujarweni (2016, Hal.6) Sampel adalah teknik pengambilan sampel yang tidak perlu peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam hal ini peneliti menentukan sampel dengan teknik *probability sampling* dengan jenis *stratified random sampling* (pengambilan sampel secara acak berstrata). Pengambilan sampel jenis ini digunakan apabila dalam suatu populasi memiliki beberapa kelompok yang karakteristiknya berbeda, umumnya suatu kelompok memiliki jenjang atau tingkat pendidikan, karyawan-karyawan yang berbeda golongan. Menurut Arikunto dalam Juliandi,dkk. (2015 hal. 55). Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Toleransi ketidaktelitian (%)

Berdasarkan rumus maka dapat dinyatakan hasil sebagai berikut :

Tabel III.6
Jumlah Sampel

Strata	Populasi	Sampel
<i>Sales dan Marketing</i>	212	41
<i>Production</i>	134	25
<i>Finance</i>	18	3
<i>Business Service</i>	34	7
<i>Human Resource</i>	16	3
<i>Information and Technology</i>	9	2
Total	423	81

Maka dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 orang karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan yang diambil dari seluruh bagian yang tertera pada Tabel III.6.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara berdialog langsung antara peneliti dengan responden peneliti untuk mengetahui sseuatunya secara mendalam.

2. Angket (*quisioner*)

Menurut Sugiyono (2014, hal.236) Angket atau *quisioner* adalah mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembaran-lembaran pernyataan/pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar *quisioner* yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel III.7
Skala Likert

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

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel atau tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

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

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

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sumber: Sugiyono (2012, hal. 248)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

b. Uji Reliabilitas

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

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σi^2 = Varians total

Reabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*,

dikatakan reliabel bila hasil alpha >0,6

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam peraktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS 16.00

1. Metode Regresi Linear Berganda

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

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

Sugiyono (2012, hal. 118)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Pelatihan

e = Error

2. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik (Ikhsan, dkk. 2014, hal.185) Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi & Irfan 2015, hal.174) Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga

sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*, Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

c. Uji Heterokedastisitas

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

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

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

Sumber : Sugiyono (2016, Hal.194)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

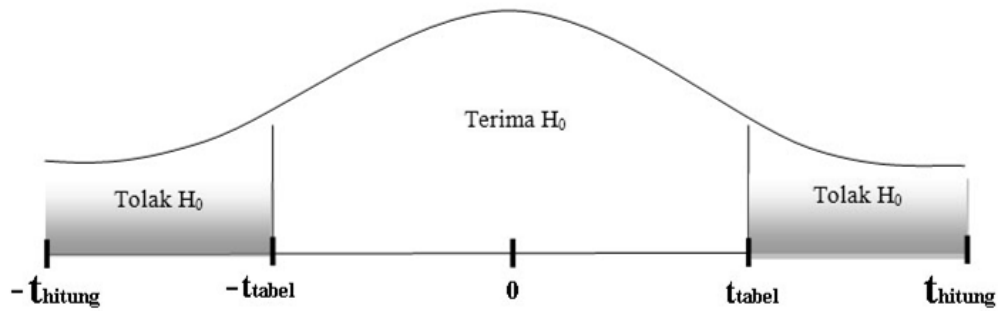
n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

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

Signifikan apabila nilai statistik t_{tabel} atau t_{hitung} lebih tinggi daripada nilai t_{tabel} dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima menunjukkan bahwa secara parsial suatu variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tidak signifikan apabila nilai statistik t_{tabel} atau t_{hitung} lebih rendah daripada nilai t_{tabel} dan signifikan t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak menunjukkan bahwa secara parsial suatu variabel independen (X) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel dependen (Y).



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji Simultan (Uji F)

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

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

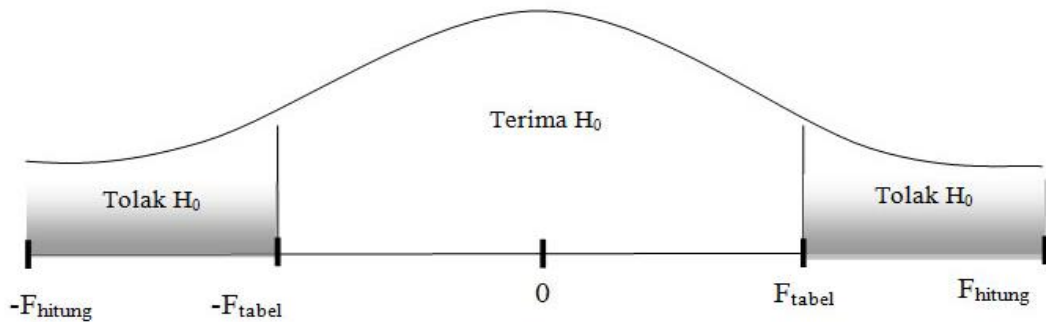
Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Signifikan apabila nilai statistik f_{tabel} atau f_{hitung} lebih tinggi dibandingkan nilai f_{tabel} dan signifikan f lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini menunjukkan bahwa secara persial antara variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tidak signifikan apabila nilai statisti f_{tabel} atau f_{hitung} lebih rendah dari dibandingkan nilai f_{tabel} dan signifikan f lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak ini menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel independen (X) tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y).



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F

4. Koefisien Determinasi

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

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

Sumber : Sugiyono (2012. hal 277)

Keterangan:

D =Determinasi

R^2 =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel pelatihan (X_1), 8 pernyataan untuk variabel motivasi (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 81 orang karyawan yang menjadi sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1 Skala Likert

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

Dan ketentuan di atas berlaku baik untuk menghitung variabel Pelatihan (X_1), variabel Motivasi (X_2), dan variabel Kinerja (Y).

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV.2
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	67	82.7	82.7	82.7
Valid PEREMPUAN	14	17.3	17.3	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS 16.00

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini yaitu laki-laki sebanyak 67 orang (82,7%) dan wanita sebanyak 14 orang (17,3%).

b. Kelompok Usia

Tabel IV.3
Distribusi responden berdasarkan usia

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<20TAHUN	3	3.7	3.7	3.7
21-29TAHUN	35	43.2	43.2	46.9
Valid 30-39	24	29.6	29.6	76.5
40-49	8	9.9	9.9	86.4
50-59	11	13.6	13.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS 16.00

Dari tabel di atas dapat dilihat responden yang bekerja pada kelompok usia <20 tahun berjumlah 3 orang (3,7%), usia 21-29 tahun berjumlah 35 orang (43,2%), 30-39 tahun berjumlah 24 orang (29,6%), 40-49 tahun berjumlah 8 orang (9,9%) , dan usia 50-59 tahun berjumlah 11 orang (13,6%).

c. Masa kerja

Tabel IV.4
Distribusi responden berdasarkan masa kerja
S

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5-10 TAHUN	36	44.4	44.4	44.4
11-15 TAHUN	7	8.6	8.6	53.1
16-20 TAHUN	28	34.6	34.6	87.7
21-25 TAHUN	10	12.3	12.3	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS 16.00

Dari tabel di atas dapat dilihat responden dengan masa kerja pada kelompok <5-10 tahun sebanyak 36 orang (44,4%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 7 orang (8,6%), masa kerja 16-20 tahun sebanyak 28 orang, dan masa kerja 20-25 tahun sebanyak 10 orang (12,3%).

d. Latar belakang pendidikan

Tabel IV.5

Distribusi responden berdasarkan Latar belakang pendidikan

PENDIDIKAN

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	4	4.9	4.9	4.9
DIPLOMA	9	11.1	11.1	16.0
Valid SARJANA	66	81.5	81.5	97.5
LAINNYA	2	2.5	2.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS 16.00

Dari tabel di atas dapat dilihat responden dengan Latar belakang pendidikan pada kelompok SMA/SMK berjumlah 4 orang (4,9%), Diploma berjumlah 9 orang (11,1%), Sarjana berjumlah 66 orang (81,5%), dan lainnya berjumlah 2 orang (2,5%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini peneliti sajikan tabel skor hasil jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan

a. Variabel Pelatihan

Tabel IV.6
Skor angket untuk variabel Pelatihan (X1)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	FF	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	34.6	46	56.8	6	7.4	1	1.2	0	0	81	100
2	40	49.4	33	40.7	8	9.9	0	0	0	0	81	100
3	26	32,1	51	63	4	4.9	0	0	0	0	81	100
4	29	35.8	41	50.6	10	12,3	1	1,2	0	0	81	100
5	26	32,1	47	58	7	8.6	1	1,2	0	0	81	100
6	32	39,5	39	48,1	9	11.1	1	1,2	0	0	81	100
7	24	29,6	48	59.3	8	9,9	1	1,2	0	0	81	100
8	31	38.3	46	56.8	3	3,7	1	1,2	0	0	81	100

Sumber : Data diolah SPSS 16.00

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pelatihan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Medan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sejumlah 46 orang dengan persentase 56,8%.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan dengan mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semakin baik dan cepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sejumlah 40 orang dengan persentase 49,4%.

- 3) Jawaban responden tentang perlu adanya evaluasi pelaksanaan pelatihan sebagai acuan di masa yang akan datang, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 51 orang dengan persentase 63%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan materi yang disampaikan dalam pelatihan telah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sejumlah 41 orang dengan persentase 50,6%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan training yang pernah diikuti menambah rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja atau prestasi, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 47 orang dengan persentase 58%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan peserta pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 39 orang dengan persentase 48,1%.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan setelah mengikuti pelatihan, saya merasakan tumbuhnya kesadaran untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikannya, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 48 orang dengan persentase 59,3%.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan saya merasakan akan manfaat program pelatihan yang saya ikuti dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 46 orang dengan persentase 56,8%.

b. Variabel Motivasi (X2)

Tabel IV.7

Skor angket untuk variabel Motivasi (X2)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	FF	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	25.9	50	61.7	10	12.3	0	0	0	0	81	100
2	26	32.1	42	51.9	13	16	0	0	0	0	81	100
3	29	35.8	44	54.3	8	9,9	0	0	0	0	81	100
4	28	34.6	43	53.1	10	12.3	0	0	0	0	81	100
5	27	33,3	43	53.1	11	13.6	0	0	0	0	81	100
6	27	33,3	41	50.6	11	13,6	2	2,5	0	0	81	100
7	23	28.4	46	56.8	12	14.8	0	0	0	0	81	100
8	24	29.6	48	59.3	7	8.6	2	2,5	0	0	81	100

Sumber : Data diolah SPSS 16.00

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pelatihan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan saya berusaha keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya pada pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 50 orang dengan persentase 61,7%.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan

saya, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 42 orang dengan persentase 51,9%.

- 3) Jawaban responden tentang saya ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 44 orang dengan persentase 54,3%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya serta memahami akan pekerjaan tersebut, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 43 orang dengan persentase 53,1 %.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik – baiknya, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 43 orang dengan persentase 53,1%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 41 orang dengan persentase 50,6%.
- 7) Jawaban responden tentang hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 46 orang dengan persentase 56,8%.
- 8) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 48 orang dengan persentase 59,3%.

c. Variabel kinerja (Y)

Tabel IV.8

Skor angket untuk variabel Kinerja (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	FF	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	32.1	51	63	3	3,7	1	1,2	0	0	81	100
2	27	33.3	46	56.8	7	8,6	1	1,2	0	0	81	100
3	25	30.9	47	58	8	9,9	1	1,2	0	0	81	100
4	33	40,7	41	50.6	6	7,4	1	1,2	0	0	81	100
5	24	29.6	47	58	9	11,1	1	1,2	0	0	81	100
6	33	40.7	37	45.7	11	13.6	0	0	0	0	81	100
7	19	23.5	56	69.1	5	6,2	1	1,2	0	0	81	100
8	35	43.2	36	44,4	10	12.3	0	0	0	0	81	100
9	30	37	39	48.1	12	14.8	0	0	0	0	81	100
10	31	38.3	42	51.9	8	9,9	0	0	0	0	81	100
11	24	29.6	43	53.1	13	16	1	1,2	0	0	81	100
12	23	28.4	54	66,7	4	4.9	0	0	0	0	81	100

Sumber : Data diolah SPSS 16.00

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pelatihan pada PT.

Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan sebagai berikut

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan memanfaatkan sumber daya sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 51 orang dengan persentase 63%.

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 46 orang dengan persentase 56,8%.
- 3) Jawaban responden tentang standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 47 orang dengan persentase 58%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan saya menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 41 orang dengan persentase 50.6 %.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 47 orang dengan persentase 58%.
- 6) Jawaban responden tentang saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 37 orang dengan persentase 45,7%.
- 7) Jawaban responden tentang mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 56 orang dengan persentase 69,1`%.
- 8) Jawaban responden tentang m seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah

direncanakan instansi, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 36 orang dengan persentase 44,4%.

- 9) Jawaban responden tentang jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 39 orang dengan persentase 48,1%.
- 10) Jawaban responden tentang jumlah pekerjaan yang saya lakukan akan mempengaruhi daftar penilaian pekerjaan yang dibuat oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 42 orang dengan persentase 51,9%.
- 11) Jawaban responden tentang semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 43 orang dengan persentase 53,1%.
- 12) Jawaban responden tentang setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih, mayoritas responden menjawab setuju sejumlah 43 orang dengan persentase 53,1%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden mengenai tingkat kinerja karyawan melalui penyebaran kuisioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *statistical program for social science* (SPSS) versi 16.00 yang diuji dari validitas dan reliabilitas dari 81 daftar pernyataan atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, maka digunakan uji validitas dan reliabilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurannya.

1) Uji validitas pelatihan (X1)

Tabel IV.9
Hasil uji validitas pelatihan

Item pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	0,703	0,181	Valid
2	0,729	0,181	Valid
3	0,330	0,181	Valid
4	0,575	0,181	Valid
5	0,694	0,181	Valid
6	0,636	0,181	Valid
7	0,511	0,181	Valid
8	0,496	0,181	Valid

Dari pengujian validitas tabel di bawah dinyatakan 8 item di atas ternyata semua itemnya valid dan tidak itemnya harus dibuang dari angket dan 8 item tersebut boleh dilanjutkan pada pengujian reliabilitas instrument.

Tabel IV.10
Kriteria hasil uji validitas pelatihan

Item pernyataan	Kriteria
1	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,703 > 0,181$
2	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,729 > 0,181$
3	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,330 > 0,181$
4	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,575 > 0,181$
5	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,694 > 0,181$
6	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,636 > 0,181$
7	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,511 > 0,181$
8	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,496 > 0,181$

2) Uji validitas motivasi (X2)

Tabel IV.11
Uji validitas motivasi (X2)

Item pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	0,654	0,181	Valid
2	0,597	0,181	Valid
3	0,600	0,181	Valid
4	0,603	0,181	Valid
5	0,507	0,181	Valid
6	0,672	0,181	Valid
7	0,625	0,181	Valid
8	0,608	0,181	Valid

Dari pengujian validitas tabel di atas dinyatakan 8 item di atas ternyata semua itemnya valid dan tidak itemnya harus dibuang dari angket dan 8 item tersebut boleh dilanjutkan pada pengujian reliabilitas instrument.

Tabel IV.12
Kriteria hasil uji validitas motivasi

Item pernyataan	Kriteria
1	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,654 > 0,181$
2	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,597 > 0,181$
3	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,600 > 0,181$
4	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,603 > 0,181$
5	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,507 > 0,181$
6	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,672 > 0,181$
7	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,625 > 0,181$
8	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,608 > 0,181$

3) Uji validitas kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.13
Uji validitas kinerja karyawan (X2)

Item pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	0,570	0,181	Valid
2	0,675	0,181	Valid
3	0,558	0,181	Valid
4	0,505	0,181	Valid
5	0,475	0,181	Valid
6	0,689	0,181	Valid
7	0,506	0,181	Valid
8	0,546	0,181	Valid
9	0,571	0,181	Valid
10	0,523	0,181	Valid
11	0,595	0,181	Valid
12	0,414	0,181	Valid

Tabel IV.14

Kriteria hasil uji validitas kinerja karyawan

Item pernyataan	Kriteria
1	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,570 > 0,181$
2	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,675 > 0,181$
3	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,558 > 0,181$
4	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,505 > 0,181$
5	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,475 > 0,181$
6	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,689 > 0,181$
7	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,506 > 0,181$
8	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,546 > 0,181$
9	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,571 > 0,181$
10	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,523 > 0,181$
11	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,595 > 0,181$
12	Jika nilai R hitung > nilai R tabel maka instrument pernyataan dinyatakan valid atau $0,414 > 0,181$

Dari pengujian validitas tabel di atas dinyatakan 12 item di atas ternyata semua itemnya valid dan tidak itemnya harus dibuang dari angket dan 12 item tersebut boleh dilanjutkan pada pengujian reliabilitas instrument.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keadaan suatu instrumen penelitian. pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel bila hasil $\alpha > 0,6$. Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat

diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel IV.15
Hasil uji reliabilitas variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pelatihan (X1)	0,731 > 0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,756 > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,777 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2018)

Menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas penelitian ini. Maka dengan demikian, instrument memiliki reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain intrumen adalah reliabel atau terpercaya.

B. Teknik Analisis Data

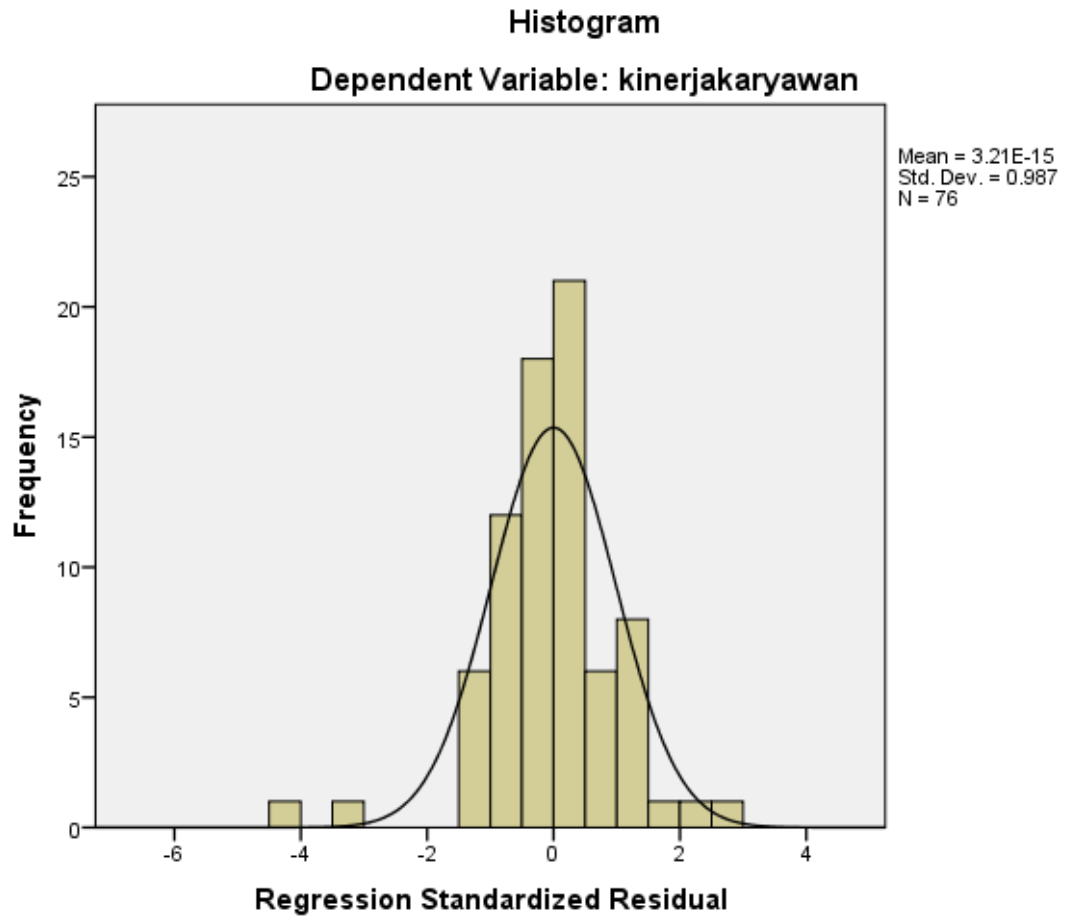
Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah yang telah dideskripsikan subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dengan melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan.

1. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah dsitribusi normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan distribusi

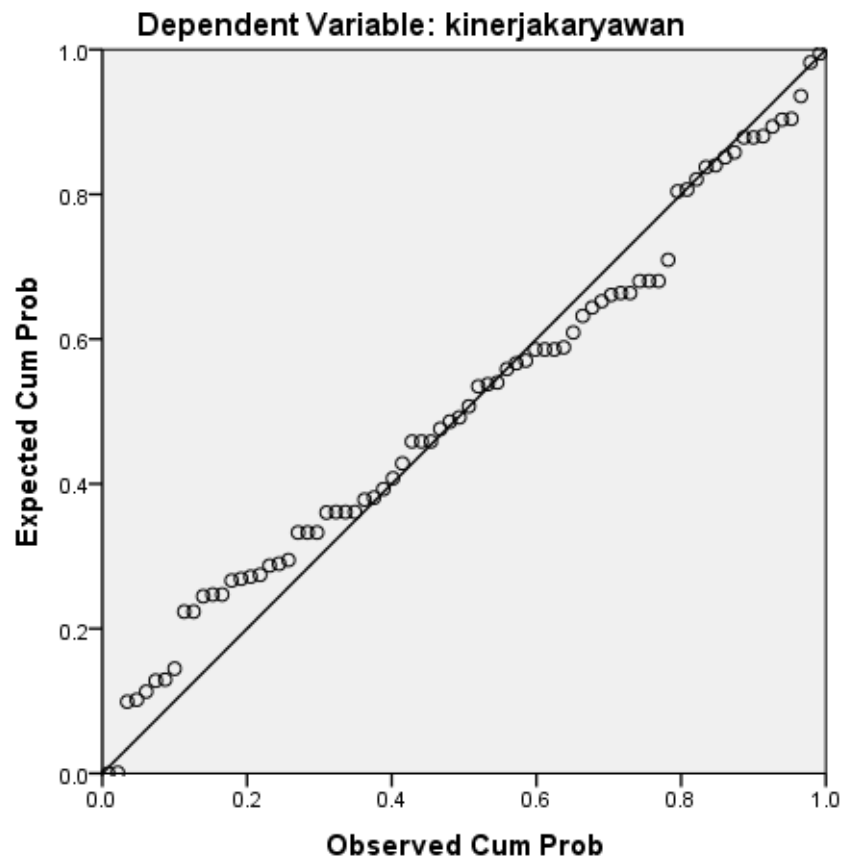
grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.



sumber: Data diolah SPSS 16.00

hasil uji normalitas di atas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram di atas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong ke kiri maupun ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 : Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah SPSS 16.00

Gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolenieritas

Tabel IV.16
Nilai Pengujian Multikolenieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.167	3.276		2.188	.032		
1 pelatihan	.729	.119	.507	6.111	.000	.574	1.743
motivasi	.559	.111	.420	5.056	.000	.574	1.743

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 16.00

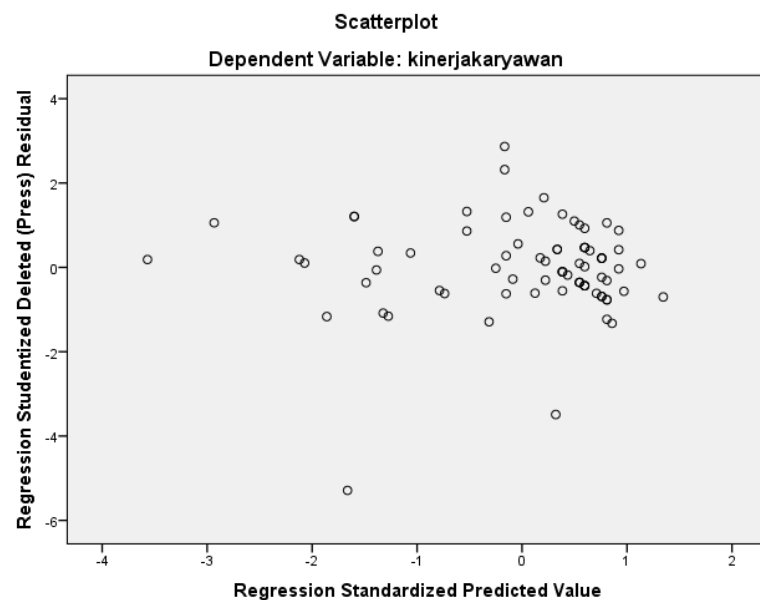
Kedua variabel independent yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10) sehingga tidak terjadi multikolenieritas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi kediksamaan variaian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskesdasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independent dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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



Gambar IV.2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 16.00

Gambar diatas memperlihatkan titik menyebar secara acak, atau tidak berbentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Regresi Linier berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV.17
Nilai Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.167	3.276		2.188	.032
Pelatihan	.729	.119	.507	6.111	.000
Motivasi	.559	.111	.420	5.056	.000

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber : Data diolah SPSS 16.00

Jadi persamaan regresi linier ganda untuk kedua variabel bebas pelatihan dan motivasi adalah :

$$Y = 7.167 + 0,729 X_1 + 0,559 X_2$$

Keterangan:

Y= Kinerja

X_1 =Pelatihan

X_2 =Motivasi

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas pelatihan dan motivasi memiliki koefisien b yang positif, sehingga dapat diartikan jika pelatihan dan motivasi di tingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat.

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Jika Pelatihan dan Motivasi diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan sama bernilai sebesar 8.839
- 2) Jika Pelatihan ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0, 479 atau 47,9% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika Motivasi ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0, 514 atau 51,4% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui sejauh mana variabel indepen berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t, (*t test*). Jika sig lebih kecil dari taraf 5%, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Dan jika lebih besar maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

variabel terikatnya. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

Tabel IV.18
Nilai Pengujian Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

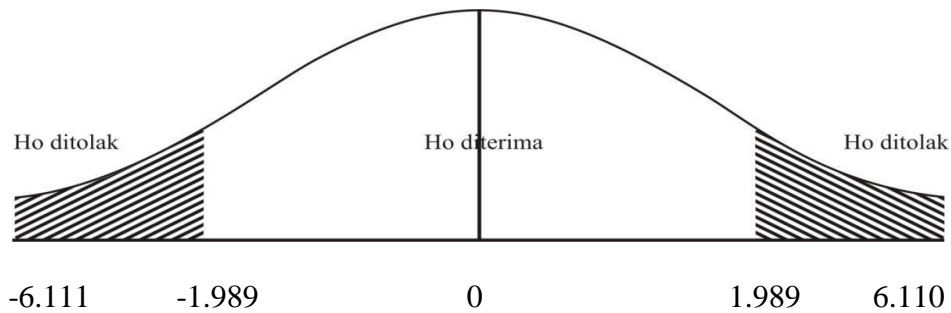
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.167	3.276		2.188	.032
1 Pelatihan	.729	.119	.507	6.111	.000
Motivasi	.559	.111	.420	5.056	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 16.00

a) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

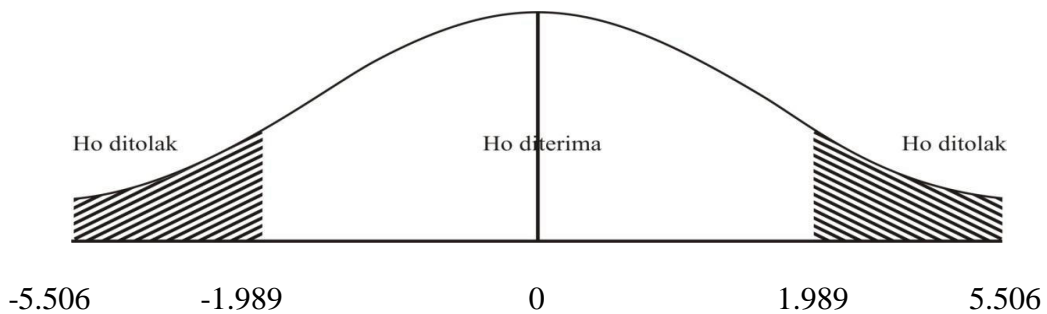
Dari tabel IV.17, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja (Y) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 6.111 > 1.664. Hal tersebut berarti bahwa Pelatihan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar IV.3: Kurva Hipotesis Uji Parsial
Sumber: Data diolah SPSS 16.00

b) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.056 > 1.664$. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar IV.4: Kurva Hipotesis Uji Parsial
Sumber : Data diolah SPSS 16.00

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama-sama. Jika signifikan F lebih kecil dari signifikan 5% maka variabel independent berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai F lebih besar dari

taraf signifikan 5% maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan.

Tabel IV.19
Nilai Pengujian Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a

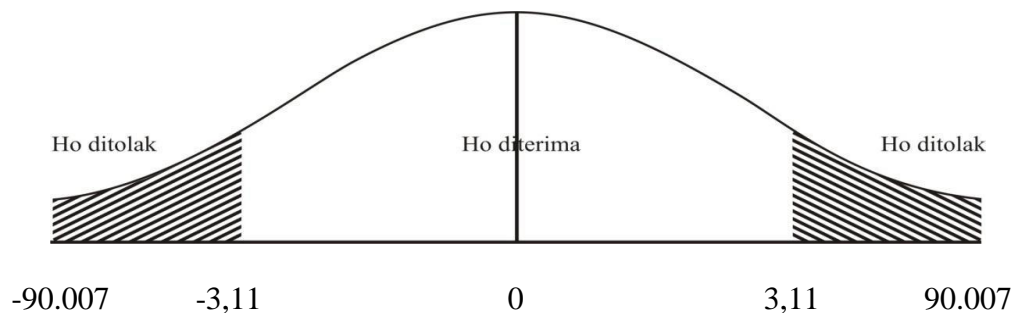
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	888.178	2	444.089	90.007	.000 ^b
	Residual	360.177	73	4.934		
	Total	1248.355	75			

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Sumber : Data diolah SPSS 16.00

Dengan rumus $n=81-2=79$ Nilai F pada tabel diatas adalah 90.007 dengan signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $90.007 > 3,11$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pelatihan (X1), dan motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.



Gambar IV.5: Kurva Hipotesis Uji Simultan
Sumber: Data diolah SPSS 16.00)

4. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variable dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS 16.00. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Sumber : Sugiyono (2012. hal 277)

Dimana :

D = Determinasi

R^2 = Koefisien korelasi berganda.

100% = Persentase kontribusi

Tabel IV.20
Nilai Pengujian Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.704	2.22125

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber: Data diolah SPSS 16.00

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai R square (R^2) adalah sebesar 0,711 yang mengidentifikasikan bahwa variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent sangat kuat karena nilai (R^2) yang besar atau diatas 0,5. Hal ini berarti bahwa Pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 71,1% sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi faktor lain.

C. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif Pelatihan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil t_{hitung} 6.111 > t_{tabel} 1.664 Dengan kata lain jika Pelatihan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel pelatihan pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Medan sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan pelatihan menjawab setuju dan sangat setuju sangat besar. Namun masih ada beberapa responden yang menyatakan kurang setuju, ini menjadi perhatian kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan indikator tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Hasil penelitian Agusta dan Sutanto (2009,hal.24) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian artinya bila Pelatihan semakin baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil $t_{hitung} 5.056 > t_{tabel} 1.664$. Dengan kata lain jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel motivasi pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan motivasi menjawab setuju dan sangat setuju sangat besar. Namun masih ada beberapa responden yang menyatakan kurang setuju, ini juga menjadi perhatian

kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan indikator tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Wardono (2010, hal.24) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja.. Dengan demikian artinya bila motivasi semakin baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $90.007 > 3,11$ Dengan demikian jika pelatihan dan

motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Penelitian ini menerima hipotesis yakni ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf α 0,05. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif merupakan gambaran umum seluruh populasi. Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan kinerja menjawab setuju dan sangat setuju sangat besar. Maka dengan demikian pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Unit Medan dengan demikian jika pelatihan dan motivasi semakin baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan ditinjau dari nilai t_{hitung} sebesar 6.111 dan juga karena probabilitas sig 0.000 lebih kecil dari $\alpha= 0.05$, sedangkan ada pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (y) yang diperoleh t_{hitung} sebesar 5.056 dan juga karena probabilitas sig 0.000 lebih kecil dari $\alpha= 0.05$.
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja diperoleh dari t_{hitung} sebesar 6.111 sementara t_{tabel} 1.664 mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. sedangkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 5.056 sementara t_{tabel} 1.664 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.
3. Uji f_{hitung} sebesar 90.007 dengan signifikan 0.000 sementara t_{tabel} berdasarkan $dk=n-k=79$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3.11. karena f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka H_a diterima H_o ditolak , artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Mengenai Pelatihan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu pihak perusahaan harus melengkapi dan

memperbaiki sistem pelatihan pada karyawan, serta menciptakan jalinan ikatan yang baik antara pihak perusahaan dengan karyawan, karena aset paling berharga perusahaan adalah karyawan.

2. Dalam hal Motivasi mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hendaknya pimpinan lebih meningkatkan perhatiannya terhadap para karyawan, dengan mendengarkan apa yang mereka inginkan, mulai dari keinginan untuk memberikan suara mereka dalam rapat perusahaan, keinginan mereka untuk dapat dihargai, serta keinginan mereka untuk dapat sejahtera dalam hidup mereka selama mengabdikan untuk perusahaan.
3. Dalam meningkatkan Kinerja karyawan, maka hendaknya pihak perusahaan dapat meluangkan waktu untuk mengevaluasi secara menyeluruh setiap permasalahan-permasalahan yang muncul, guna meningkatkan produktivitas dari perusahaan agar perusahaan dapat berkembang dan maju sesuai target dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta Leonardo dan Sutanto Eddy Madiono (2013). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya". *Jurnal AGORA*. Program Manajemen dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, Vol. 1 No. 3 (2013).
- Bangun Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno Agus (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya. Vol.10 No.2, September 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P (2010). *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara.
- Juliandi Azuar dan Irfan (2015). *Metodeologi Penelitian Asosiatif*. Bandung : Cita Pustaka Media Perintis
- Kasenda Ririvega (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Vol.1 No.3, Juni 2013.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :Remaja Rosdakarya Offset.
- Moeheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Moenir, H.A.S. (2008). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Ningrum Widhayu, dkk. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Adiministrasi dan Bisnis*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol. 6 No. 2, Desember 2013.
- Pranata Hambika (2017). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Drive Sumatera Utara*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tidak Dipublikasikan.

- Rivai Veithzal dan Sagala, E. Jauvani (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik (Edisi kedua)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sihombing, S. Kusuma (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan*. Skripsi . Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tidak Dipublikasikan.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisni Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, kusioner, dan analisis data sumber daya manusia (praktik penelitian)*. Cetakan 1. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Sujarweni, V. Wiratna (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi.*, Medan : FE UMSU.
- Usman Husaini (2011). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Ke-4*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.