

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MOPOLI RAYA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**SYARIFAH SUCI RAHMADANI**

**NPM. 1405160670**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : SYARIFAH SUCI RAHMADANI  
N P M : 1405160670  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MOPOLI RAYA 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

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si

Penguji II

M. ELFI AZHAR, SE., M.Si

Pembimbing

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

**PANITIA UJIAN**

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., 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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : SYARIFAH SUCI RAHMADANI  
N.P.M : 1405160670  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MOPOLI RAYA  
MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

H. FAUZANURI, S.E, M.M., 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

Nama Mahasiswa : SYARIFAH SUCI RAHMADANI  
NPM : 1405160670  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MOPOLI  
RAYA MEDAN.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
8/3 - 2018	- PEMULISAH / SPASI		
	- UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS		
	- KATA PENGANTAR		
	- DAFTAR TABEL DAN GAMBAR		
12/3 - 2018	- UJI MULTIKOLINEARITAS		
	- UJI t		
	- HETEROSKEDASTISITAS		
13/3 - 2018	- LAMPIRAH		
	- UJI MULTIKOLINEARITAS		
	- PEMULISAH / SPASI		
	- TABEL RESPONDEN		
	- PEMBAKUAN (t hitung $\alpha = 5\%$ )		
	- KESIMPULAN DAN SARAN		
14/3 - 2018	- UJI MULTIKOLINEARITAS		
	- LAMPIRAH		
	- SPASI PEMULISAH		

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ANDI PRAYOGISE, M.Si

Medan, Maret 2018  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SYARIFAH SUCI RAHMADANI  
NPM : 1405160670  
Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HESP/  
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.....20.  
Pembuat Pernyataan



NB :

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

## ABSTRAK

**SYARIFAH SUCI RAHMADANI. 1405160670. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Medan. Populasi dalam Penelitian ini adalah karyawan PT. Mopoli Raya Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket lalu di uji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R-Square).

Hasil penelitian diperoleh nilai uji t ada pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 2,019 > t_{tabel} 2,011$  dengan signifikan 0,049 lebih kecil dari 0,05. Ada pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 2,035 > t_{tabel} 2,011$  dengan signifikan 0,048 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh bersama-sama antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.

Nilai R-Square adalah 18,9% yang menunjukkan sekitar 18,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan sekitar 18,9% kinerja karyawan di pengaruhi oleh motivasi pelatihan dan motivasi kerja sisanya 81,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja karyawan**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberi rahmat dan karunia nya, serta diberikan kelancaran dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan**” untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan pada program Sarjana Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya :

1. Teristimewa orangtua tercinta ayahanda Alm. Said Zainal Alaidin dan Ibunda Sumiati Hasibuan yang telah mengasuh, mendidik, menyayangi dan selalu mendoakan serta memberikan dukungan. Dan kakak saya Syarifah Desi Pratiwi yang telah memberi motivasi, inspirasi dan semangat serta dukungan kepada saya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E.,M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Andi Prayogi S.E.,M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan proposal skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
8. Pimpinan serta Seluruh staff pegawai di PT. Mopoli Raya Medan yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
9. Teruntuk abang Rizky Afif S.P, Indah Sari, Chairunnisa, Apriyani Kumala Dewi, Suci Pradita Lestari serta teman-teman seperjuangan Angkatan 2014, telah membantu Penulis dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Terimakasih atas perhatian nya semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Medan, Maret, 2018

Penulis

**SYARIFAH SUCI RAHMADANI**  
**1405160670**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	2
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>5</b>
A. Uraian Teori.....	5
1. Kinerja Karyawan.....	5
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	5
b. Penilaian Kinerja .....	6
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	6
d. Indikator Kinerja .....	8
2. Pelatihan.....	11
a. Pengertian Pelatihan .....	11
b. Metode Pelatihan.....	12
c. Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	14
d. Indikator Pelatihan .....	16
3. Motivasi .....	19

a. Pengertian Motivasi.....	19
b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	20
c. Teori Motivasi.....	23
d. Indikator Motivasi .....	27
B. Kerangka Konseptual .....	30
C. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional.....	35
1. Variabel Terikat.....	35
2. Variabel bebas .....	36
C. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	37
D. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
1. Wawancara.....	39
2. Angket.....	39
a. Validitas .....	40
b. Reliabilitas.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	42
1. Metode Regresi Linier Berganda .....	42
2. Asumsi Klasik .....	42
3. Pengujian Hipotesis .....	44
4. Koefisien Determinasi .....	46

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Hasil Penelitian .....	47
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	47
2. Identitas Responden .....	47
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabel.....	50
4. Analisa Variabel Penelitian .....	52
5. Analisis Data .....	58
B. Hasil Pembahasan .....	65
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	65
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan...	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran.....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual Pelatihan terhadap Kinerja.....	31
Gambar II.2 Kerangka Konseptual Motivasi terhadap Kinerja .....	32
Gambar II.3 Kerangka Konseptual Pelatihan, Motivasi terhadap Kinerja ..	33
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	44
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	45
Gambar IV.1 Grafik Histogram.....	59
Gambar IV.2 Penelitian Menggunakan P-P Plot.....	60
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas .....	62



## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Tabel Indikator Kinerja Karyawan.....	36
Tabel III.2 Tabel indikator Pelatihan.....	37
Tabel III.3 Tabel indikator Motivasi .....	37
Tabel III.4 Tabel Jadwal Penelitian.....	38
Tabel III.5 Skala Likert.....	39
Tabel IV.1 Skala Likert .....	47
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel IV.4 Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel IV.5 Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Pelatihan .....	50
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	51
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	51
Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y .....	52
Tabel IV.10 Skor Angket untuk Variabel Pelatihan.....	52
Tabel IV.11 Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja.....	54
Tabel IV.12 Skor Angket untuk Variabel Kinerja .....	56
Tabel IV.13 Analisis Regresi Linier Berganda .....	58
Tabel IV.14 Uji Multikolinearitas .....	61
Tabel IV.15 Uji Parsial .....	63
Tabel IV.16 Uji Simultan.....	64
Tabel IV.17 Koefisien Determinasi.....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan karyawan yang berkualitas untuk pembangunan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang ditampilkan karyawan sesuai standar kerja yang ditentukan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal diperlukan kompetensi, dan untuk mencapainya dapat dilakukan melalui beberapa tahapan atau cara seperti pendidikan formal, informal atau pelatihan.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan agar karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Menurut pendapat Hasibuan dalam Darodjat (2015, hal. 75) menyatakan bahwa pelatihan adalah pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus melakukan cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Salah satu cara tersebut adalah dengan motivasi. Motivasi menurut Mangkunegara dalam

Rachmawati (2016, hal. 3) adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Maka dalam hal pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kinerja menurut Handoko dalam Dewi (2014, hal. 53) kinerja sebagai proses melalui mana sebuah organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Mopoli Raya Medan yang bergerak di bidang perkebunan dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui pelatihan dan motivasi kepada karyawan. Terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu penulis menemukan kinerja karyawan menurun ditandai dengan adanya rendahnya pendidikan formal karyawan, kurang terampil, kurangnya kemampuan pada sumber daya manusia, tidak tepat waktu, kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan bekerja tidak profesional
2. Belum meratanya pelatihan terhadap karyawan, seperti belum semua karyawan mendapatkan pelatihan kerja

3. Kurangnya motivasi untuk pegawai
4. Kinerja karyawan masih ada yang belum optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

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

Adapun rumusan masalah dalam penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

#### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini penulis hanya membahas tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini di tujukan pada karyawan tetap PT. Mopoli Raya Medan.

#### **2. Rumusan Masalah.**

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

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Medan ?
2. Bagaimana pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Medan ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Medan ?

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

#### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Mopoli Raya Medan.



- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mopoli Raya Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mopoli Raya Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

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

### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Medan.

### **b. Manfaat Praktis**

1. Manfaat teoritis yaitu dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis yaitu dapat memberi masukan dan evaluasi bagi perusahaan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.
3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

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

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

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Suatu organisasi selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja pegawainya tidak maksimal.

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapaidalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas tanggungjawab, kecekatan, kesungguhan dan pengalaman yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bangun (2012, hal. 231) kinerja atau performance adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Sedangkan menurut Darodjat (2015, hal. 105) bahwa kinerja atau performance berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu performance sering diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja.

Suatu organisasi yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang mempunyai

kinerja tinggi, maka akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diminimalisir seminimal mungkin. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Bangun 2013, hal. 231).

Sedangkan menurut Sofyandi (2008, hal. 122) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan.

Bangun (2012, hal. 232) Berikut adalah tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja yaitu :

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

#### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Terdapat berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Zane K. Quible dalam Darodjat (2015, hal. 106) mengatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

pengetahuan, bakat, persepsi, konsep diri, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan, dan kepribadian. Kemampuan akan memberikan dampak terhadap seseorang untuk dapat melakukan suatu pekerjaan. Seseorang akan dapat menyelesaikan pekerjaannya karena ditunjang oleh pengetahuan yang cukup tentang pekerjaan tersebut. Sedangkan bakat akan mempunyai peran membantu melaksanakan pekerjaan, apabila terdapat kesesuaian antara bakat seseorang dengan pekerjaan yang sedang dia selesaikan.

Persepsi, konsep diri, dan sistem nilai-nilai akan mempengaruhi cara pandang seseorang terhadap suatu jenis pekerjaan. Penilaian ini berakibat pula pada kinerja. Minat dan emosi terhadap suatu pekerjaan yang disukai oleh seseorang akan mendorong dirinya untuk melaksanakan pekerjaan itu sebaik mungkin dan semampu dia untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

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

1. Faktor individu terdiri dari:
  - a) Kemampuan
  - b) Keterampilan mental dan fisik
  - c) Latar belakang keluarga
  - d) Tingkat sosial
  - e) Pengalaman serta demografi yang mencakup: umur, asal-usul dan jenis kelamin
2. Faktor organisasi yang terdiri dari:
  - a) Sumber daya
  - b) Kepemimpinan



- c) Imbalan
  - d) Struktur desain kerja
3. Faktor Psikologis terdiri dari :
- a) Persepsi
  - b) Sikap
  - c) Kepribadian
  - d) Belajar motivasi

**d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja karyawan serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 180) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu :

1) Kualitas

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja

dapat diukur melalui penumbuhan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

### 3) Keandalan Kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

### 4) Sikap

Sikap menunjukkan tingginya kerja sama antara sesama karyawan, sikap terhadap atasan, dan terdapat karyawan dari organisasi lain.

Indikator-indikator kinerja menurut Robbins dalam Mangkunegara (2013, hal. 67) adalah sebagai berikut :

#### 1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

#### 2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### 3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja

serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

Dan indikator kinerja menurut Wibowo (2007, hal. 85) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

#### 4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

#### 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

## **2. Pelatihan**

### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang perlu menjadi perhatian oleh seorang pimpinan dalam usaha memperoleh program yang diinginkan baik usaha yang bersifat mencari keuntungan maupun usaha yang bersifat pelayanan. Pelaksanaan program pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para pegawai sesuai dengan keinginan organisasi.

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara 2013, hal 44) bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistenatis dan terorganisir di mana pegawai dan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Darodjat (2015, hal. 75) menyatakan bahwa pelatihan adalah pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang



berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan ataupun kemampuan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **b. Metode Pelatihan**

Metode pelatihan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip dalam Hasibuan (2003, hal 76) meliputi:

- 1) *On The Job Training*. Peserta pelatihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru dibawah bimbingan pengawas.
- 2) *Vestibule*. Vestibule adalah metode pelatihan yang dilakukan dalam kelas yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan pada pegawai baru dan melatih mereka untuk pekerjaan tersebut.
- 3) *Demonstration and Example* yaitu metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.
- 4) *Simulation*. Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tetapi hanya merupakan tiruan saja.
- 5) *Appreticeship*. Metode ini merupakan suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para pegawai yang bersangkutan dapat mempelajari dan segala aspek pekerjaannya.

- 6) *Classroom Methode*. Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran, ceramah atau kuliah), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode eksekusi dan metode seminar.

Menurut Mondy (2008, hal. 210) metode-metode pelatihan adalah:

- 1) Arahan instruktur. Metode ini merupakan instruktur bisa menyampaikan sejumlah besar informasi dalam waktu relative singkat.
- 2) Studi kasus (*case study*) adalah metode pelatihan yang diberikan kepada trainee untuk mempelajari informasi untuk mempelajari informasi yang diberikan dalam sebuah kasus dan mengambil keputusan berdasarkan hal tersebut.
- 3) Pemodelan perilaku (*behavior modeling*) adalah metode pelatihan yang memungkinkan seseorang untuk belajar dengan meniru atau mereplikasi perilaku orang-orang lainnya untuk menunjukkan kepada para manajer cara menangani berbagai situasi.
- 4) Permainan peran (*role-playing*) adalah metode pelatihan dimana peserta diminta untuk merespon permasalahan-permasalahan khusus yang muncul dalam pekerjaan mereka dengan meniru situasi-situasi dunia nyata.
- 5) Permainan bisnis (*business games*) adalah metode yang memungkinkan para peserta untuk mengambil peran-peran seperti vice president, controller bersaing satu sama lain dengan memanipulasi faktor-faktor yang dipilih dalam suatu situasi bisnis tertentu.

- 6) *In basket training* adalah metode pelatihan dimana para peserta diminta menyusun prioritas dan kemudian menangani sejumlah dokumen bisnis, pesan e-mail, memo, laporan, dan pesan telepon yang biasanya melewati meja seorang manajer.
- 7) *On the job training* adalah metode pelatihan informal yang memungkinkan seorang karyawan untuk mempelajari tugas-tugas dalam pekerjaan dengan mengerjakannya secara nyata.
- 8) *Job rotation* (rotasi pekerjaan) adalah metode dimana karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas pengalaman mereka.
- 9) *Internship* (magang) adalah metode rekrutmen yang melibatkan para mahasiswa perguruan tinggi yang membagi waktu mereka antara mengikuti kuliah dan bekerja untuk sebuah organisasi.
- 10) *Apprenticeship training* (pelatihan pemula) adalah metode yang mengkombinasikan instruksi di kelas dengan on the job training.

### **c. Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Mondy (2008, hal. 212) mengemukakan bahwa pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

#### 1) Dukungan Manajemen Puncak

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

#### 2) Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan

proses pelatihan. Tanggung jawab utama pelatihan merupakan tanggung jawab manajer lini, sedangkan para profesional pelatihan hanya memberikan keahlian teknis.

### 3) Kemajuan Teknologi

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

### 4) Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks daripada yang biasa dikerjakan sebelumnya.

### 5) Gaya Belajar

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

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 45) faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:

- 1) Hubungan dengan jabatan analisis
- 2) Motivasi
- 3) Partisipasi aktif
- 4) Seleksi peserta penataran

5) Metode pelatihan dan pengembangan

**d. Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2009, hal 47), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan:

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.

### 5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

### 6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 62 ) menyatakan bahwa indikator pelatihan terdiri dari sebagai berikut :

#### 1) Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

#### 2) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

#### 3) Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

#### 4) Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan dalam kelas.

#### 5) Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

Menurut Sedangkan indikator-indikator pelatihan menurut Siagian (2003, hal. 90) adalah :

##### 1) Partisipasi

Pelatihan diikuti oleh karyawan dalam suatu perusahaan terutama diikuti oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang karirnya dalam perusahaan, selain itu juga dalam pelatihan terdapat pelatih yang ditugaskan untuk melakukan pelatihan terhadap peserta pelatihan.

##### 2) Materi Pelatihan

Pelatihan akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan harus disiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.

### 3) Tingkat Kesulitan Kerja

Materi yang diberikan dalam pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan karyawan peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.

### 4) Transfer Pengalihan

Transfer yang dimaksudkan adalah pengalihan pengetahuan dari pelatih kepada peserta pelatihan yang nantinya akan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan karyawan.

## 3. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2009, hal. 252) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006, hal. 219) menyimpulkan motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.



## **b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Dunnette dan Kirchner dalam Darodjat (2015, hal. 197) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

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

Sedangkan menurut Sutrisno (2013, hal 116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

### 1) Faktor Intern

Faktor-faktor intern antara lain:

#### a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

#### b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- (4) Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.
- (5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang

merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

### c. Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi Sutrisno (2013, hal 121). Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut:

#### a) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

##### (1) Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

##### (2) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

- c. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

### (3) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- a. *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b. *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c. *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

### (4) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b. Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara

lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

#### (5) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- a. *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- b. *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- c. *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

#### (6) Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- a. Malas dan tidak suka bekerja.
- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
- c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.

- d. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- i. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
- ii. Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- iii. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- iv. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

b) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi (Sutrisno 2013, hal 140), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

1) Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- (a) Teori ini menekankan imbalan.
- (b) Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
- (c) Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

c) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh

atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

d) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

**d. Indikator Motivasi**

Herzberg dalam Handoko (2003, hal 260) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Prestasi

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Penghargaan

Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada pegawai agar



mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

3) Pekerjaan kreatif dan menantang

Pekerjaan kreatif dan menantang yang dimaksud merupakan pekerjaan yang membuat psikologis pegawai untuk ingin mencoba pekerjaan tersebut, karena bisa jadi pekerjaan tersebut merupakan hal baru yang belum pernah dicoba oleh pegawai.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab itu sendiri ialah siap menerima kewajiban atau tugas. Dalam artian disini ketika seseorang diberikan kewajiban atau tugas, seseorang tersebut akan menghadapi suatu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan dedikasi atau menunda dan mengabaikan tugas atau kewajiban tersebut.

5) Kemajuan dan peningkatan

Kemajuan dan peningkatan yang dimaksud merupakan kegiatan yang mengupayakan untuk kemajuan dan peningkatan *skills* pegawai. Ketika keahlian pegawai meningkat maka signifikan meningkatnya pekerjaan yang dikuasai.

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 111), adalah sebagai berikut :

a) Kerja keras

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

b) Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.

c) Tingkat cita-cita yang tinggi

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

d) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

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

e) Usaha untuk maju

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

f) Ketekunan bekerja

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

g) Hubungan dengan rekan kerja

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

#### h) Pemanfaatan waktu

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

### **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara variabel bebas (pelatihan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Pelatihan merupakan bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, keterampilan karyawan agar meningkatkan produktivitas dan motivasi adalah pendorong atau penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat. Sedangkan kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan dan motivasi yang diberikan terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan serta pengetahuan dalam melaksanakan kerja dengan baik dan tepat.

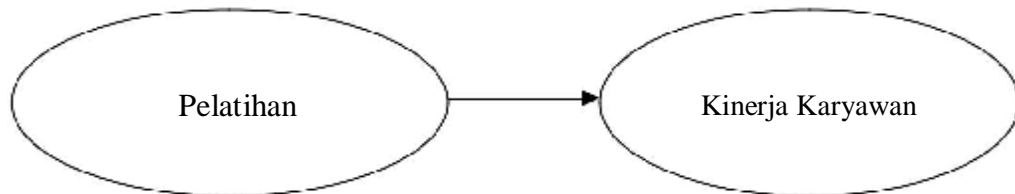
#### **1. Hubungan Antara Pelatihan dengan Kinerja**

Pelatihan kerja bermanfaat meningkatkan kemampuan kerja karyawan, membantu karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan kerja kemampuan karyawan akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing karyawan diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh

karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik dan maksimal.

Menurut Sastradipoera dalam Darodjat (2015, hal 75) bahwa program pelatihan adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Hasil Penelitian Julianry, Syarief dan Affandi (2017, hal 236) variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II.1**

### **Paradigma Penelitian**

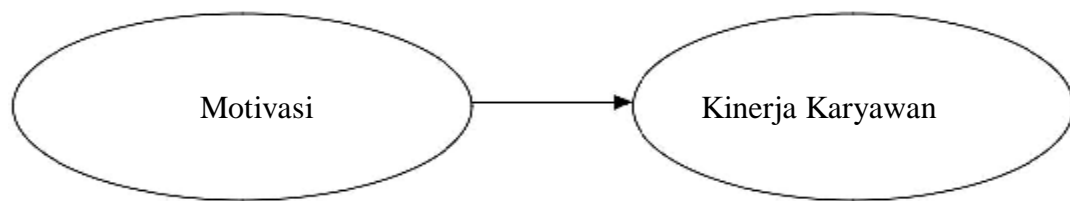
## **2. Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja**

Motivasi yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap karyawannya dengan memberikan suatu bentuk dukungan baik materil maupun non materil pada suatu bidang pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Menurut Darodjat (2015, hal 187) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi 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, atasan harus selalu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian terdahulu Agusta dan Sutanto (2013, hal 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II.2**

**Paradigma Penelitian**

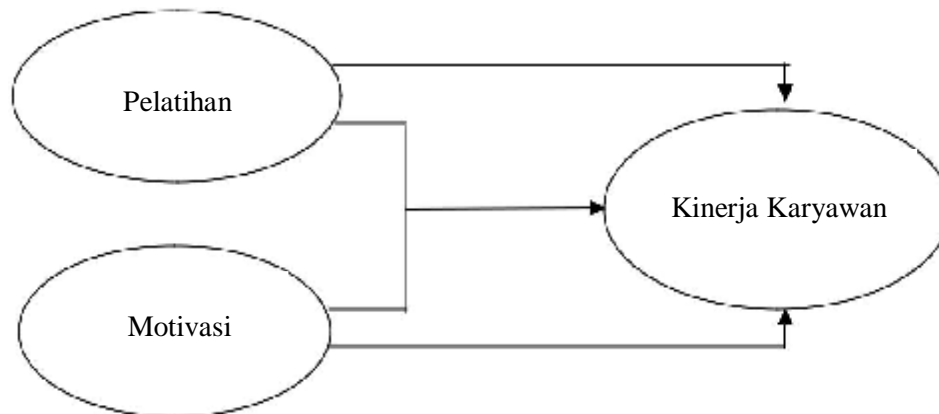
### **3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan dan motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Karena dilandasi dengan kemampuan, keterampilan serta kreatifitas berfikir yang memadai dan juga tekad atau keinginan lain untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Hasil penelitian andayani dan makian (2016, hal 41) menyimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian richardo (2015, hal. 99) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian pelatihan dan motivasi adalah modal utama pada suatu organisasi atau instansi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai prestasi keduanya optimal.



**Gambar II.3**

**Paradigma Penelitian**

**C. Hipotesis**

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

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Mopoli Raya Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Mopoli Raya Medan.

3. Terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

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

Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat menanyakan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2010, hal. 36).

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

##### 1. Variabel Terikat atau *Dependent Variable*(Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sugiyono (2010, hal. 39) variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.



Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013, hal. 67). Indikator yang membentuk kinerja karyawan adalah:

**Tabel III.1**

**Tabel Indikator Kinerja (Y)**

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Tanggung Jawab
4	Kerja Sama
5	Inisiatif

Sumber: Mangkunegara (2013,hal. 67)

## 2. Variabel Bebas atau *Independent Variable*

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Pelatihan (X1)

Menurut Mondy dan Noe dikutip Darodjat (2015, hal. 76) bahwa latihan (training) yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan unjuk kerja seseorang dalam pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaan ini.

**Tabel III.2****Tabel Indikator Pelatihan (X1)**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
1	Jenis Pelatihan
2	Tujuan Pelatihan
3	Materi
4	Metode Yang Digunakan
5	Kualifikasi Peserta

Sumber: Mangkunegara (2013, hal62)

b. Motivasi (X2)

Menurut Handoko (2009, hal252) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

**Tabel III.3****Tabel Indikator Motivasi (X2)**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
1	Prestasi
2	Penghargaan
3	Pekerjaan Kreatif dan Menantang
4	Tanggung Jawab
5	Kemajuan dan Peningkatan

Sumber: T. Hani Handoko (2003,hal260)

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Adapun tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Mopoli Raya Medan yang beralamat Jalan Sunggal No. 91 Medan.

#### **2. Waktu Penelitian**

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2017 s/d Februari selesai penyusunan penelitian ini.

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

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov- 17				Des-17				Jan-18				Feb-18				Maret-18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Penelitian proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal									■	■	■	■	■	■	■	■				
5	Pengumpulan data															■	■	■	■		
6	Penyusunan laporan																	■	■	■	■
7	Sidang meja hijau																			■	■

#### D. Populasi dan Sampel Penelitian

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010,hal. 80) menyatakan bahwa “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudianditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mopoli Raya Medan yang berjumlah 50 karyawan.

##### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010, Hal. 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel pada penelitian ini sama dengan judul populasi yang dimiliki oleh PT. Mopoli Raya Medan yakni sebanyak 50 karyawan.

Teknik *sampling* yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan metode *sampling* jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai *sample* karena jumlah populasinya relatif kecil dalam Sugiyono (2010, hal. 81).

## E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

### 1. Wawancara

Sugiyono (2010, hal. 137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden nya sedikit/kecil.

### 2. Angket (*Questioner*),

Sugiyono (2010, hal. 142) questioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh karyawan PT. Mopoli Raya Medan dengan menggunakan *skala Likert*.

**Tabel III.5**

#### Skala Likert

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	<b>5</b>
Setuju	<b>4</b>
Kurang Setuju	<b>3</b>
Tidak Setuju	<b>2</b>
Sangat Tidak Setuju	<b>1</b>

Sumber: Sugiyono (2010, hal. 93)

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

### a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen 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:

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

Sugiyono (2010, hal.183)

Keterangan :

n	=	Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=	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 pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	=	Pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_i y_i$	=	Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

## b. Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan, dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam menggunakan uji reliabilitas digunakan metode Cronbach Alpha dengan bantuan SPSS. Dikutip dari Nunnaly dalam Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal.86) menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  = Varian Total

Reliabilitas 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 yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Metode Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
$\beta$	= Konstanta
$\beta_1$ dan $\beta_2$	= Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel
$X_1$	= Pelatihan
$X_2$	= Motivasi Kerja
e	= Error

### 2. Asumsi Klasik

Asumsi klasik dalam regresi linier sederhana yaitu meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### 1) Uji Normalitas

Menurut Santoso dalam Sahangamu dan Mandey (2014, hal. 518) alat uji digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai residual tersebut tidak dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

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

## **2) 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  $VIF > 10$ .

## **3) Uji Heteroskedastisitas**

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 sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. 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 :

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.



- b) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### 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).

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

Sugiyono (2010,hal. 184)

Keterangan:

t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

n= jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

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

Signifikan apabila nilai statistik  $t_{hasil}$  atau  $t_{hitung}$  lebih tinggi dari  $t_{tabel}$  dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial suatu variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y). Tidak signifikan apabila  $t_{tabel}$  atau  $t_{hitung}$  lebih rendah dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dan signifikansi t lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

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

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

Sugiyono (2010,hal. 192)

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

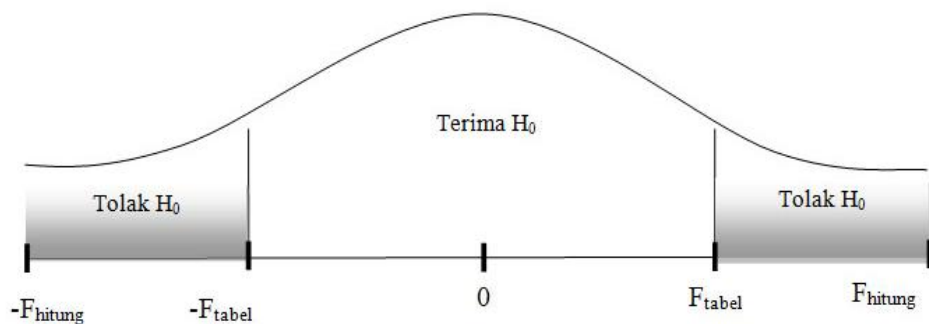
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

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 variable



**Gambar III.2**

**Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### 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:

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

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 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y), dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah Pelatihan, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah Motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode Skala Likert.

**Tabel IV. 1: Skala Likert**

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

Dan ketentuan diatas berlaku 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**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki- laki	30	60%
2	Perempuan	20	40%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Penelitian

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini yaitu laki- laki sebanyak 30 orang (60%) dan wanita sebanyak 20 orang (40%). Hal ini terjadi karena laki- laki lebih fokus dan cepat menyelesaikan pekerjaan.

**b. Kelompok Usia**

**Tabel IV. 3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia Respoden	Jumlah	Persentase (%)
1	21- 30 tahun	19	38%
2	31- 40 tahun	20	40%
3	41- 50 tahun	8	16%
4	51- 60 tahun	3	6%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Penelitian

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31- 40 tahun sebanyak 20 orang (40%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur 51- 60 tahun

sebanyak 3 orang (6%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang muda, pekerja dapat lebih produktif.

### c. Masa Kerja

**Tabel IV.4**

**Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<10 tahun	24	48%
2	10- 15 tahun	20	40%
3	16- 20 tahun	6	12%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Penelitian

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden dengan masa kerja <10 tahun adalah masa kerja terbanyak yaitu 24 orang (48%), sedangkan masa kerja yang terendah adalah 16-20 tahun yaitu 6 orang (12%).

### d. Pendidikan

**Tabel IV. 5**

**Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	4	8%
2	Diploma	8	16%
3	Strata-1	30	60%
4	Strata-2	8	16%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Penelitian

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan sarjana sebanyak 30 orang (60%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan sma/smk sebanyak 4 orang

(8%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di mopoli raya medan adalah memiliki ijazah Strata-1 (sarjana), namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian.

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Sugiyono ( 2012, hal. 248) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

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

**Tabel IV. 6**  
**Hasil Uji validitas Pelatihan (X1)**

No.	Item	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Status
1	Pernyataan 1	0,654 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
2	Pernyataan 2	0,766 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
3	Pernyataan 3	0,624 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
4	Pernyataan 4	0,766 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
5	Pernyataan 5	0,654 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
6	Pernyataan 6	0,429 (positif)	0,002 $<$ 0,05	Valid
7	Pernyataan 7	0,766 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
8	Pernyataan 8	0,615 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
9	Pernyataan 9	0,319 (positif)	0,024 $<$ 0,05	Valid
10	Pernyataan 10	0,588 (positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS

Dari 10 pernyataan mengenai pelatihan yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel IV. 7**  
**Hasil Uji validitas Motivasi (X2)**

No.	Item	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Status
1	Pernyataan 1	0,657 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	Pernyataan 2	0,447 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
3	Pernyataan 3	0,695 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	Pernyataan 4	0,323 (positif)	0,022 < 0,05	Valid
5	Pernyataan 5	0,336 (positif)	0,017 < 0,05	Valid
6	Pernyataan 6	0,399 (positif)	0,004 < 0,05	Valid
7	Pernyataan 7	0,702 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	Pernyataan 8	0,598 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	Pernyataan 9	0,564 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	Pernyataan 10	0,709 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS

Dari 10 pernyataan mengenai motivasi kerja yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel IV. 8**  
**Hasil Uji validitas Kinerja (Y)**

No.	Item	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Status
1	Pernyataan 1	0,703 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	Pernyataan 2	0,532 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	Pernyataan 3	0,703 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	Pernyataan 4	0,329 (positif)	0,020 < 0,05	Valid
5	Pernyataan 5	0,370 (positif)	0,008 < 0,05	Valid
6	Pernyataan 6	0,489 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	Pernyataan 7	0,527 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	Pernyataan 8	0,703 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	Pernyataan 9	0,538 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	Pernyataan 10	0,703 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS

Dari 10 pernyataan mengenai kinerja karyawan yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid.

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

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan, dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam menggunakan uji reliabilitas digunakan metode Cronbach Alpha dengan bantuan SPSS.



**Tabel IV. 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>) dan (Y)**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0, 820	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0, 740	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0, 765	Reliabel

Sumber: Data diolah dari SPSS

Dari tabel uji reabilitas di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari pelatihan (X<sub>1</sub>) yaitu bernilai 0,820, motivasi kerja (X<sub>2</sub>) bernilai 0,740, dan kinerja karyawan (Y) bernilai 0,765 dengan kata lain bahwa ketiga variabel bernilai > 0,6 berarti nilai realibilitas dianggap cukup baik.

#### 4. Analisa variabel penelitian

Untuk lebih membantu penulis menyajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

**Tabel IV.10**  
**Skor Angket untuk Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

No. Pernyataan	Alternatif Jawaban Varibel Pelatihan										Jumlah	
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	F	%
1	4	8%	37	74%	9	18%	0	0%	0	0%	50	100%
2	4	8%	22	44%	22	44%	2	4%	0	0%	50	100%
3	4	8%	20	40%	24	48%	2	4%	0	0%	50	100%
4	4	8%	22	44%	22	44%	2	4%	0	0%	50	100%
5	4	8%	37	74%	9	18%	0	0%	0	0%	50	100%
6	4	8%	26	52%	20	40%	0	0%	0	0%	50	100%
7	4	8%	22	44%	22	44%	2	4%	0	0%	50	100%
8	4	8%	36	72%	10	20%	0	0%	0	0%	50	100%
9	9	18%	33	66%	8	16%	0	0%	0	0%	50	100%
10	4	8%	18	36%	26	52%	2	4%	0	0%	50	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah dari SPSS

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pernyataan pelatihan sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab setuju 37 orang dengan persentase 74%.

2. Dari jawaban kedua mengenai pernyataan pelatihan memiliki sasaran yang jelas, mayoritas responden menjawab setuju dan netral 22 orang dengan persentase 44%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai pernyataan training menambah pengetahuan, mayoritas responden menjawab netral 24 orang dengan persentase 48%.
4. Dari jawaban keempat mengenai pernyataan mengikuti training meningkatkan prestasi kerja, mayoritas responden menjawab setuju dan netral 22 orang dengan persentase 44%.
5. Dari jawaban kelima mengenai pernyataan kurikulum sesuai dengan materi, mayoritas responden menjawab setuju 37 orang dengan persentase 74%.
6. Dari jawaban keenam mengenai pernyataan dapat menguasai materi, mayoritas responden menjawab setuju 26 orang dengan persentase 52%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pernyataan materi yang diberikan menarik, mayoritas responden menjawab setuju dan netral 22 orang dengan persentase 44%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pernyataan pelatihan yang diberikan mudah dimengerti, mayoritas responden menjawab setuju 36 orang dengan persentase 72%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pernyataan berpartisipasi aktif dalam pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju 33 orang dengan persentase 66%.

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pernyataan menguasai materi dengan cepat, mayoritas responden menjawab netral 26 orang dengan persentase 52%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden mengenai pelatihan melalui kuisioner bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bisa dilihat dari jawaban responden banyak yang menjawab setuju.

**Tabel IV. 11**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No. Pernyataan	Alternatif Jawaban Variabel Motivasi Kerja										Jumlah	
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	F	%
1	9	18%	24	48%	17	34%	0	0	0	0	50	100%
2	7	14%	29	58%	14	28%	0	0%	0	0	50	100%
3	7	14%	25	50%	17	34%	1	2%	0	0	50	100%
4	4	8%	25	50%	18	36%	3	6%	0	0	50	100%
5	5	10%	31	62%	14	28%	0	0%	0	0	50	100%
6	5	10%	30	60%	14	28%	1	2%	0	0	50	100%
7	9	18%	24	48%	17	34%	0	0	0	0	50	100%
8	2	4%	33	66%	12	24%	3	6%	0	0	50	100%
9	12	24%	28	56%	8	16%	1	2%	1	2%	50	100%
10	9	18%	23	46%	17	34%	1	2%	0	0	50	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah dari SPSS

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pernyataan prestasi membuat jenjang karir lebih tinggi, mayoritas responden menjawab setuju 24 orang dengan persentase 48%.
2. Dari jawaban kedua mengenai pernyataan selalu diikuti sertakan dalam kegiatan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 29 orang dengan persentase 58%.

3. Dari jawaban ketiga mengenai pernyataan mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi yang dicapai, mayoritas responden menjawab setuju 25 orang dengan persentase 50%.
4. Dari jawaban keempat mengenai pernyataan hasil prestasi selalu mendapat apresiasi, mayoritas responden menjawab setuju 25 orang dengan persentase 50%.
5. Dari jawaban kelima mengenai pernyataan menikmati pekerjaan yang sukar, mayoritas responden menjawab setuju 31 orang dengan persentase 62%.
6. Dari jawaban keenam mengenai pernyataan pekerjaan yang menantang memberikan prestasi yang maksimal, mayoritas responden menjawab setuju 30 orang dengan persentase 60%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pernyataan mengerjakan pekerjaan karena merasa punya tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju 24 orang dengan persentase 48%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pernyataan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden menjawab setuju 33 orang dengan persentase 66%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pernyataan untuk kemajuan perusahaan selalu meningkatkan kualitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju 28 orang dengan persentase 56%.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pernyataan memberikan inovasi untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 23 orang dengan persentase 46%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden mengenai motivasi kerja melalui kuisioner bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bisa dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju.

**Tabel IV. 12**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)**

No. Pernyataan	Alternatif Jawaban Varibel Kinerja										Jumlah	
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	F	%
1	4	8%	28	56%	16	32%	2	4%	0	0	50	100%
2	11	22%	31	62%	8	16%	0	0	0	0	50	100%
3	4	8%	28	56%	16	32%	2	4%	0	0	50	100%
4	10	20%	34	68%	6	12%	0	0	0	0	50	100%
5	7	14%	32	64%	11	22%	0	0	0	0	50	100%
6	9	18%	32	64%	9	18%	0	0	0	0	50	100%
7	9	18%	31	62%	10	20%	0	0	0	0	50	100%
8	4	8%	27	54%	17	34%	2	4%	0	0	50	100%
9	9	18%	31	62%	9	18%	1	2%	1	2%	50	100%
10	4	8%	27	54%	17	34%	2	4%	0	0	50	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah dari SPSS

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pernyataan melakukan pekerjaan dengan akurat, mayoritas responden menjawab setuju 28 orang dengan persentase 56%.
2. Dari jawaban kedua mengenai pernyataan melakukan pekerjaan mengutamakan hasil, mayoritas responden menjawab setuju 31 orang dengan persentase 62%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai pernyataan menangani beban kerja sesuai yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 28 orang dengan persentase 56%.
4. Dari jawaban keempat mengenai pernyataan bekerja lebih baik dari karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju 34 orang dengan persentase 68%.

5. Dari jawaban kelima mengenai pernyataan mengerjakan tidak menunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 32 orang dengan persentase 64%.
6. Dari jawaban keenam mengenai pernyataan mengerjakan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju 32 orang dengan persentase 64%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pernyataan bekerja sesuai intruksi atasan, mayoritas responden menjawab setuju 31 orang dengan persentase 62%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pernyataan mampu bekerja sama dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju 27 orang dengan persentase 54%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pernyataan memberikan ide kreatif, mayoritas responden menjawab setuju 31 orang dengan persentase 62%.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pernyataan mau memperbaiki kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju 27 orang dengan persentase 54%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden mengenai kinerja karyawan melalui kuisioner bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Bisa dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju.

## 5. Analisis Data

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV. 13**  
**Analisis Regrensi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.220	5.897		3.259	.002
	pelatihan	.256	.127	.274	2.019	.049
	motivasi kerja	.263	.129	.276	2.035	.048

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

(Sumber: Data diolah dari SPSS)

Berdasarkan tabel IV. 9 diatas diperoleh model persamaan regrensi linier berganda sebagai berikut:

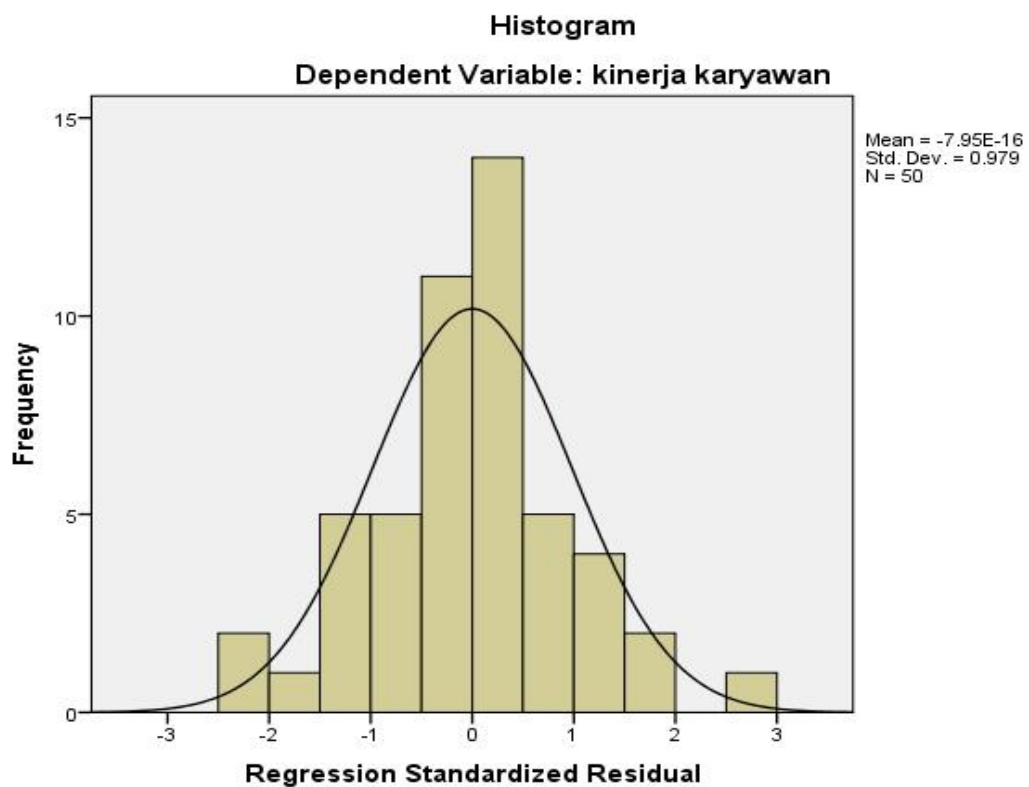
$$Y = 19,220 + 0,256X_1 + 0,263X_2 + e$$

Dimana:

- Nilai konstanta sebesar 19,220 apabila variable pelatihan, motivasi kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan pada perusahaan adalah sebesar 19,220.
- Jika pelatihan ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,256. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- Jika motivasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,263. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

**b. Asumsi Klasik****1) Uji Normalitas**

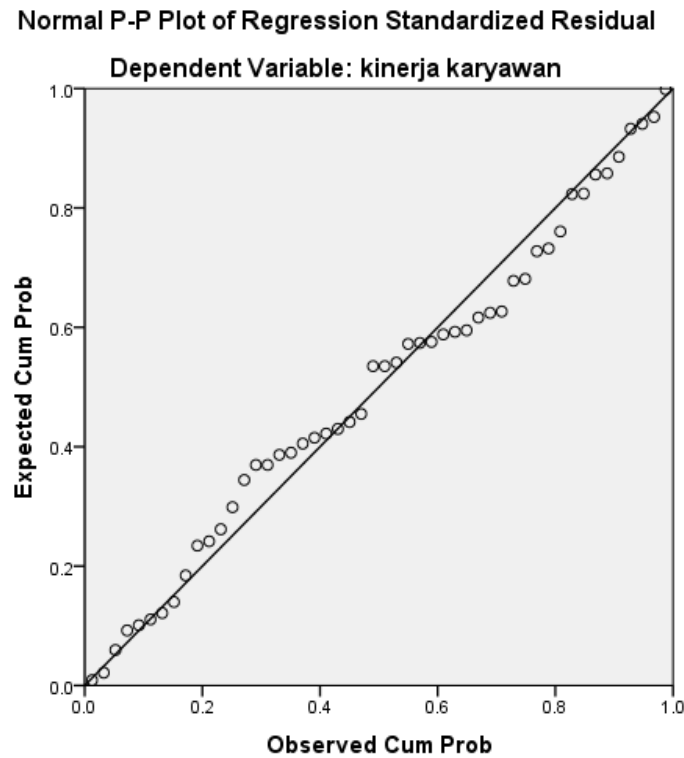
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan P-P Plots.



**Gambar IV. 1**  
**Grafik Histogram**



Berdasarkan gambar IV. 1 diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV. 2**  
**Penelitian menggunakan P-Plot**

Berdasarkan gambar grafik IV. 2 normal *probability plot* diatas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variable independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

**Tabel IV. 14**  
**Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	19.220	5.897		3.259	.002		
	Pelatihan	.256	.127	.274	2.019	.049	.937	1.067
	motivasi kerja	.263	.129	.276	2.035	.048	.937	1.067

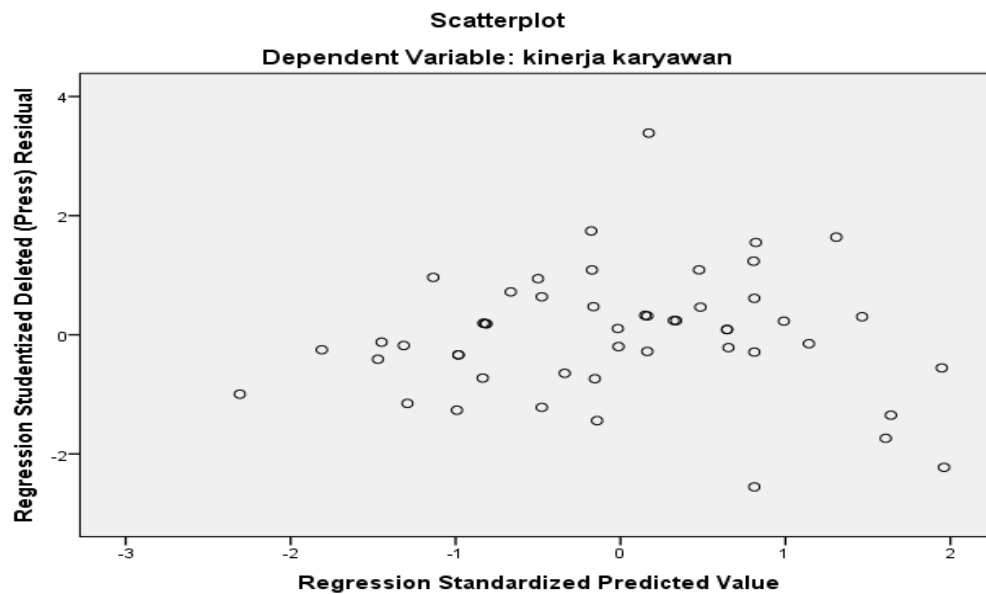
a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
(Sumber: Data diolah dari SPSS)

Nilai *tolerance* variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah  $1,067 < \text{dari } 0,10$ . Sementara itu, nilai VIF variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah  $0,937 < \text{dari } 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

## 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak

terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



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

Pada gambar IV. 3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa untuk hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana  $dk = n - k = 50 - 2 = 48$ , dengan  $\alpha = 0,05$ , maka diperoleh  $t_{tabel} = 2,011$ . Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

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

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.220	5.897		3.259	.002
	Pelatihan	.256	.127	.274	2.019	.049
	motivasi kerja	.263	.129	.276	2.035	.048

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
(Sumber: Data diolah dari SPSS)

**a) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan 2,019 berarti  $t_{hitung} 2,019 > t_{tabel} 2,011$  dan signifikansi t besarnya (0,049 < 0,05) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan 2,035 berarti  $t_{hitung} 2,035 > t_{tabel} 2,011$  dan signifikan t besarnya (0,048 < 0,05) maka  $H_0$  diterima  $H_a$  diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c) Uji Secara Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai  $f_{hitung}$  dan  $f_{tabel}$  perhitungannya yaitu  $f_{tabel} dk = 50-2-1 = 47$ ,

dengan  $\alpha = 0,05$ , maka diperoleh  $f_{\text{tabel}} = 3,20$ . Ketentuannya jika nilai probabilitas  $f$  (sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Dimana  $f_{\text{tabel}} = 3,20$ . Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

**Tabel IV. 16**

**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.521	2	61.761	5.484	.007 <sup>b</sup>
	Residual	529.359	47	11.263		
	Total	652.880	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, pelatihan

(Sumber: Data Diolah dari SPSS)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $f_{\text{hitung}}$  adalah 5,484 dengan tingkat signifikan 0,007, sedangkan  $f_{\text{tabel}}$  3,20 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $f_{\text{hitung}} 5,484 > f_{\text{tabel}} 3,20$  artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Medan.

**d. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV. 17**

**Koefisien Determinasi (R-Square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 <sup>a</sup>	.189	.155	3.35603

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, pelatihan

(Sumber: Data Diolah dari SPSS)

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,189. Hal ini berarti 18,9% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan sisanya 81,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Hasil Pembahasan**

Setelah penulis mendapat data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

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

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} 2,019 > t_{tabel} 2,011$  dengan probabilitas sig 0,049 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Medan.

Pelatihan dapat membuat karyawan semakin berpengalaman dalam melakukan pekerjaan, terampil dan mempunyai keahlian, sehingga dapat terwujudnya tujuan perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Julianry, Syarief dan Affandi (2017, hal 236) yang mengatakan variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian artinya bila pelatihan semakin baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

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

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} 2,035 > t_{tabel} 2,011$  dengan probabilitas sig 0,048 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Medan. Hal ini didukung teori oleh Mangkunegara (2017, hal. 76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi yang berprestasi dengan pencapaian kinerja. Pimpinan atau manajer yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Agusta dan Sutanto (2013, hal 1) yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $f_{hitung} 5,484 > f_{tabel} 3,20$  dengan probabilitas sig 0,007 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.

Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Riani, Maarif, dan Affandi (2017, hal. 290) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Dengan ini kesimpulan dari peneliti yang dilakukan pada PT. Mopoli Raya Medan.

1. Adanya pengaruh signifikan dan positif pelatihan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  (2,019) dan  $t_{tabel}$  (2,011) dengan nilai signifikan 0,049 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , yang artinya semakin tinggi pelatihan yang dilakukan karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan.
2. Adanya pengaruh signifikan dan positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  (2,035) dan  $t_{tabel}$  (2,011) dengan nilai signifikan 0,048 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , yang artinya semakin banyak motivasi yang diberikan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
3. Adanya pengaruh signifikan dan positif secara simultan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil  $f_{hitung}$  (5,484) dan  $f_{tabel}$  (3,20) dengan nilai signifikan 0,007 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , yang artinya semakin tinggi pelatihan dan semakin banyak motivasi yang diberikan perusahaan oleh karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
4. Tingkat presentase pengaruh yang dapat dilihat dari *R Square* sebesar 0,189 atau 18,9% yang artinya pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 18,9%, sedangkan sisanya

sebesar 81,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan variabel lainnya.

## **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

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 asset paling berharga perusahaan adalah karyawan.
2. Dalam hal motivasi mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, 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, untuk meningkatkan produktivitas dari perusahaan agar perusahaan dapat berkembang dan maju sesuai target dari perusahaan.
4. Diharapkan bagi peneliti berikutnya hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan agar dapat menambah wawasan dan literatur pembahasan mengenai kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. (2003). *Manajemen*. Cetakan Keduapuluh. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2006). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Cetakan kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga.

### **Literatur Jurnal**

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, Surabaya. Volume 01 No. 3 tahun 2013.
- Andayani, Nur Rahmah dan Priskilla Makian. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Bisnis. Politeknik Negeri Batam. Volume 04 No. 1 tahun 2016.

Dewi, Sri Kurniawati Padma dan Titi Laras. (2014). *Pengaruh pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) di Kabupaten Sleman*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Magister Manajemen FE. Universitas Janabadra. Volume 05 No. 1 tahun 2014.

Julianry, Anriza, Rizal Syarief dan M. Joko Affandi. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen. Fakultas Teknologi Pertanian, Institut Pertanian Bogor. Volume 03 No. 2 tahun 2017.

Rachmawati, Rr. Watie. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa. STIE Ekuitas Bank Jabar, Bandung. Volume 09 No. 1 Tahun 2016.

Richardo, Jonathan. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Cabang MRT Stars*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra Surabaya. Volume 03 No. 2 tahun 2015.

Sahanggamu M Patricia, Mandey L Silvya. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Prekreditasi Rakyat dan Raya*. Jurnal EMBA Vol. 02 No. 4 tahun 2014

ANGKET/KUISIONER  
PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PT. MOPOLI RAYA MEDAN

---

Kepada Yth :  
Bapak / Ibu Responden

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas skripsi saya pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen, maka dengan kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MOPOLI RAYA MEDAN”**. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kesediaan Bapak/ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Syarifah Suci Rahmadani

#### A. DATA RESPONDEN :

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

- a. Nomor Responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)
- b. Jenis Kelamin :
  1. Laki-laki
  2. Perempuan
- c. Usia :
  1. 21-30 tahun
  2. 31-40 tahun
  3. 41-50 tahun
  4. 51-60 tahun
- d. Masa Kerja :
  1. <10 tahun
  2. 10-15 tahun
  3. 16-20 tahun
  4. 21-25 tahun
- e. Pendidikan :
  1. SMP
  2. SMA/SMK
  3. DIPLOMA
  4. SARJANA
  5. LAINNYA

#### B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.

Pada masing-masing pernyataan terdapat lima jawaban yang mengacu pada teknik Skala Likert, yaitu:

- |                           |     |
|---------------------------|-----|
| SANGAT SETUJU (SS)        | : 5 |
| SETUJU (S)                | : 4 |
| NETRAL (N)                | : 3 |
| TIDAK SETUJU (TS)         | : 2 |
| SANGAT TIDAK SETUJU (STS) | : 1 |

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

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
1	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan karyawan.					
2	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat.					
3	Training yang saya ikuti dapat menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Dengan mengikuti training, pengetahuan dan wawasan saya semakin bertambah sehingga meningkatkan prestasi kerja.					
5	Materi dan kurikulum dari training yang saya ikuti sesuai dengan materi.					
6	Selama pelatihan saudara/i dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan.					
7	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik					
8	Metode pelatihan yang diberikan mudah dimengerti.					
9	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.					
10	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.					



## 2. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
1	Prestasi kerja yang ada membuat kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi.					
2	Saya selalu diikuti sertakan dalam kegiatan-kegiatan penting perusahaan.					
3	Saya ingin mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi yang saya capai.					
4	Hasil prestasi yang saya hasilkan selalu mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan.					
5	Saya menikmati dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang sukar					
6	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat menantang untuk memberikan prestasi yang maksimal.					
7	Saya mengerjakan pekerjaan karena saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.					
8	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.					
9	Untuk kemajuan perusahaan saya selalu meningkatkan kualitas kerja.					
10	Saya memberikan inovasi baru untuk kemajuan perusahaan.					

### 3. VARIABEL KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu.					
3	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan kepada saya.					
4	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari karyawan yang lain.					
5	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan.					
6	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu.					
7	Saya bekerja sesuai dengan instruksi atasan.					
8	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain.					
9	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan.					
10	Saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan.					

## IDENTITAS RESPONDEN

### jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	30	60.0	60.0	60.0
Valid perempuan	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

### usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30 tahun	19	38.0	38.0	38.0
31-40 tahun	20	40.0	40.0	78.0
Valid 41-50 tahun	8	16.0	16.0	94.0
51-60 tahun	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

### masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<10 tahun	24	48.0	48.0	48.0
Valid 10-15 tahun	20	40.0	40.0	88.0
16-20 tahun	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pendidikan terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sma/smk	4	8.0	8.0	8.0
diploma	8	16.0	16.0	24.0
Valid sarjana	30	60.0	60.0	84.0
lainnya	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	10

### Reliability X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

### Reliability Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	10

## Frequencies Pelatihan (X1)

**pernyataan 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	9	18.0	18.0	18.0
Valid S	37	74.0	74.0	92.0
SS	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	4.0	4.0	4.0
3.00	22	44.0	44.0	48.0
Valid 4.00	22	44.0	44.0	92.0
5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	4.0	4.0	4.0
3.00	24	48.0	48.0	52.0
Valid 4.00	20	40.0	40.0	92.0
5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	4.0	4.0	4.0
3.00	22	44.0	44.0	48.0
Valid 4.00	22	44.0	44.0	92.0
5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	18.0	18.0	18.0
4.00	37	74.0	74.0	92.0
5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	20	40.0	40.0	40.0
4.00	26	52.0	52.0	92.0
5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.0	4.0	4.0
3.00	22	44.0	44.0	48.0
4.00	22	44.0	44.0	92.0
5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	20.0	20.0	20.0
4.00	36	72.0	72.0	92.0
5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	16.0	16.0	16.0
4.00	33	66.0	66.0	82.0
5.00	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.0	4.0	4.0
3.00	26	52.0	52.0	56.0
4.00	18	36.0	36.0	92.0
5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Frequencies Motivasi Kerja (X2)**

**pernyataan 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	17	34.0	34.0	34.0
S	24	48.0	48.0	82.0
SS	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	28.0	28.0	28.0
4.00	29	58.0	58.0	86.0
5.00	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	



**pernyataan 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	6.0	6.0	6.0
3.00	18	36.0	36.0	42.0
Valid 4.00	25	50.0	50.0	92.0
5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	14	28.0	28.0	28.0
Valid 4.00	31	62.0	62.0	90.0
5.00	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	14	28.0	28.0	30.0
Valid 4.00	30	60.0	60.0	90.0
5.00	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	17	34.0	34.0	34.0
Valid 4.00	24	48.0	48.0	82.0
5.00	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	6.0	6.0	6.0
3.00	12	24.0	24.0	30.0
Valid 4.00	33	66.0	66.0	96.0
5.00	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	1	2.0	2.0	4.0
Valid 3.00	8	16.0	16.0	20.0
4.00	28	56.0	56.0	76.0
5.00	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	17	34.0	34.0	36.0
Valid 4.00	23	46.0	46.0	82.0
5.00	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

## Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

**pernyataan 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4.0	4.0	4.0
N	16	32.0	32.0	36.0
Valid S	28	56.0	56.0	92.0
SS	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	16.0	16.0	16.0
4.00	31	62.0	62.0	78.0
5.00	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.0	4.0	4.0
3.00	16	32.0	32.0	36.0
4.00	28	56.0	56.0	92.0
5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	12.0	12.0	12.0
4.00	34	68.0	68.0	80.0
5.00	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	22.0	22.0	22.0
Valid 4.00	32	64.0	64.0	86.0
Valid 5.00	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	18.0	18.0	18.0
Valid 4.00	32	64.0	64.0	82.0
Valid 5.00	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	20.0	20.0	20.0
Valid 4.00	31	62.0	62.0	82.0
Valid 5.00	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.0	4.0	4.0
Valid 3.00	17	34.0	34.0	38.0
Valid 4.00	27	54.0	54.0	92.0
Valid 5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	9	18.0	18.0	20.0
Valid 4.00	31	62.0	62.0	82.0
5.00	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**pernyataan 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	4.0	4.0	4.0
3.00	17	34.0	34.0	38.0
Valid 4.00	27	54.0	54.0	92.0
5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Regression**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.435 <sup>a</sup>	.189	.155	3.35603	2.127

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	123.521	2	61.761	5.484	.007 <sup>b</sup>
Residual	529.359	47	11.263		
Total	652.880	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

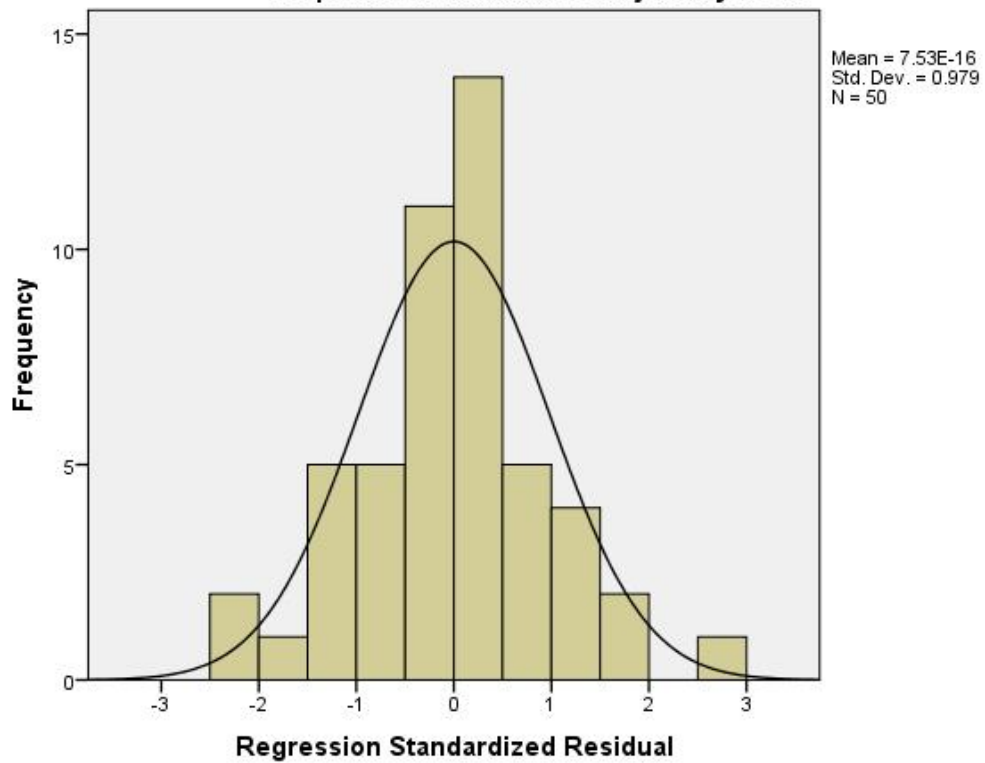
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19.220	5.897		3.259	.002		
1 Pelatihan	.256	.127	.274	2.019	.049	.937	1.067
Motivasi Kerja	.263	.129	.276	2.035	.048	.937	1.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

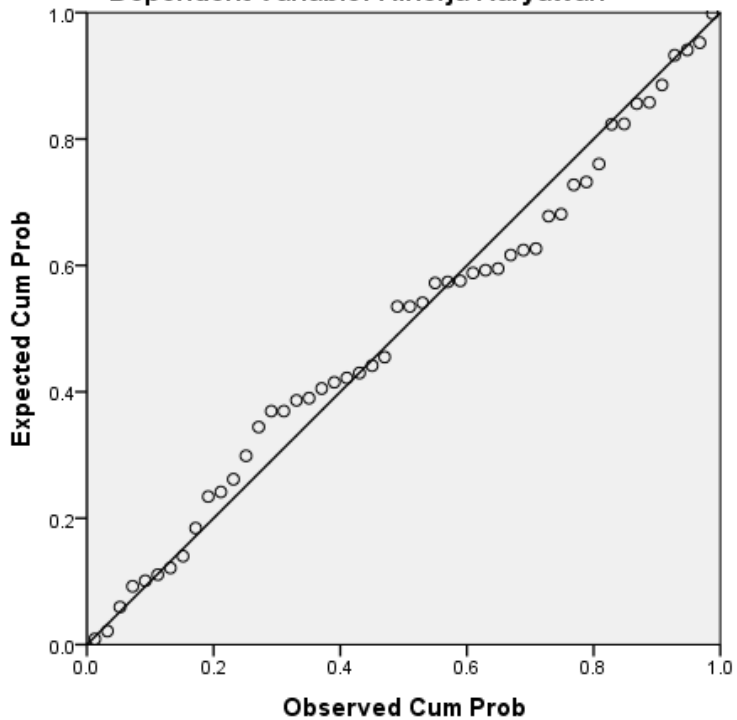
**Histogram**

**Dependent Variable: Kinerja Karyawan**



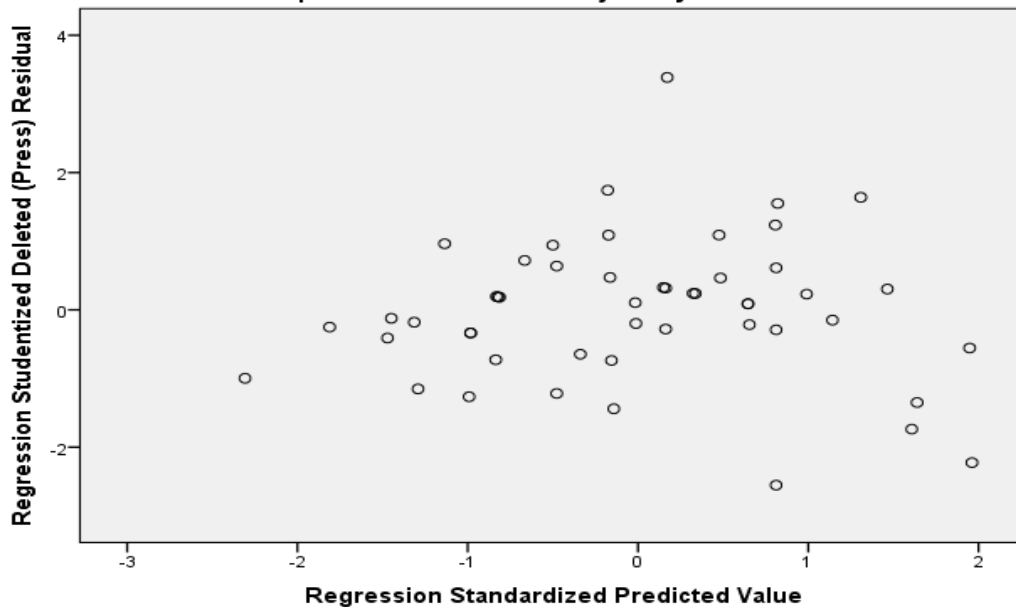
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



### Hasil Jawaban Responden (X1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total x1
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	38
3	3	5	3	5	3	4	5	3	4	3	38
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
7	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
10	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	32
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
13	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	36
14	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	39
15	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
17	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	39
18	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	40
19	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	38
20	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	45
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
22	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
25	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	34
26	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	3	4	3	5	4	3	5	5	4	41
29	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
30	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33
31	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32
32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	35
35	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	34
36	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	35
37	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
38	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40



39	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
40	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	34
41	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	29
42	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	34
43	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
44	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	34
45	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	40
46	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	27
47	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	42
48	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	35
49	5	3	3	3	5	4	3	5	5	3	39
50	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34

### Hasil Jawaban Responden (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total (X2)
1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
2	3	4	3	4	4	4	5	3	4	5	39
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
6	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	42
7	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	34
8	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	32
9	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	38
10	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	34
11	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	35
12	5	4	5	2	4	4	5	4	5	5	43
13	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	33
14	3	5	3	4	5	5	3	4	4	3	39
15	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
16	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	36
17	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	36
18	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
19	5	3	5	4	3	3	5	4	5	5	42
20	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
21	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
22	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	39
23	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36
24	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	43

25	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	30
26	5	3	5	3	3	3	5	4	4	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	5	3	3	5	5	3	4	5	3	39
29	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33
30	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	37
31	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
32	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
34	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35
35	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35
36	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
37	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
38	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	35
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	27
41	5	3	5	2	3	3	5	3	4	5	38
42	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35
43	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	35
44	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	33
45	5	3	5	3	3	3	5	4	4	5	40
46	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	39
47	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	45
48	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	41
49	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	35
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

### Hasil Jawaban Responden (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total (Y)
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	5	3	4	4	5	5	3	5	3	40
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	35
9	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36
10	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	35
11	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36

12	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46
13	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	33
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
18	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	37
19	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
20	3	5	3	4	4	5	5	3	5	3	40
21	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	34
25	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	35
26	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	34
27	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
28	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
30	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	38
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
35	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	3	5	4	4	3	3	5	3	5	40
38	3	5	3	3	4	5	5	3	5	3	39
39	3	5	3	4	3	5	5	3	5	3	39
40	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
41	2	4	2	5	4	4	4	2	4	2	33
42	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	36
43	5	3	5	5	4	3	3	5	3	5	41
44	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36
45	2	4	2	5	3	4	4	2	4	2	32
46	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	36
47	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
49	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
50	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36