



**Pengaruh Motivasi, Pelatihan Serta Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi
Pada PT. Duta Bangsa Situbondo**

*The Effect of Motivation, Training and Work Discipline on Employee
Performance at PT. Duta Bangsa Situbondo*

SKRIPSI

Oleh:

MOCHAMMAD BEBIRRIJAL

NIM. 120810201058

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**



**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN SERTA
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PT. DUTA BANGSA SITUBONDO**

*THE EFFECT OF MOTIVATION, TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DUTA BANGSA SITUBONDO*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

MOCHAMMAD BEBIRRIJAL

NIM. 120810201058

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Mochammad Bebirrijal

NIM : 120810201058

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Motivasi, Pelatihan Serta Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Duta Bangsa
Situbondo

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 1 Maret 2019

Yang menyatakan,

Mochammad Bebirrijal

NIM.120810201058

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pelatihan Serta Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi
Pada PT. Duta Bangsa Situbondo

Nama Mahasiswa : Mochammad Bebirrijal

NIM : 120810201058

Jurusan : Manajemen

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 1 Maret 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Drs. Moch. Syaharudin, M.M.
NIP. 19550919 198503 1 003

Ema Desia Prajitiasari, S.E, M.M.
NIP. 19791221 200812 2 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1-Manajemen

Drs. Hadi Paramu, MBA, Ph.D.
NIP. 196901201993031002.

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. DUTA BANGSA SITUBONDO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Mochammad Bebirrijal

NIM : 120810201058

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Susunan Panitia Penguji

**Ketua : Dr. Diana Sulianti K.T., S.E, M.Si (.....)
NIP. 19741212 200012 2 001**

**Sekretaris : Dra. Lilik Farida, M.Si. (.....)
NIP. 19631128 198902 2 001**

**Anggota : Dr. Handriyono, M.Si. (.....)
NIP. 19620802 199002 1 001**

Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Dekan

Dr. Muhammad Miqdad., SE, MM, Ak

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Dengan Menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan ridho dan rahmatNya. Terima kasih atas kehendakMu-lah akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Orang tua saya yang sangat saya sayangi, Ibu dan Bapak yang selama ini selalu mendoakan dan memberikan nasehat serta dukungan dalam menimba ilmu.
3. Dosen Pembimbing saya Drs. Moch. Syaharudin, M.M. dan Ema Desia Prajitiasari, S.E, M.M.
4. Almamaterku tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanlah kamu berharap

(Q.S. Al Insyirah: 5-8)

“Ketauilah bahwa sabar, jika dipandang dalam permasalahan seseorang adalah ibarat kepala dari satu tubuh. Jika kepalanya hilang maka keseluruhan tubuh itu akan membusuk. Sama halnya, jika kesabaran hilang, maka seluruh permasalahan akan rusak”

(Ali bin Abi Thalib)

RINGKASAN

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. DUTA BANGSA SITUBONDO; Mochammad Bebirrijal, 120810201058; 2019; 100 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Dengan adanya globalisasi, maka dunia usaha perlu didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Perusahaan harus dapat bersaing dengan industri lainnya, dan mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru dan hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Hal tersebut bisa didapat dengan motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Duta Bangsa Situbondo yang merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang *Ready mix, Stone Crusher, Concrete Block*, dan Pagar Beton Precast.

Penelitian ini menggunakan landasan yang meliputi tentang motivasi karyawan, pelatihan karyawan, disiplin kerja karyawan dan kinerja karyawan. Motivasi karyawan mencakup pengertian motivasi karyawan, tujuan motivasi, jenis-jenis motivasi, metode motivasi, proses motivasi, prinsip-prinsip dalam motivasi karyawan, teori-teori motivasi, model-model motivasi, dan indikator motivasi. Pelatihan mencakup pengertian pelatihan, tujuan pelatihan, indikator pelatihan, manfaat pelatihan dan bentuk-bentuk pelatihan. Disiplin kerja mencakup pengertian disiplin kerja, tipe disiplin kerja, tujuan disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, indikator disiplin kerja. Kinerja mencakup pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, dan manfaat penilaian kinerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka, yang diperoleh dari skor-skor jawaban responden. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Jenis penelitian ini tergolong *explanatory research*. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek pada PT. Duta Bangsa Situbondo. Pengujian data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian regresi linier berganda atas pengaruh ketiga variabel yaitu motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Hal ini membuktikan bahwa bahwa motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

SUMMARY

THE EFFECT OF MOTIVATION, TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DUTA BANGSA SITUBONDO;
Mochammad Bebirrijal, 120810201058; 2019; 100 pages; Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Jember.

The era of globalization proposes in the business world. With globalization, the world needs to be improved to achieve effective and efficient corporate organization. Companies must be able to compete with other industries, and have a competitive advantage that is very difficult to imitate and will only be obtained from productive, innovative, creative, always vibrant and loyal employees. It can be done with the spirit, training, and discipline of employees to improve employee performance. This research was conducted at PT. Duta Bangsa Situbondo which is a national private company engaged in Ready mix, Stone Crusher, Concrete Block, and Precast Concrete Fence.

This study uses a foundation consisting of employees, employees of training, work discipline and employee performance. Employee motivation covers employees' motivation, motivation, motivation, motivation, motivation, motivation principles, motivation theories, motivation models, and motivation indicators. Training, training, training, training, training and training Work discipline covers the understanding of work discipline, type of work discipline, work discipline, discipline factor, work discipline indicator. Performance includes a sense of performance, factors that affect performance, performance, performance and performance.

The type of data used in this study is quantitative data. Quantitative data is data in the form of numbers, obtained from the scores of respondents' answers. From the figures obtained will be analyzed further in the data analysis. This type of research is classified as explanatory research. This research is done by taking object at PT. Duta Bangsa Situbondo. The data were tested by multiple linear regression analysis.

The results showed multiple regression results on the influence of motivation variables, training, and employee work discipline to significant employee relationships. This proves that motivation, training, and good work discipline will improve employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. DUTA BANGSA SITUBONDO”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT Allah SWT yang telah memberikan ridho dan rahmatNya. Terima kasih atas kehendakMu-lah akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Dr. Muhammad Miqdad., S.E, MM, Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Drs. Hadi Paramu, MBA, Ph.D. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
4. Drs. Moch. Syaharudin, M.M. dan Ema Desia Prajitiasari, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Dosen manajemen yang telah memberikan ilmu mengenai manajemen.
6. Ibu dan Ayah serta keluargaku yang selalu memberi semangat, doa, dan dukungan untukku dalam menyelesaikan skripsi ini;
7. Sahabat-sahabatku seperjuangan yang selalu memberi semangat, doa, dan dukungan untukku dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Sahabat-sahabatku dari SD, SMP dan SMA;
9. Guru-guruku dari TK, SD, SMP dan SMA yang sudah mengajarkanku selama ini;
10. Semua pihak yang membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Motivasi Karyawan	6
2.1.1 Pengertian Motivasi Karyawan	6
2.1.2 Tujuan Motivasi	8
2.1.3 Jenis-jenis Motivasi	8
2.1.4 Metode Motivasi.....	9
2.1.5 Proses Motivasi	9

2.1.6 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Karyawan	10
2.1.7 Teori-teori Motivasi.....	11
2.1.8 Model-model Motivasi	15
2.1.9 Indikator Motivasi	16
2.2 Pelatihan	16
2.2.1 Pengertian Pelatihan	16
2.2.2 Tujuan Pelatihan.....	17
2.2.3 Indikator Pelatihan.....	18
2.2.4 Manfaat Pelatihan.....	20
2.2.5 Bentuk-bentuk Pelatihan.....	21
2.3 Disiplin Kerja	22
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.3.2 Tipe Disiplin Kerja	24
2.3.3 Tujuan Disiplin Kerja	25
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
2.3.5 Indikator Disiplin Kerja.....	27
2.4 Kinerja.....	29
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	29
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.4.3 Penilaian Kinerja.....	30
2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	31
2.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja	31
2.5 Hasil Penelitian Terdahulu	32
2.6 Kerangka Konseptual	33
2.7 Hipotesis	34
2.7.2 Pengaruh Antara Motivasi Karyawan Dengan Kinerja ...	34
2.7.2 Pengaruh Pelatihan Dengan Kinerja.....	34
2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja	35

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	36
3.2 Populasi dan Sampel	36
3.3 Jenis dan Sumber Data	36
3.4 Metode Pengumpulan Data	37
3.5 Identifikasi Variabel	38
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	38
3.7 Teknik Analisis Data.....	43
3.7.1 Uji Instrumen.....	43
3.7.2 Uji Normalitas	44
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.10 Uji Hipotesis.....	46
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah.....	48

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum	50
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	56
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	59
4.3.1 Deskripsi Variabel Motivasi	59
4.3.2 Deskripsi Variabel Pelatihan.....	60
4.3.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	62
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	63
4.4 Uji Instrumen	65
4.4.1 Uji Validitas	65
4.4.2 Uji Reabilitas.....	66
4.4.3 Uji Normalitas Data.....	67
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.6.1 Uji Normalitas	69
4.6.2 Uji Multikolinieritas	69

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas	70
4.7 Pengujian Hipotesis.....	71
4.7.1 Uji t.....	71
4.8 Pembahasan.....	72
4.8.1 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	72
4.8.2 Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	74
4.8.3 Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	77
4.9 Keterbatasan Penelitian.....	79
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	32
Tabel 4.1 Umur Responden.....	57
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	57
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	58
Tabel 4.4 Tingkat Lama Penggunaan Responden	58
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi .	59
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan .	60
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja	62
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	48
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan p-plot.....	69
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuisisioner Penelitian.....	83
2. Rekapitulasi Kuisisioner	88
3. Jawaban Responden	90
4. Uji Instrumen.....	99
5. Analisis Regresi Linier Berganda	105
6. Uji Asumsi Klasik.....	106
7. Uji Hipotesis	108
8. Rtabel	109

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi, maka dunia usaha perlu didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Di sisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya. Hal tersebut juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus dapat bersaing dengan industri lainnya, dan mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru dan hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja sulit untuk menentukan imbalan yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi orang-orang tertentu belum tentu penting bagi orang lain. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Jika tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi yang

sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan.

Suatu perusahaan akan mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik. Hanya saja keberhasilan untuk mewujudkan suatu perusahaan yang baik, efektif dan efisien, serta sesuai dengan kebutuhan, tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan penerapan prinsip-prinsip perusahaan, akan tetapi terdapat faktor lain yang tidak tampak yang juga ikut menentukan keberhasilan perusahaan. Faktor tersebut adalah kedisiplinan yang dimilikinya. Kata itu sendiri berasal dari bahasa latin *disciplina* yang berarti latihan, disiplin, atau hukuman. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja itu sendiri menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalanakannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo 2003:291).

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain, pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan, sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Bahkan, dapat ditingkatkan. Dalam hal ini, loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Pada era sekarang ini, sumber daya manusia dituntut untuk dapat menjadi karyawan yang produktif dan aktif serta dapat meningkatkan kinerjanya, segera setelah memasuki dan menjadi anggota sistem sosial perusahaan. Salah satu cara melakukan hal itu adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Menurut Armstrong (1998:59)

menyatakan bahwa pelatihan sebagai upaya peningkatan dan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan serta meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan. Pelatihan dan pengembangan akan menciptakan keterampilan, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan guna untuk mengembangkan keahlian yang langsung dapat dipakai pada pekerjaannya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi yang dilakukan melalui pelatihan tentunya mempengaruhi tingkat kinerja dari seorang karyawan, karena kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. Semakin baik pelatihan dari perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang unggul, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. Motivasi berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Duta Bangsa Situbondo merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang *Ready mix, Stone Crusher, Concrete Block*, dan Pagar Beton Precast. Berdiri pada tahun 2002 dibawah bendera PT. Duta Bangsa dimana seluruh saham dimiliki oleh H. Mochamad Roeslan sebagai pemilik perusahaan. Dalam perjalanannya, PT. Duta Bangsa sangat mengedepankan mutu, pelayanan, serta kualitas produk yang dihasilkan, sehingga memberikan kepuasan terhadap konsumen. PT. Duta Bangsa telah mensuplai beratus ribu meter kubik beton dari proyek yang paling kecil hingga proyek besar meliputi seluruh segmen pasar jawa timur. Disamping itu, pabrik tersebut juga mengakomodir permintaan proyek untuk mensukseskan pekerjaan proyek-proyek tertentu yang memerlukan kecepatan dan ketepatan dalam proses pekerjaan. PT. Duta Bangsa juga mengerjakan proyek besar seperti pembangunan gedung-gedung bertingkat, pembuatan jembatan, pembuatan dermaga pelabuhan kapal pesiar di Pantai Boom Banyuwangi, pengecoran di perumahan yang lebih dari 2 lantai. Karyawan di pabrik ini mayoritas berasal dari Kecamatan Banyuputih

Kabupaten Situbondo. PT. Duta Bangsa sangat berdampak positif kepada masyarakat sekitar pabrik, karena dapat memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar dan mengentaskan pengangguran.

Banyaknya tujuan yang ingin dicapai oleh pabrik ini maka atasan perlu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar memiliki semangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam pabrik tersebut. Selain itu PT. Duta Bangsa Situbondo sangat perlu membekali para karyawannya dengan cara mengadakan pelatihan. Kegiatan pelatihan diharapkan mampu menambah *softskill* karyawan sehingga dapat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. Apabila karyawan sudah memiliki motivasi yang tinggi serta sering mengikuti pelatihan kerja, maka karyawan harus disiplin dalam bekerja. Karyawan PT. Duta Bangsa Situbondo sebagian besar memiliki disiplin kerja yang baik, namun ada beberapa yang terkadang kurang disiplin misalnya datang ke kantor terlambat.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan PT. Duta Bangsa Situbondo?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan PT. Duta Bangsa Situbondo?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Duta Bangsa Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bangsa Situbondo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bangsa Situbondo.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bangsa Situbondo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat terhadap beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi akademisi dan peneliti yang akan datang

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian tentang kinerja.

- b. Bagi Perusahaan

Di harapkan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bangsa Situbondo dengan pemberian motivasi serta pelatihan kepada karyawan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Karyawan

2.1.1 Pengertian Motivasi Karyawan

Arep dan Tanjung (2002) mengemukakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Arep dan Tanjung (2004:11) adalah :

- a. bekerja sesuai standar
- b. senang dalam bekerja
- c. merasa berharga
- d. bekerja keras
- e. sedikit pengawasan.

Motivasi menurut Mangkunegara (2005:61) merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Indikator motivasi menurut McClelland dalam Mangkunegara, (2006:68) antara lain :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan memikul resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistik
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Motivasi menurut Robbins (2006:156), dimana suatu termotivasi memperoleh kepuasan dan akibatnya melakukan lebih baik dari mendapatkan tambahan tanggung jawab yang ditugaskan, yang lain mungkin merasa lebih dihargai dan didorong produktivitasnya yang lebih tinggi jika dia hanya

didengarkan, atau diberikan beberapa fleksibilitas dalam jadwal kerjanya. Indikator motivasi menurut Robbins (2006:249) antara lain :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Harapan adanya jaminan dan keamanan kerja
- c. Adanya penghargaan atas prestasi kerja
- d. Harapan adanya perlakuan kerja yang tidak dibedakan
- e. Aktualisasi diri

Oqvkxcuk" dgteucn" fctk" " ncvkp" õ oqxgtgö" {cpi" dgtctvk" õfqtqpicp" cvcw" fc{c" rgpi igtmö" oqvkxcuk" kpk" jcp{c" fkdgtkmp" mgrcfc" ocpwukc." mjwuwup{c" mgrcfc" rctc" bawahan atau pengikut (Melayu S.P. Hasibuan, 2001). Menurut T. Hani Handoko (2009:251) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusan. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-nkpi mwpicpp{c+0" Tcpiucpicp" kpk" cmcp" ogpekrvcmp" õ oqvk" fcp" oqvkxcukö" {cpi" ogpfqtqpi" qtcp" dgmgtlc" *dgtcmvklvcu+" wvwmm" og o rgtqngj" kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya (Danang Sunyoto, 2012:191)

Adapun beberapa pergantian motivasi dalam danang sunyoto antara lain :

- a. Menurut Melayu SP Hasibuan (2001) motivasi adalah sesuatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motifnya mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b. Menurut Wayne F. Cascio mengemukakan pendapatnya yang dikutip oleh Melayu S. P. Hasibuan (2001), motivasi adalah sesuatu kekuatan yang

dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rasa lapar, haus dan dahaga.

- c. Menurut Berelson dan Steiner mendefinisikan motivasi yang dikutip oleh wahjosumidjo (1994), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

2.1.1 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2003;146) : mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.2 Jenis-jenis Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2003;150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

- b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini

semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3 Metode Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2003:149), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut :

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan Non Materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

2.1.3.1 Proses Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2003:151), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

2.1.3.2 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Karyawan

Menurut Mengkunegara (2005:61) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah memotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendeglasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberian perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.4 Teori-teori Motivasi

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauhmana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

1. Teori-teori Kebutuhan tentang Motivasi

a) *Ocunqyøu"Pggf"Jkgtctej{"Vjgqty*

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku yang kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Abraham maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

- 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

b) Teori Motivasi Higiane

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, menurut Herzberg (1996) ada dua faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan.

1. Faktor yang pertama adalah faktor yang mampu memanfaatkan dan mendorong untuk bekerja dengan baik. Faktor pertama disebut motivator yang terdiri atas :

- 1) Prestasi (*achievement*)
- 2) Pengakuan (*recognition*)
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 4) Pengembangan (*adventcement*)
- 5) Pekerja itu sendiri (*the work is self*)

2. Faktor kedua adalah faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai. Faktor lingkungan yang terdiri dari :

- 1) Supervisi (*technical supervision*)
- 2) Kondisi kerja (*working condition*)
- 3) Gaji dan isentif (*wages and incentive*)
- 4) Kebijakan dan administrasi organisasi (*organization policy and administration*)
- 5) Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)

c) *Hexberg Two Factor Theory*

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas menurut Herzberg, yaitu :

Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*)

1) Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers, hygiene, factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status.

2) Faktor pemotivasi (*motivational factors*)

Faktor pemotivasi disebut pula *satisfiers, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work is self*, kesempatan berkembang, dan bertanggung jawab.

d) *Achievement Theory*

Prof. Dr. David C. McClelland, seorang ahli psikologi bahasa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu :

- 1) Need of achievement (kebutuhan untuk berprestasi),
- 2) Need of affiliation (kebutuhan untuk memperluas pergaulan),
- 3) Need of power (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

e) Teori Kognitif tentang Motivasi

1) *Expectancy Theory*

Teori penghargaan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Devis (1985:65) mengemukakan *explains that motivation is a product of how much one* to it.

Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunya.

2) *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity*.

Wexley dan Yukl (1997) mengemukakan *input is anything of value that employee perceives that he contributes to his job*. Nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha dan jumlah jam kerja.

Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job. (outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol dan pengenalan kembali.

Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidak keseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidak keseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

3) *Goal-Setting Theory*

Teori penetapan tujuan ini merupakan teori motivasi dengan pendekatan kognitif yang dikembangkan oleh Edwin Locke. Ia berkesimpulan bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Begitu pula Edwin Locke berpendapat bahwa melibatkan para karyawan dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja maksimal.

2.1.3.5 Model-model Motivasi

Veithzal Rivai (2005;470), mengatakan bahwa model-model motivasi adalah sebagai berikut :

1. Model Tradisional

Model tradisional ini digunakan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif, semakin banyak mereka menghasilkan atau mencapai hasil kerja yang sempurna, semakin besar penghasilan mereka.

2. Model Hubungan Manusiawi

Model hubungan tradisional yaitu para manajer dianjurkan untuk bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan diberi lebih banyak waktu kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Model Sumber Daya Manusia

Model Sumber Daya Manusia yaitu karyawan mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Tugas manajer dalam model ini, bukanlah menyuap para karyawan dengan upah atau uang saja tetapi juga untuk mengembangkan

rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan anggotanya, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuannya masing-masing.

2.1.3.6 Indikator Motivasi

Menurut Arep dan Tanjung (2004:11), indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah:

1. Bekerja sesuai standar

Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.

2. Senang dalam bekerja

Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukan pekerjaannya.

3. Bekerja keras

Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

4. Sedikit pengawasan

Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan / *training* merupakan sebuah proses pendidikan jangka pendek yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan optimal dan sesuai standart. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan dalam bekerja yang dapat digunakan dengan segera (Mangkupirawa, 2003:135). Pelatihan terhadap karyawan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi, baik bagi karyawan lama maupun karyawan baru.

Pendapat ini sesuai dengan Notoatmodjo (2003:97) yaitu pengembangan karyawan dapat diartikan sebagai upaya persiapan pegawai / sumber daya manusia agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi atau instansi.

Ogpoww" Cuøcf" *4229<93+" cfc" vki c" cncucp" {cpi" o gpf cuctk" rgncvkjcp" {cpi" dilaksanakan oleh organisasi, yaitu :

1. Program pelatihan yang efektif dapat berakibat meningkatnya *ability* / kemampuan kerja, mengurangi *about turn over*, mengurangi absensi dan meningkatkan kepuasan kerja
2. *Personal selection* dan *placement* tidak selalu menjamin personil tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaan secara tepat, dalam kenyataannya banyak diantara mereka yang harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah diterima kerja
3. bagi personil-personil yang senior terkadang perlu penyegaran kembali dengan latihan-latihan kerja karena berkembangnya kemampuan yang mereka miliki, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya untuk promosi maupun mutasi.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Martoyo (2000:55), pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu relatif singkat. Jadi hakekat pelatihan adalah memperluas cakrawala pengetahuan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang diharapkan dapat dimiliki oleh pemegang jabatan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.

Menurut Simamora (2006:347), menjelaskan tujuan-tujuan pelatihan:

1. Memperbaiki kinerja karyawan.
2. Memutakhirkan keterampilan para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi mengorientasikan karyawan untuk organisasi
6. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

2.2.3 Indikator Pelatihan

Menurut Wahyudi (2002:273) terdapat indikator pelatihan diantaranya sebagai berikut:

1) Skill

Skill merupakan keahlian atau kemampuan yang berhubungan dengan tugas/pekerjaan yang berarti dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

2) Konsep

Konsep merupakan ide abstrak yang dapat digunakan untuk mengadakan klasifikasi/golongan yang pada umumnya dinyatakan dengan suatu rangkaian istilah atau rangkaian data. Dalam hal ini konsep merupakan kesesuaian materi antara pelatihan yang didapat dengan pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini.

3) Sikap

Sikap merupakan cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Perilaku dalam hal ini yaitu perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4) Pengetahuan

Merupakan hasil dari tahu/pemahaman terhadap sejumlah fakta dan teori yang memungkinkan seseorang untuk dapat memecahkan masalah yang dihadapinya. Pengetahuan dalam hal ini dapat diartikan sebagai pemahaman akan tugas, wewenang dan tanggung jawab berkaitan dengan pekerjaan karyawan.

5) Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan yang meliputi kecakapan dan ketangkasan dalam menangani permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan.

6) Tingkat partisipasi

Tingkat partisipasi merupakan tingkat keikutsertaan/pengambilan bagian seseorang dalam menunjang suatu program yang diberikan. Tingkat partisipasi dalam pelatihan merupakan tingkat keikutsertaan karyawan dalam program perusahaan.

7) Kenaikan produktifitas

Produktifitas merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Kenaikan produktifitas dalam pelatihan dapat dilihat melalui meningkatnya produktifitas kerja karyawan baik kuantitas maupun kualitas.

8) Mengurangi kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja merupakan bagian yang tak terduga dan tidak diharapkan dan tidak terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan. Mengurangi kecelakaan kerja berarti menghindarkan pekerja dari kesalahan dan kecelakaan saat bekerja.

9) Penugasan

Penugasan berkaitan dengan keinginan perusahaan dalam mendapatkan pembagian atau alokasi tugas /penugasan yang optimal. Penugasan/alokasi tenaga kerja membahas bagaimana kita mendelegasikan sejumlah tugas/pekerjaan kepada sejumlah tenaga kerja dengan hubungan korepondensi yaitu dengan memberikan tugas untuk mendapatkan kemampuan tertentu secara mendalam.

10) Menggantikan pekerjaan

Menggantikan pekerjaan dapat diartikan sebagai menggantikan pekerjaan rekan kerja secara temporer atau permanen sebagai bentuk penerapan kemampuan pegawai yang diperoleh dari pelatihan.\

2.2.4 Manfaat pelatihan

Pada dasarnya pelatihan merupakan suatu cara agar para karyawan yang ada pada suatu organisasi mampu dengan baik melaksanakan tugas atau kewajibannya, dengan semakin ahli dan cakupannya seseorang akan berimplikasi positif bagi perusahaannya. Manfaat ini tidak hanya dirasakan oleh perusahaan, tetapi juga oleh karyawannya. Karyawan akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan merasa tenang dan nyaman.

Manfaat pelatihan karyawan menurut Suprihanto (2000:88) yaitu :

- 1) Kenaikan produktifitas baik kuantitas maupun kualitas , mutu tenaga kerja dengan pelatihan akan lebih banyak sedemikian rupa produktifitas baik dari segi jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan
- 2) Kenaikan moral kerja yaitu apabila penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ada dlam perusahaan maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dengan kerja yang meningkat.
- 3) Menurunnya angka kecelakaan.yaitu selain menurunnya pengawasan, kemamouan dan kemauan tersebut lebih banyak menghindarkan para pekerja dari kesalahan dan kecelakaan saat bekerja.
- 4) Menurunnya pengawasan yaitu semakin pekerja percaya pada kemamouan dirinya sendiri, maka dengan disadari kemampuan dan kemauan kerja tersebut para pengawas tidak terlalu dibebani untuk setiap saat harus mengadakan pengawasan.

Sedangkan manfaat pelatihan menurut Moekijat(1991:57) yaitu :

- 1) Menambah semangat kerja karyawan.
- 2) Membantu pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efisien.
- 3) Menjamin kelangsungan calon-calon pegawai untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi tingkatannya.
- 4) Menambah efisien perusahaan.
- 5) Lebih sedikit pengawasan yang diperlukan dikarenakan pegawai pegawai yang telah dilatih dengan bijak.
- 6) Menambah produktifitas.
- 7) Mengurangi kecelakaan kerja.
- 8) Menjamin bahwa metode-metode standart dipergunakan oleh para peserta pelatihan.
- 9) Mengakibatkan perpindahan pegawai menjadi berkurang.
- 10) Menambah stabilitas dan fleksibilitas.

2.2.5 Bentuk-bentuk pelatihan

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya membutuhkan pelatihan.

Adapun bentuk-bentuk pelatihan menurut Simamora (2006:317) yaitu :

- a. *On the job training* merupakan pelatihan karyawan ditempat kerja sesungguhnya, dimana para karyawan yang berpengalaman memeperlihatkan pekerjaan dan trik pada pekerjaan tersebut.
 - 1) Magang merupakan program yang cenderung lebih mengarah kepada pendidikan dari pada pelatihan dalam hal pengetahuan untuk melaksanakan suatu keahlian atau suatu rangkaian pekerjaan.
 - 2) Internship merupakan program yang mirip dengan magang tetapi bersifat sementara, memberikan pengalaman pada pekerjaan tertentu atau pengenalan terhadap pekerjaan, organisasi atau industri
 - 3) Rotasi pekerjaan yaitu individu-individu berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang enam bualan sampai dua tahun.

- b. *Off the job training* merupakan pelatihan yang dilaksanakan pada lokasi terpisah dari pekerjaan, program ini dilaksanakan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler.
- 1) Kuliah yaitu penyajian informasi secara lisan dengan menyajikan cakupan materi yang cukup luas.
 - 2) Studi kasus yaitu penyajian tertulis dan naratif dari serangkaian fakta masalah yang dianalisis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan.
 - 3) Simulasi computer yaitu mengacu pada materi pelatihan yang berupaya menciptakan suatu lingkungan pengambilan keputusan yang realistis bagi peserta pelatihan.
 - 4) Pelatihan beranda yaitu terminologi yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan didalam sebuah ruang kelas untuk pekerjaan semi-semi ahli.
1. Permainan peran yaitu para peserta memainkan peran dan berupaya menjalankan perilaku yang dibutuhkan dalam peran itu dengan tujuan menumpuk keahlian hubungan manusia.
 2. Peniruan perilaku yaitu teknik berorientasi kelas yang umumnya digunakan untuk mengajarkan kemahiran pemecahan masalah kepada penyedia lini pertama
 3. Pelatihan didalam merupakan pelatihan dalam kerja tim, penetapan tujuan dan kepercayaan diri.
 4. Pelatihan sensitivitas yaitu meningkatkan sensitivitas antar pribadi dengan menuntut diskusi yang terbuka dan jujur tentang perusahaan, sikap dan perilaku partisipan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin *disipel* yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan *ogplcfk" õfkuernkpgö"* yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Sutrisno (2012:86) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan

ketetapan organisasi. Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan kerja yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seorang pegawai seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan dalam bekerja dan kontrol diri serta dapat mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja.

Menurut Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung-jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari berbagai sumber tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar akan dikenai sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau dan diawasi disamping hal itu seharusnya sudah menjadi kewajiban bagi setiap karyawan dalam suatu organisasi untuk menjalankannya.

Sutrisno (2012:97) menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang akan membuat para karyawan mendapatkan kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana

kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi. Disiplin merupakan saran untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin kerja karyawan akan menciptakan keteraturan dalam lingkungan organisasi.

2.3.2 Tipe Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2011:208-209) ada dua tipe kegiatan disiplin, yaitu:

1) Disiplin Preventip

Disiplin Preventip merupakan kegiatan pendisiplinan untuk mencegah penyelewengan-penyelewengan yang dilakukan para karyawan. Kegiatan ini diharapkan para karyawan akan berlaku disiplin dengan sukarela dan tanpa adanya paksaan dari manajemen. Disiplin yang baik itu terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang. Manajemen bertugas untuk menciptakan iklim disiplin sehingga mereka tidak salah dan melakukan penyelewengan-penyelewengan. Apabila karyawan tidak mengetahui apa yang harus dicapai, maka karyawan akan melakukan kesalahan.

2) Disiplin Korektip

Disiplin Korektip merupakan kegiatan pendisiplinan yang dilakukan untuk menangani pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan terhadap peraturan serta untuk menghindari agar tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang lebih berat. Kegiatan korektif berupa suatu peringatan atau skorsing terhadap karyawan yang melanggar peraturan. Tujuan pendisiplinan ini yaitu untuk memperbaiki dan mengarahkan karyawan agar kedepannya bisa lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya, serta agar para karyawan lain tidak melakukan pelanggaran yang sama.

2.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain :

- a. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2003:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh.
- b. Teladan pemimpin
Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. pemimpin harus menjadi contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Waskat lebih efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

g. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus

berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan dalam organisasi tersebut baik.

2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk disiplin menurut Simamora (1997:746) ada 3 yaitu :

- 1) Disiplin manajerial (*managerial discipline*), dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin, dari permulaan hingga akhir. Terdapat sekelompok orang yang dapat menjawab seseorang yang akan mengarahkan apa harus mereka lakukan. Hanya melalui arahan individual kelompok tersebut membuahkin kinerja yang berharga dan segala tergantung pada pemimpin.
- 2) Disiplin tim (*team discipline*), dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari saling ketergantungan satu sama lain, dan saling ketergantungan ini berasal dari suatu komitmen oleh setiap anggota terhadap keseluruhan organisasi. Kegagalan satu orang akan menjadi kejatuhan semua orang, hal ini biasanya dijumpai dalam kelompok-kelompok kerja yang relatif kecil.
- 3) Disiplin diri (*self discipline*), dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Menurut Soejono (2000:67) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Ketepatan waktu
Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Veithzal Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

- 1) Kehadiran, Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengatur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketataan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Guntur (2000:34-35) adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu :

- 1) Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- 2) Disiplin peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

- 3) Disiplin tanggung jawab , salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2002: 67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas dan output yang dihasilkan sinergi dengan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2000: 105) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Berdasarkan definisi dan pandangan tentang kinerja, mulai dari teori-teori yang dicetuskan oleh para ilmuwan ekonom sampai dengan cara-cara penilaian kinerja. Inti dari definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan tugas atau pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan diberbagai jenjang jabatannya. Menurut Umar dalam Mangkunegara (2006: 18) aspek ó aspek atau indikator yang terdapat dalam kinerja antara lain:

- a. Mutu pekerjaan,
- b. Kejujuran karyawan,
- c. Inisiatif,
- d. Kehadiran,
- e. Sikap,
- f. Kerja sama,
- g. Pengetahuan tentang pekerjaan,
- h. Tanggung jawab, dan
- i. Pemanfaatan waktu kerja.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001: 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Mowen (2000: 918) adalah penilaian kinerja aktivitas yang berhubungan dengan kualitas, waktu, biaya dan fleksibilitas dan bersifat keuangan dan non keuangan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Menurut Bernardin dan Russel (1993: 59) "A way of measuring the contribution of individuals to the organization". Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Cascio (1989) "Organizational Performance: A Systematic Description of Strengths and Weaknesses". Menurut Bambang Wahyudi (2002: 101) "Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi kerjanya". Menurut Henry Simamora (2004: 338) "Organizational Performance: A Systematic Description of Strengths and Weaknesses".

adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja

2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi (2001 : 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat efaluation harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi riil yang dicapai individu
2. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi- pestasi yang dikembangkan.

2.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diaknosis terhadap kesalahan desain pegawai.

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode analisis data	Hasil (Kesimpulan)
1.	Abdul Aziz (2002)	Motivasi () Disiplin () Produktifitas (y)	Metode <i>Survey</i>	Dengan adanya pemberian motivasi akan menimbulkan disiplin kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang signifikan.
2.	Syafrizal Helmi (2003)	Pelatihan () Pengembangan () Karir (y)	<i>Spearman Rank Correlation</i>	Diadakannya pelatihan dan pengembangan akan menimbulkan kreatifitas pegawai dan peningkatan kinerja pegawai
3.	Hidayah (2008)	Pengembangan () Training () Kinerja (y)	<i>Experiental learning</i>	Dengan adanya pengembangan dan training pada karyawan, yang menerapkan pembelajaran melalui pengalaman. Sehingga produktifitas pegawai meningkat secara signifikan.
4.	Lubis (2015)	Pelatihan () Motivasi () Kinerja karyawan (y)	Metode analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang selama ini

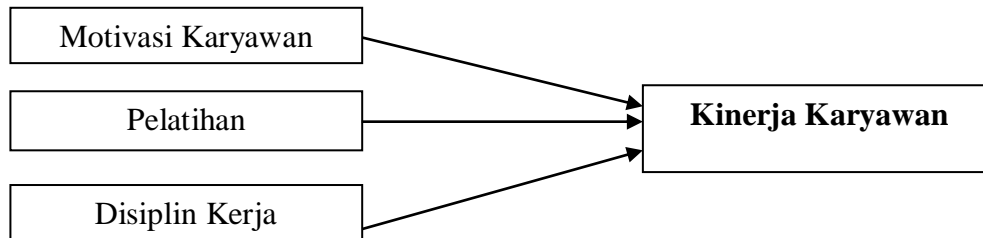
				mampu meningkatkan kinerja karyawan.
5.	Riska Afrisalia Nitasari (2012)	Motivasi kerja () Kinerja (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil dari penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6.	Iyvone A.S Sajangbati (2013)	Motivasi (X ₁) Disiplin (X ₂) Kepuasan (X ₃) dan Kinerja pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia (persero) cabang Bitung

Sumber : Berbagai penelitian

2.6 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini berfungsi untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan motivasi karyawan, pelatihan serta disiplin kerja karyawan sebagai variabel bebas karena tiga variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi diharapkan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pelatihan sehingga dapat meningkatkan mutu dari karyawan. Pelatihan terhadap karyawan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi, baik bagi karyawan lama maupun karyawan baru. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang keduaisiplinannya rendah maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dan menghambat proses kegiatan dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian

tersebut, maka hubungan pengaruh antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kajian empirik, maka dapat diajukan hipotesis atau dugaan sebagai berikut:

2.4.6 Pengaruh Antara Motivasi Karyawan Dengan Kinerja

Motivasi karyawan adalah pengaruh atau dorongan dari atasan terhadap karyawan untuk melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan dan mengarah pada tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya pemberian motivasi dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pelatihan sehingga dapat meningkatkan mutu dari karyawan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan Lubis (2015) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

H_1 : Motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Bangsa Situbondo.

2.4.7 Pengaruh Pelatihan Dengan Kinerja

Pelatihan / *training* merupakan sebuah proses pendidikan jangka pendek yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan optimal dan sesuai standart. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan dalam bekerja yang dapat digunakan dengan segera (Mangkupirawa, 2003:135). Pelatihan terhadap karyawan adalah salah satu kegiatan dalam rangka

menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi, baik bagi karyawan lama maupun karyawan baru. Hasil penelitian yang dilakukan Hidayah (2008) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

H₂ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Bangsa Situbondo.

2.4.8 Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang kedisiplinannya rendah maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dan menghambat proses kegiatan dalam perusahaan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan Sajangbati (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bangsa Situbondo.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian *Explanatory Research* yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Sumarni *et al.* 2006:52)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 orang responden karyawan bagian produksi PT. Duta Bangsa Situbondo.

3.2.2 Sampel

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, artinya peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden karyawan bagian produksi PT. Duta Bangsa Situbondo.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka, yang diperoleh dari skor-skor jawaban responden. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

2) Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Duta Bangsa Situbondo. Sumber data yang diperoleh berupa pertanyaan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu pengaruh motivasi, pelatihan, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Data sekunder

Data sekunder yang diperoleh oleh peneliti yaitu buku-buku literatur tentang manajemen dan sumber daya manusia, skripsi dan jurnal penelitian terdahulu, dokumen berupa profil PT. Duta Bangsa Situbondo dan data karyawan yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara adalah penelitian yang dilakukan secara langsung dengan proses tanya jawab berkaitan dengan topik yang dibahas oleh peneliti pada pimpinan PT. Duta Bangsa Situbondo.

2) Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang disusun oleh peneliti yang diberikan kepada karyawan operasional sebagai responden. Kuesioner berisikan pertanyaan tentang variabel motivasi serta pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu:

a. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Karyawan (X_1), pelatihan (X_2), serta disiplin kerja (X_3)

b. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel menurut Sugiyono (2009:38) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (X) terdiri dari:

1. Motivasi Karyawan (X_1) adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan karyawan PT. Duta Bangsa Situbondo. Menurut Arep dan Tanjung (2004:11), indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah:

- 1) Bekerja sesuai standar

Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.

- 2) Senang dalam bekerja

Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukan pekerjaannya.

- 3) Bekerja keras

Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

- 4) Sedikit pengawasan

Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

2. Pelatihan (X_2) merupakan teori jangka pendek yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan optimal dan sesuai standart di PT. Duta Bangsa Situbondo. Menurut Wahyudi (2002:273) Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Skill

Skill merupakan keahlian atau kemampuan yang berhubungan dengan tugas/pekerjaan yang berarti dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

2) Konsep

Konsep merupakan ide abstrak yang dapat digunakan untuk mengadakan klasifikasi/golongan yang pada umumnya dinyatakan dengan suatu rangkaian istilah atau rangkaian data. Dalam hal ini konsep merupakan kesesuaian materi antara mpelatihan yang didapat dengan pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini.

3) Sikap

Sikap merupakan cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Perilaku dalam hal ini yaitu perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4) Pengetahuan

Merupakan hasil dari tahu/pemahaman terhadap sejumlah fakta dan teori yang memungkinkan seseorang untuk dapat memecahkan masalah yang dihadapinya. Pengetahuan dalam hal ini dapat diartikan sebagai pemahaman akan tugas, wewenang dan tanggung jawab berkaitan dengan pekerjaan karyawan.

5) Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan yang meliputi kecakapan dan ketangkasan dalam menangani permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan.

6) Tingkat partisipasi

Tingkat partisipasi merupakan tingkat keikutsertaan/pengambilan bagian seseorang dalam menunjang suatu program yang diberikan. Tingkat partisipasi dalam pelatihan merupakan tingkat keikutsertaan karyawan dalam program perusahaan.

7) Kenaikan produktifitas

Produktifitas merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Kenaikan produktifitas dalam pelatihan dapat dilihat melalui meningkatnya produktifitas kerja karyawan baik kuantitas maupun kualitas.

8) Mengurangi kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja merupakan bagian yang tak terduga dan tidak diharapkan dan tidak terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan. Mengurangi kecelakaan kerja berarti menghindarkan pekerja dari kesalahan dan kecelakaan saat bekerja.

3. Disiplin kerja (X_3) merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar akan dikenai sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau dan diawasi disamping hal itu seharusnya sudah menjadi kewajiban bagi setiap karyawan dalam suatu organisasi untuk menjalankannya di PT. Duta Bangsa Situbondo. Menurut Soejono (2000:67) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

b. Variabel terikat (Y), yaitu Kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di PT. Duta Bangsa Situbondo. Kinerja pegawai merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas dan output yang dihasilkan sinergi dengan tujuan organisasi. Mangkunegara (2002:67). Menurut Mangkunegara (2002:18) Indikator yang terdapat dalam kinerja antara lain:

1) Mutu pekerjaan,

Merupakan suatu kualitas yang dimiliki individu dalam bekerja, sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik dan perusahaan berkembang dengan baik.

2) Kejujuran karyawan,

Merupakan harapan bagi semua perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan menjadi lebih baik lagi dengan adanya kejujuran pada diri karyawan.

3) Inisiatif,

Merupakan ide atau gagasan yang diberikan karyawan kepada perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

4) Kehadiran,

Merupakan indikator yang sangat penting dalam perusahaan sebagai tolak ukur kedisiplinan karyawan.

5) Sikap,

Merupakan suatu tindakan yang ditunjukkan karyawan pada perusahaan, sehingga menimbulkan rasa nyaman antar sesama karyawan pada saat bekerja.

6) Kerja sama,

Merupakan sesuatu yang sangat diperlukan para karyawan dalam bekerja, sehingga dengan adanya kerja sama dapat meminimalisir kerugian yang tidak diharapkan oleh perusahaan.

7) Pengetahuan tentang pekerjaan,

Karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas, sehingga dengan mudah dalam menjalankan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

8) Tanggung jawab, dan

Merupakan suatu sikap yang harus dimiliki para karyawan agar dalam bekerja tidak terjadi permasalahan dan dapat menjalankan tugas masing-masing dengan rasa penuh tanggung jawab.

9) Pemanfaatan waktu kerja.

Waktu sangatlah berharga dalam suatu pekerjaan, maka dari itu karyawan harus bisa memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

c. Skala Pengukuran

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2007:15) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel yang diukur dijabarkan dengan memberikan skor pada variabel pada item-item yang digunakan. Penilaian atas variabel skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju : skor 5
- b. Setuju : skor 4
- c. Cukup Setuju : skor 3
- d. Tidak Setuju : skor 2
- e. Sangat tidak setuju : skor 1

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji instrumen

a. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013:46). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Tingkat validitas pada penelitian ini diukur dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dan total skor konstruk menggunakan aplikasi SPSS dengan uji *coefficient correlation pearson*. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor konstruk memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka butir tersebut dinyatakan valid (Suyoto, 2011:73-75).

b. Uji Reliabilitas

Siregar (2013:55) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *One shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran butir pertanyaan dengan sekali menyebar kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer SPSS, dengan fasilitas *Cornbach Alpha* (+0" Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach Alpha* > 0,60.

3.7.2 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan $\alpha = 5\%$. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71)

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang memengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61). Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bangsa Situbondo, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

Keterangan:

Y = variabel terikat (kinerja)

a = konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = koefisien variabel X1, X2, X3

X1 = variabel motivasi

X2 = variabel pelatihan

X3 = variabel disiplin kerja

e = koefisien pengganggu

3.9 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : model berdistribusi normal tidak ada multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:56).

Dasar pengambilan keputusan antara lain :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:66). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

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

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel motivasi, pelatihan serta kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bangsa Situbondo. Rumusnya (Prayitno, 2010:68) ;

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

- 1) H₀ : b_i = 0, i = 1, 2, 3

H₀ diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- 2) H_a : b_i ≠ 0, i = 1, 2, 3

H₀ ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significance*; $\alpha = 0,05$

4) Pengambilan keputusan ;

a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat;

b) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

$$R^2 = \frac{b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

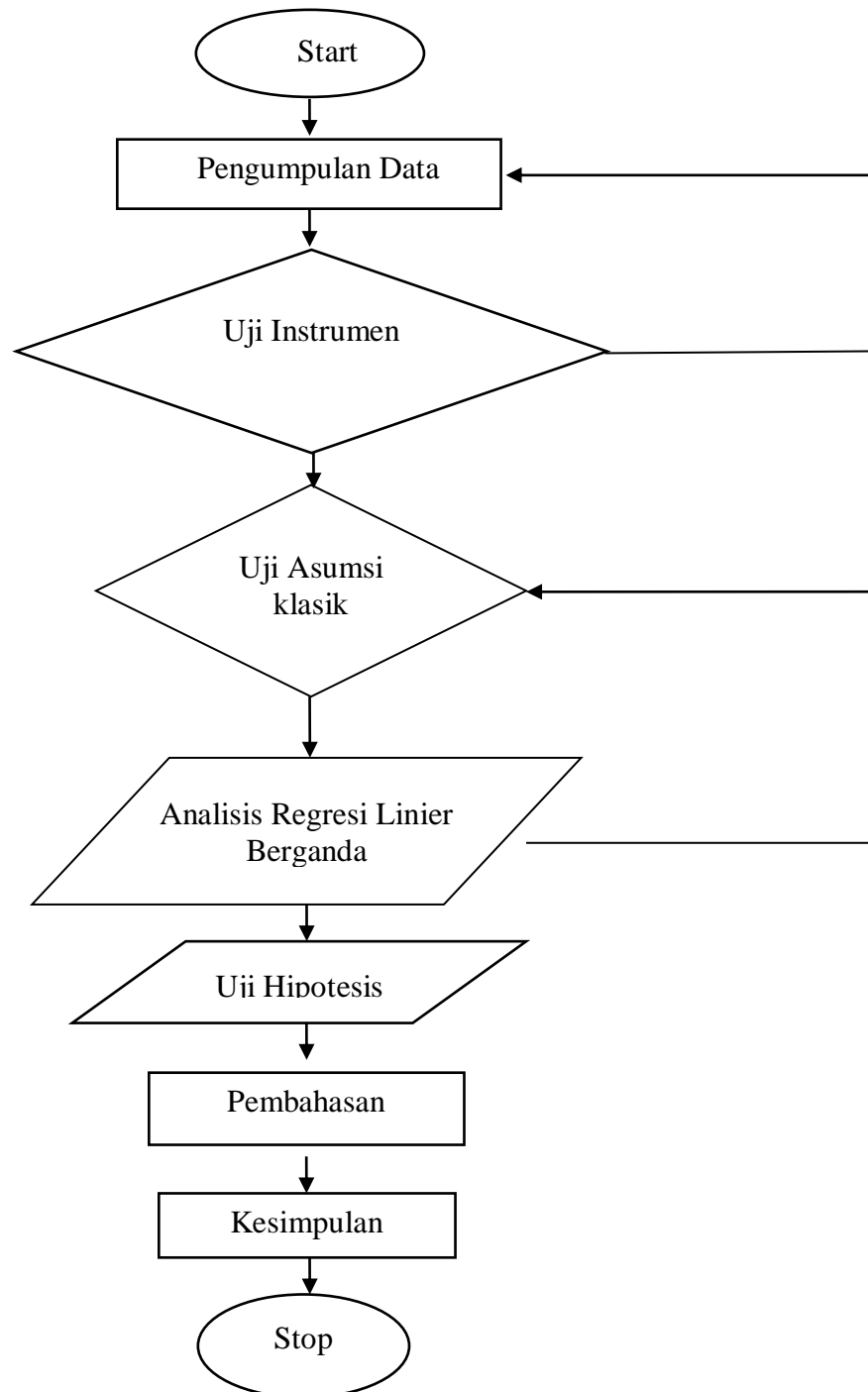
Y = Variabel terikat (*dependent*)

X = Variabel bebas (*Independent*)

B = Koefisien regresi linier

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1: Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start* adalah tahap persiapan sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
3. Melakukan uji instrumen yang terdiri dari, Uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data. Uji validitas adalah untuk mengetahui layak tidaknya alat pengukuran yang digunakan dan untuk mengetahui ketepatan konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
4. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data berikutnya yaitu dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
5. Analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial dan simultan.
6. Uji hipotesis adalah melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel (X) terhadap variabel terikat (Y)
7. Pembahasan merupakan tahap melakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
8. Kesimpulan adalah mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data.
9. *Stop* adalah penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Motivasi yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
- b. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Pelatihan yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
- c. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

5.3 Saran

1. Bagi Perusahaan untuk senantiasa memberikan pengawasan yang lebih ketat agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya pengawasan terhadap penggunaan alat-alat produksi beton
2. Bagi Perusahaan untuk mengadakan pelatihan yang bertujuan meningkatkan Produktivitas karyawan. PT. Duta Bangsa Situbondo perlu memberikan wawasan kepada karyawan misalnya pengetahuan mengenai fitur-fitur alat produksi baja.
3. Bagi Perusahaan untuk memberikan *punishment* bagi karyawan yang datang terlambat dan pulang tidak pada waktunya misalnya dengan memotong uang makan agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep dan Tanjung. 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Asmiarsih, Tety. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes Fakultas Ilmu Sosial Universitas Semarang*
- Bernardin, H.J. and Russel, J.E.A. 1998. *Human Resource Management 2nd Edition ó An Experiental Approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Melayu, S.P Hasibuan. 1996. *Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara Putra: Jakarta.

- Muchdrasah, Sinungan. 2000. *Pruduktitas Apa Dan Bagaimana*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Nitasari, Riska. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus*. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Permansatri, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang*. Jurnal Manajemen. Volume 2 No. 2. Universitas Negeri Semarang.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri: Malang
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, 2002. *Metoda Statistika*, Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/ Ibu/ Karyawan/ i PT. Duta Bangsa Situbondo

Di

Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi strata 1 (S1). Adapun judul skripsi saya ambil adalah **“Analisis Pengaruh Motivasi Karyawan, Pelatihan, serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Duta Bangsa, Situbondo”**. Berkaitan dengan hal tersebut peneliti mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya.

Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, oleh karenanya kesungguhan Bapak/Ibuk/Saudara/i dalam mengisi setiap poin pertanyaan akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini. Semua data dan jawaban saudara/i akan dijamin kerahasiaannya. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Mochammad Bebirrijal

120810201058

i. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden :

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

Pendidikan Terakhir : a. SLTA
b. Diploma
c. Sarjana (S1)

Jabatan :

Masa kerja :

Usia : tahun

a. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Anda.
2. Berilah jawaban dari setiap pernyataan dengan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.
3. Berikan jawaban sesuai dengan apa yang Anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
4. Pilihan jawaban terdiri dari:
 - Sangat Setuju : skor 5
 - Setuju : skor 4
 - Cukup Setuju : skor 3
 - Tidak Setuju : skor 2
 - Sangat tidak setuju : skor 1

Variabel Motivasi Karyawan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan serta sesuai prosedur.					
2	Pekerjaan yang diberikan kepada Saya sebagai karyawan tidak pernah menjadi beban.					
3	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan.					
4	Saya telah berupaya bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan.					

Variabel Pelatihan (x₂)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pelatihan dapat menambah keahlian (skill) saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Konsep yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan pekerjaan saya.					
3	Setelah mengikuti program pelatihan, saya mengalami perubahan perilaku pada saat menyelesaikan tugas dan pekerjaan.					

4	Program pelatihan akan menambah pengetahuan pekerjaan saya.					
5	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan saya berubah seiring dilakukannya program pelatihan.					
6	Saya selalu mengikuti program pelatihan yang di berikan kepada saya.					
7	Setelah mengikuti program pelatihan saya mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan lebih banyak dari biasanya.					
8	Program pelatihan dapat mengurangi angka kesalahan dan kecelakaan saya dalam bekerja.					

Variabel Disiplin kerja (x₃)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya hadir di kantor tepat waktu setiap hari kerja.					
2.	Saya taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan.					
3.	Saya melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai standar yang ada di perusahaan					
4.	Saya selalu menaati peraturan yang berlaku di perusahaan.					

Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu menjaga kualitas produk perusahaan sesuai dengan mutu perusahaan.					
2.	Saya selalu menerapkan kejujuran pada diri saya saat bekerja di perusahaan.					
3.	Saya selalu menciptakan ide baru untuk mengembangkan perusahaan.					
4.	Saya selalu bekerja secara disiplin sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan.					
5.	Saya selalu menjaga hubungan yang baik antar sesama karyawan dalam bekerja.					
6.	Kerja sama selalu saya terapkan untuk pengembangan perusahaan.					
7.	Saya selalu mencari pengetahuan yang baru untuk mengembangkan kualitas produk dalam perusahaan.					
8.	Saya harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan dalam perusahaan.					
9.	Saya memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin agar dapat bekerja dengan baik dan efisien.					

38	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4	5	4	4	17	4	4	5	4	4	4	4	4	37	
39	5	3	4	4	16	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	5	3	4	16	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
40	5	4	3	3	15	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	5	4	3	16	4	3	4	3	3	3	5	4	3	32
41	4	5	5	5	19	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41
42	4	5	5	4	18	5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4	5	2	4	4	36
43	4	5	5	3	17	4	3	4	5	4	4	4	5	33	4	4	4	3	15	4	3	4	3	4	4	2	4	3	31
44	4	5	5	3	17	4	3	4	5	4	4	4	5	33	5	5	4	3	17	4	3	4	3	4	5	2	4	3	32
45	4	4	4	4	16	2	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	16	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
46	3	4	4	4	15	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	5	4	3	16	4	3	4	3	3	4	2	4	3	30
47	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	5	4	3	16	4	3	3	3	3	4	5	4	3	32
48	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	17	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39
49	3	4	5	5	17	4	3	4	3	4	4	2	3	27	5	5	4	3	17	4	3	4	3	4	5	2	4	3	32
50	3	4	4	4	15	3	3	4	4	3	4	3	3	27	4	4	2	3	13	2	3	3	3	4	4	3	2	3	27

Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	5	10.0	10.0	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	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	6	12.0	12.0	16.0
	4.00	28	56.0	56.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	5	10.0	10.0	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	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	12.0	12.0	12.0
	3.00	5	10.0	10.0	22.0
	4.00	24	48.0	48.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	3.00	7	14.0	14.0	24.0
	4.00	29	58.0	58.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	11	22.0	22.0	26.0
	4.00	31	62.0	62.0	88.0
	5.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	14	28.0	28.0	30.0
	4.00	26	52.0	52.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	22.0	22.0	22.0
	4.00	26	52.0	52.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	6	12.0	12.0	14.0
	4.00	26	52.0	52.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	6	12.0	12.0	14.0
	4.00	33	66.0	66.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	3.00	7	14.0	14.0	28.0
	4.00	30	60.0	60.0	88.0
	5.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	4	8.0	8.0	14.0
	4.00	34	68.0	68.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	5	10.0	10.0	16.0
	4.00	27	54.0	54.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	3	6.0	6.0	10.0
	4.00	30	60.0	60.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	4	8.0	8.0	14.0
	4.00	37	74.0	74.0	88.0
	5.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	3.00	11	22.0	22.0	32.0
	4.00	24	48.0	48.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	3.00	2	4.0	4.0	12.0
	4.00	37	74.0	74.0	86.0
	5.00	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	3.00	11	22.0	22.0	32.0
	4.00	24	48.0	48.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	3.00	7	14.0	14.0	24.0
	4.00	29	58.0	58.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	11	22.0	22.0	26.0
	4.00	31	62.0	62.0	88.0
	5.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	11	22.0	22.0	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	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	3.00	5	10.0	10.0	20.0
	4.00	27	54.0	54.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	3.00	2	4.0	4.0	18.0
	4.00	22	44.0	44.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	4	8.0	8.0	14.0
	4.00	37	74.0	74.0	88.0
	5.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	3.00	11	22.0	22.0	32.0
	4.00	24	48.0	48.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.287 [*]	-.143	-.285 [*]	.347 [*]
	Sig. (2-tailed)		.043	.322	.045	.014
	N	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.287 [*]	1	.144	-.053	.600 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.043		.320	.716	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	-.143	.144	1	.342 [*]	.630 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.322	.320		.015	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	-.285 [*]	-.053	.342 [*]	1	.554 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.045	.716	.015		.000
	N	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.347 [*]	.600 ^{**}	.630 ^{**}	.554 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.546**	.295*	.323*	.251	.202	.213	.402**	.617**
Sig. (2-tailed)		.000	.037	.022	.079	.159	.137	.004	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2 Pearson Correlation	.546**	1	.517**	.438**	.518**	.387**	.421**	.406**	.785**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.005	.002	.003	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3 Pearson Correlation	.295*	.517**	1	.773**	.360*	.583**	.224	.348*	.745**
Sig. (2-tailed)	.037	.000		.000	.010	.000	.118	.013	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4 Pearson Correlation	.323*	.438**	.773**	1	.229	.500**	.359*	.329*	.724**
Sig. (2-tailed)	.022	.001	.000		.110	.000	.011	.020	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5 Pearson Correlation	.251	.518**	.360*	.229	1	.651**	.319*	.285*	.659**
Sig. (2-tailed)	.079	.000	.010	.110		.000	.024	.045	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6 Pearson Correlation	.202	.387**	.583**	.500**	.651**	1	.059	.136	.624**
Sig. (2-tailed)	.159	.005	.000	.000	.000		.682	.345	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7 Pearson Correlation	.213	.421**	.224	.359*	.319*	.059	1	.487**	.597**
Sig. (2-tailed)	.137	.002	.118	.011	.024	.682		.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8 Pearson Correlation	.402**	.406**	.348*	.329*	.285*	.136	.487**	1	.639**
Sig. (2-tailed)	.004	.003	.013	.020	.045	.345	.000		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2 Pearson Correlation	.617**	.785**	.745**	.724**	.659**	.624**	.597**	.639**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.120	-.102	-.003	.521**
	Sig. (2-tailed)		.406	.480	.981	.000
	N	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.120	1	-.016	-.040	.485**
	Sig. (2-tailed)	.406		.915	.782	.000
	N	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	-.102	-.016	1	.108	.425**
	Sig. (2-tailed)	.480	.915		.456	.002
	N	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	-.003	-.040	.108	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.981	.782	.456		.000
	N	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.521**	.485**	.425**	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

Y	Pearson										
	Correlation	.359*	.868**	.569**	.776**	.510**	.724**	.556**	.330*	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.019	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	5

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	9

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.636	5

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	10

c. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16.0400	31.4600	15.9400	34.9000
	Std. Deviation	1.71381	3.95490	1.57026	4.60811
Most Extreme Differences	Absolute	.151	.136	.135	.086
	Positive	.089	.108	.125	.066
	Negative	-.151	-.136	-.135	-.086
Test Statistic		.151	.136	.135	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162 ^c	.122 ^c	.189 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.777	2.17699

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	822.492	3	274.164	57.849	.000 ^b
	Residual	218.008	46	4.739		
	Total	1040.500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

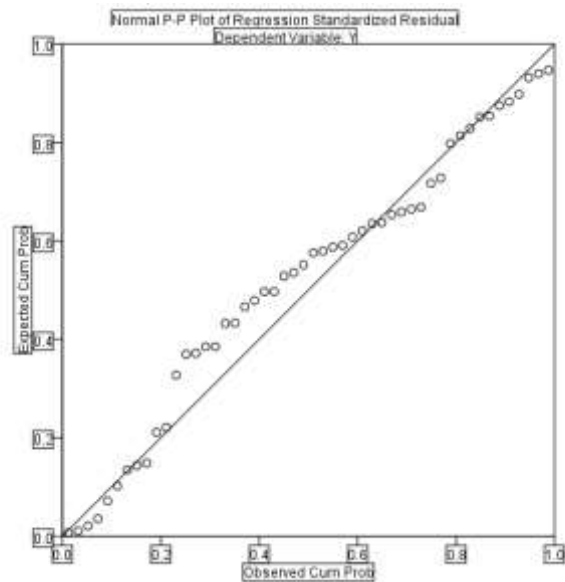
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.974	3.607		2.211	.032
	X1	.831	.243	.309	3.425	.001
	X2	.609	.106	.523	5.759	.000
	X3	.652	.228	.222	2.864	.006

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Model



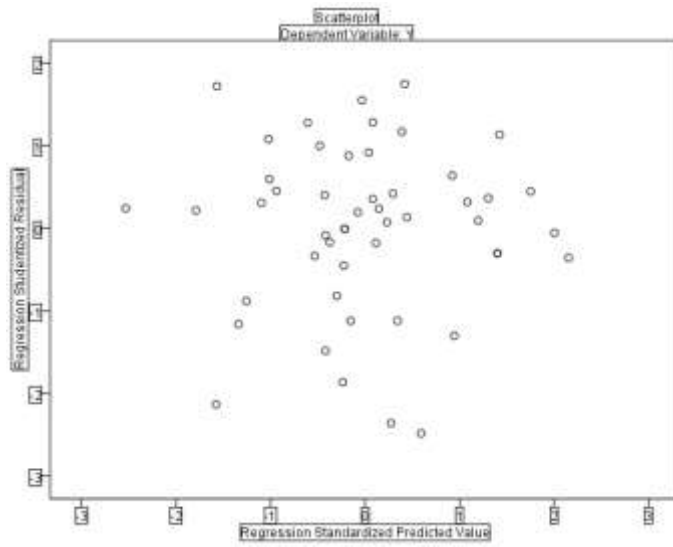
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.974	3.607		2.211	.032		
X1	.831	.243	.309	3.425	.001	.560	1.787
X2	.609	.106	.523	5.759	.000	.553	1.808
X3	.652	.228	.222	2.864	.006	.757	1.320

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.974	3.607		2.211	.032
	X1	.831	.243	.309	3.425	.001
	X2	.609	.106	.523	5.759	.000
	X3	.652	.228	.222	2.864	.006

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	822.492	3	274.164	57.849	.000 ^b
	Residual	218.008	46	4.739		
	Total	1040.500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

c. Uji Koefisienan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.777	2.17699

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081