



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA RUMAH BATIK ROLLA  
JEMBER**

*The Effect of Work Motivation and Job Training toward Job Performance  
Employees In the Production Division Batik Rolla Jember*

**SKRIPSI**

Oleh

**Rizki Listiyowati  
NIM 120910202062**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA RUMAH BATIK  
ROLLA JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

**Rizki Listiyowati**  
**NIM 120910202062**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Almarhum Ayahanda Sugianto dan Ibunda Sulistiani yang telah mengasuh, mendidik, mendoakan, dan memberikan kasih sayang, kesabarannya serta dorongan semangat untukku agar terus menjadi anak yang lebih baik;
2. Seluruh keluarga besar terutama kakakku Yeni Listiyowati dan Wahyu Sugiarto, terimakasih atas perhatian dan dukungannya selama ini;
3. Adikku Tri Fajar Maulana yang tersayang;
4. Untuk Setyo Cahyanto yang dengan kehadirannya mampu membuatku mengerti segala hal yang belum pernah saya pahami;
5. Guru-guruku sejak Taman Kanak-kanak sampai dengan Perguruan Tinggi;
6. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

**MOTTO**

Apa yang sedang kamu doakan, sedang Tuhan kerjakan. Percayalah semuanya  
akan indah menurut rencana Nya dan waktu Nya

(Merry Riana)\*



---

\*Merry, Riana. (2012). *Mimpi Sejuta Dolar* (Alberthiene Endah) Jakarta,. Gramedia Pustaka Utama.

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizki Listiyowati

NIM : 120910202062

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Rumah Batik Rolla Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 20 April 2017

Yang menyatakan,

Rizki Listiyowati  
NIM. 120910202062

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWA BAGIAN PRODUKSI PADA RUMAH BATIK  
ROLLA JEMBER**

*The Effect of Work Motivation and Job Training toward Job Performance  
Employees In the Production Division Batik Rolla Jember*

Oleh

**Rizki Listiyowati**  
**NIM. 120910202062**

**Pembimbing**

**Dosen Pembimbing I : Dr. Sasongko, M.Si**

**Dosen Pembimbing II : Drs. Sutrisno, M.Si**

## RINGKASAN

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Rumah Batik Rolla Jember**". Rizki Listiyowati, 120910202062; 2017: 71 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Politik; Universitas Jember.

Karyawan merupakan unsur terpenting dan menentukan dalam organisasi untuk pencapaian tujuan karena karyawan merupakan unsur pelaksana atau penyelenggara tugas-tugas guna mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu ditegakkan di kalangan seluruh karyawan serta pelatihan kerja yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Rumah Batik Rolla Jember, tidak semua karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, hal ini disebabkan karena menurunnya kinerja karyawan dalam memenuhi target perusahaan yang telah ditentukan. Penurunan kinerja tersebut disebabkan karena kurangnya perusahaan memberikan dorongan atau motivasi berupa pelatihan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan pelatihan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada Rumah Batik Rolla yang berjumlah 61 responden. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 41,266 dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05 dan lebih besar dari F tabel yaitu 3,15. Maka

keputusan yang dapat diambil adalah  $H_3$  diterima yaitu terdapat pengaruh simultan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember. Berdasarkan hasil uji t tentang pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) yaitu  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $2,038 > 1,670$  dengan tingkat signifikan  $<0,05$  maka  $H_1$  diterima. Variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) yaitu  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $5,057 > 1,670$  dengan tingkat signifikan  $<0,05$  maka  $H_2$  diterima. Hasil koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,587 atau 58,7%. Artinya, sumbangan pengaruh variabel dependen yaitu kinerja karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember adalah sebesar 58,7%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan



## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Rumah Batik Rolla Jember” untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Ilmu Administrasi Bisnis pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edy Wahyudi, S.Sos, MM, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
3. Drs. Suhartono, MP., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis selaku ketua Administrasi Bisnis;
4. Dr. Sasongko, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Sutrisno, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas keterlibatan dalam penelitian yaitu memberikan waktu, bimbingan, pengarahan, dan semangat demi terselesaikannya penulisan skripsi ini;
5. Drs. Sugeng Iswono, MA. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa;
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah membantu dalam bidang akademik maupun proses akademik sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi;
7. Ibu Iriane Ch.M, A.Md, selaku pemilik Rumah Batik Rolla Jember yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data dan arahan selama proses penelitian berlangsung;

8. Seluruh karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember yang berkenan menerima, memberi masukan, serta waktu dan tempat dalam penyelesaian skripsi ini;
9. Seluruh teman serta sahabat-sahabatku Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2012 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, terimakasih untuk doa dan bantuannya;
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Namun demikian, bilamana ada kekurangan penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Jember, 20 April 2017

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN BIMBINGAN</b> .....	v
<b>RINGKASAN</b> .....	vi
<b>PRAKATA</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	10
<b>1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian</b> .....	10
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
<b>2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia</b> .....	11
<b>2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia</b> .....	11
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia.....	11
2.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
<b>2.3 Motivasi Kerja</b> .....	14
2.3.1 Pengetian Motivasi .....	14
2.3.2 Pengertian Motivasi Kerja .....	15
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja .....	16
<b>2.4 Pelatihan Kerja</b> .....	17
2.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	17
2.4.2 Tujuan Pelatihan .....	19

2.4.3 Manfaat Pelatihan .....	20
<b>2.5 Kinerja .....</b>	<b>22</b>
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	22
2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	24
<b>2.6 Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....</b>	<b>25</b>
<b>2.7 Hubungan Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan .....</b>	<b>27</b>
<b>2.8 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>28</b>
<b>2.9 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>30</b>
<b>2.10 Hipotesis .....</b>	<b>31</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
<b>3.1 Jenis dan Sumber Data.....</b>	<b>32</b>
3.2.1 Jenis Data .....	32
3.2.2 Sumber Data .....	32
<b>3.2 Metode Pengumpulan Data.....</b>	<b>32</b>
<b>3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>32</b>
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	32
3.3.2 Waktu Penelitian.....	33
<b>3.4 Populasi dan Sampel.....</b>	<b>33</b>
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel .....	33
<b>3.5 Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>34</b>
3.5.1 Variabel Bebas atau <i>Independent Variable</i> (X).....	34
3.5.2 Variabel Terikat atau <i>Dependent Variable</i> (Y).....	36
<b>3.6 Skala Pengukuran.....</b>	<b>40</b>
<b>3.7 Teknik Analisis Data.....</b>	<b>41</b>
3.7.1 Uji Validitas .....	41
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	41
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	42
3.7.4 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.7.5 Uji Hipotesis .....	44
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>

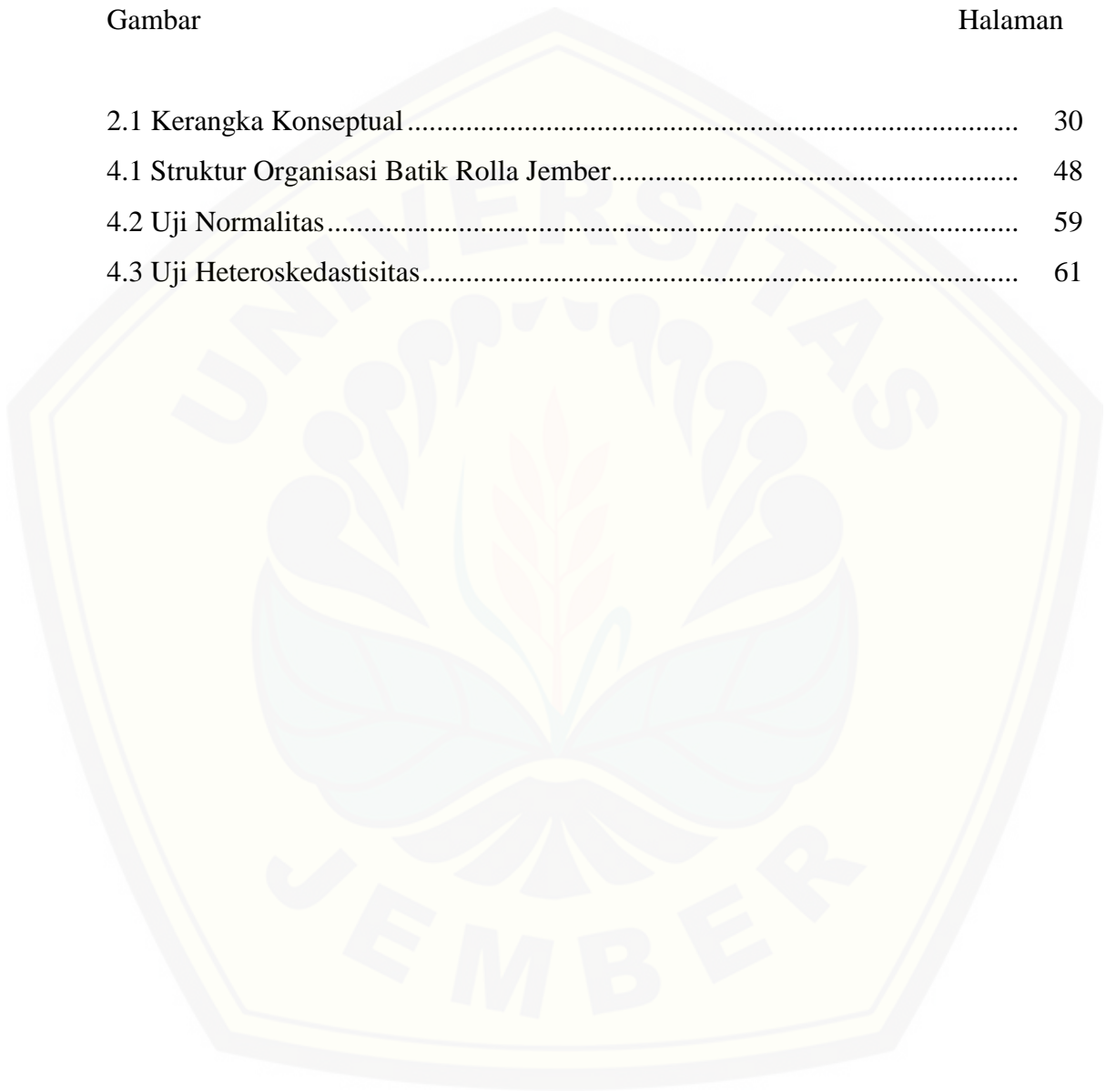
<b>4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....</b>	<b>46</b>
<b>4.2 Deskripsi Responden .....</b>	<b>50</b>
<b>4.3 Deskripsi Statistik .....</b>	<b>52</b>
<b>4.4 Validitas Instrumen .....</b>	<b>56</b>
4.4.1 Uji Validitas .....	56
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	58
<b>4.5 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>59</b>
4.5.1 Uji Normalitas.....	60
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	60
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	60
<b>4.6 Analisis Data.....</b>	<b>61</b>
4.6.1 Uji Hipotesis .....	62
<b>4.7 Pembahasan.....</b>	<b>65</b>
4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Rumah Batik Rolla Jember .....	65
4.7.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Rumah Batik Rolla Jember .....	66
4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada Rumah Batik Rolla Jember .....	68
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>70</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>70</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>71</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>76</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel	Halaman
1.1 Data Pelatihan Rumah Batik Rolla .....	3
1.2 Presensi Karyawan bagian Produksi Rumah Batik Rolla Jember .....	5
1.3 Data Produksi Rumah Batik Rolla .....	6
1.4 Data Karyawan Rumah Batik Rolla .....	8
2.1 Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang.....	28
4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	50
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden .....	51
4.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	52
4.5 Nilai Skor .....	53
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja .....	53
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan Kerja .....	54
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	56
4.9 Rekap Uji Validitas .....	56
4.10 Uji Reliabilitas .....	57
4.11 Uji Multikolonieritas.....	60
4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	61
4.13 Hasil Uji F.....	62
4.14 Hasil Uji t .....	63
4.15 Hasil Koefisien Determinasi Berganda.....	64

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	30
4.1 Struktur Organisasi Batik Rolla Jember.....	48
4.2 Uji Normalitas.....	59
4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	61



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	76
2. Rekapitulasi Jawaban Responden .....	81
3. Hasil Distribusi Jawaban Responden .....	84
4. Hasil Uji Validitas .....	92
5. Hasil Uji Reliabilitas .....	97
6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	100
7. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	103
8. Hasil r Tabel .....	106
9. Hasil T Tabel .....	107
10. Hasil F Tabel .....	108
11. Surat Ijin Melaksanakan Penelitian.....	109
12. Surat Keterangan Selesai Penelitian	



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial yang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya adalah dengan bekerja sama antara individu yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting dalam setiap perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang merupakan unsur penentu terhadap keberlangsungan perusahaan.

Kita yakin bahwa belum ada satu perusahaan pun yang dapat mengoperasikan faktor produksi tanpa memanfaatkan tenaga kerja. Bahkan ada semacam kecenderungan, makin besar perusahaan dari segi kualitas dan kuantitas, makin besar jumlah kebutuhan tenaga kerja. Meskipun telah ditemukan teknologi baru berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi berupa perangkat keras maupun lunak, tetapi bagi sebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya tenaga kerja. Semakin *modern* nya peralatan produksi (mesin-mesin), kebutuhan tenaga kerja *profesional* sangat dibutuhkan perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM yang semakin kompetitif. Tenaga kerja yang *profesional* disini yaitu tenaga kerja yang terlatih dan mempunyai kompetensi dalam menghadapi persaingan bisnis. SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Hal ini dipertegas oleh Pribadi (2013) kualitas sumber daya manusia (SDM) sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas, sehingga organisasi tidak mampu bersaing. Sumber daya yang dimaksud ialah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, yaitu karyawan.

Ellitan (2002) mengemukakan bahwa dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan tenaga *profesional* atau SDM yang terlatih agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rispati (2013) pelatihan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat pada kinerja karyawan.

Rumah Batik Rolla Jember merupakan perusahaan perseorangan dibidang produksi batik yang berdiri sejak tahun 2010. Sebagai perusahaan batik yang memproduksi batik tulis, batik cap dan batik kombinasi tulis dan cap dengan ciri khas jember yaitu daun tembakau. Perusahaan memiliki banyak peralatan produksi. Peralatan tersebut harus dapat dioperasikan dengan benar sesuai dengan prosedur tetap yang telah dibuat perusahaan agar dapat menghasilkan batik-batik yang baik sesuai standar. Untuk mengurangi dan meminimalisasi kesalahan dalam proses produksi pembuatan batik, perusahaan memberikan motivasi yang berupa intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Berbagai kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Faktor intrinsik disebut juga motif atau pendorong, yang termasuk dalam faktor intrinsik adalah pencapaian prestasi, penguatan, tanggung jawab dan tugas itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya faktor atau dorongan dari luar individu. Faktor ekstrinsik adalah gaji/upah, kondisi kerja, hubungan dengan pemimpin dan karyawan lainnya. Motivasi ekstrinsik positif dilakukan dengan menghargai hasil kerja keras yang sesuai dengan imbalan dan sebagainya. Sedangkan motivasi yang ekstrinsik negatif dilaksanakan dengan memberikan sanksi jika hasil tidak sesuai dengan baik (Handoko 2001:79). Perusahaan tempat saya meneliti memberikan motivasi

kerja kepada karyawannya dengan bentuk motivasi ekstrinsik positif yaitu mereka (karyawan) yang dapat menyelesaikan pekerjaan membatiknya dengan baik, rapi dan dengan batas waktu yang diberikan sesuai dan memenuhi maka akan diberikan imbalan atas pekerjaannya yaitu berupa bonus. Sedangkan motivasi ekstrinsik negatif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, rapi dan tidak dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sering menunda-nunda pekerjaan dan bermalas-malasan ditempat kerja sehingga pekerjaannya tidak dapat selesai tepat waktu dan tidak sesuai maka perusahaan memberikan sanksi berupa potong gaji.

Faktor yang berpengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan disamping motivasi kerja yaitu pelatihan kerja. Apabila karyawan hanya mempunyai kemampuan kerja tanpa adanya program pelatihan, maka karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini disebabkan antara program pelatihan dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. (Pribadi, 2013). Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pemilik Rumah Batik Rolla, diketahui bahwa Rumah Batik Rolla Jember melakukan pelatihan teknik membatik dengan benar pada karyawan pembatik sebanyak 4 bulan sekali. Adapun pelatihan pembuatan batik tulis dan cap yang diberikan oleh Rumah Batik Rolla kepada karyawan bagian produksi selama empat bulan sekali pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Pelatihan Pembuatan Batik Tulis dan Cap pada Karyawan Batik Rolla Bagian Produksi dalam Kurun Waktu 4 Bulan sekali

No.	Jenis dan Macam Pelatihan	Waktu Pelatihan (hari)	Jumlah Karyawan (orang)
(a)	(b)	(c)	(d)
	Pengenalan Jenis-jenis Malam (Lilin Batik)		
1	Pengenalan Macam-macam Canting Cara Menggunakan Canting Cara Pemanasan Malam yang sesuai untuk Membatik	1	6

(a)	(b)	(c)	(d)
	Cara Memberikan Warna Batik		
2	Cara Menutup dan Mengerok dalam Pewarnaan	3	5
3	Cara Membuat Corak Motif Kain Panjang	3 (mengulang)	7
4	Cara Membatik Kain Panjang	7	7
5	Cara Pewarnaan Kain Panjang Cara Melarutkan Malam	30	3
6	Cara Menggunakan Alat untuk Mencetak Batik diatas Kain	1	3
7	Cara Pemberian Warna Setelah Dicap kedalam Tangki Berisi Cairan Pewarna	1	3

Sumber : Rumah Batik Rolla (2016)

Pentingnya pelatihan bagi karyawan dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap produktivitas produk yang dihasilkan karyawan. Perusahaan memberikan pelatihan kepada setiap karywan di Rumah Batik Rolla guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tidak menurun. “Perusahaan memberikan pelatihan kepada setiap karyawan menurut bidangnya atau berdasarkan kemampuan yang mereka bisa” (Simamora, 2006). Pelatihan yang diberikan untuk karyawan pada Rumah Batik Rolla dilakukan setiap empat bulan sekali dan pelatihan langsung dari pemilik batik yaitu ibu Iriane. Untuk tehnik-tehnik dalam pembatikan yang rumit biasanya pelatihan mendatangkan orang dari luar yang sudah terlatih untuk mengajarkan tehnik membatik sesuai bidang masing-masing. Wajib bagi semua karyawan untuk mengikuti pelatihan yang sudah diberikan agar mereka bisa terus meningkatkan produk batik yang mereka

hasilkan serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang menurun. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan maka setiap karyawan bisa terus lebih menghasilkan produk-produk yang baik bagi perusahaan serta yang banyak diminati oleh banyak orang.

Fenomena yang ada pada Rumah Batik Rolla itu adalah ditandai oleh penurunan kinerja karyawannya yang diungkap langsung oleh pemilik perusahaan. Penurunan kinerja tersebut ditandai oleh tingkat presensi karyawan yang tidak stabil dalam tiga bulan terakhir dan tingkat hasil perolehan barang yang tidak memenuhi target. Adapun presensi karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla terlihat pada tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2 : Presensi Karyawan Bagian Produksi Rumah Batik Rolla Jember 3 Bulan Terakhir (Maret sampai dengan Mei) 2016

No	Bulan	Presensi	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Keterangan
1	Maret	Masuk	25	54	
		Tidak Masuk	25	7	1 orang tidak masuk 2 hari dan 6 orang tidak masuk 1 hari
2	April	Masuk	26	51	
		Tidak Masuk	26	10	1 orang tidak masuk 3 hari, 2 orang tidak masuk 2 hari, dan 7 orang tidak masuk 1 hari
3	Mei	Masuk	24	50	
		Tidak Masuk	24	11	2 orang tidak masuk 2 hari dan 9 orang tidak masuk 1 hari

Sumber : Rumah Batik Rolla Jember, 2016

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa absensi karyawan (karyawan tidak masuk kerja) mengalami peningkatan selama tiga bulan terakhir yaitu bulan Maret sampai dengan Mei. Pada bulan Maret tingkat absensi adalah 7 karyawan, bulan April 10 karyawan dan bulan Mei mencapai 11 karyawan. Alasan yang dijadikan absensi karyawan adalah kepentingan keluarga mendadak dan sakit. Pada Rumah Batik Rolla juga diberlakukan jika ada salah seorang

karyawannya tidak masuk atau absen mereka wajib mengirim atau menitipkan surat izin kepada satpam, dan ada batas maksimal dari absen itu sendiri. Setiap karyawan diberi jatah maksimal tiga kali absen, jika lebih dari itu maka akan diberikan sanksi berupa denda lima ribu rupiah untuk seorangnya. Rumah Batik Rolla membuat sistem seperti itu supaya semua karyawannya dapat disiplin dan tidak memberikan efek negatif bagi perusahaan, karena hal tersebut jika tidak diberlakukan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Jumlah karyawan yang tidak masuk kerja mengindikasikan motivasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut penelitian Herman (2008), semakin baik presensi kehadiran seorang karyawan mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut. Hal itu dikarenakan karyawan yang tidak pernah absen selalu dapat memenuhi target yang dibebankan kepadanya karena adanya kebiasaan yang terus menerus atau berkelanjutan mengenai pemenuhan target. Presensi karyawan tersebut secara langsung berpengaruh juga terhadap penurunan kinerja karyawan Rumah Batik Rolla Jember dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.3 : Perkembangan Produksi Rumah Batik Rolla Tahun 2011 sampai dengan 2016

No	Tahun	Target Produksi (Potong Kain)	Realitas Produksi (Potong Kain)	Keterangan
1	2013	10.000	10.647	3.461 batik tulis dan 7.186 batik cap
2	2014	11.000	10.168	3.069 batik tulis dan 7.099 batik cap
3	2015	12.000	11.051	3.804 batik tulis dan 7.147 batik cap
4	2016	12.000	5.675	1.816 batik tulis dan 3.759 batik cap

Sumber : Rumah Batik Rolla Jember, 2016

Keterangan : (\*) sampai dengan bulan Mei 2016

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa target produksi sebesar 10.000 sampai dengan 12.000 potong kain batik namun pada kenyataannya hampir setiap tahunnya selalu tidak mencapai target. Penurunan target sangat terasa terutama dari tahun 2013 dan 2014. Pada tahun 2013 produktivitas produksi mencapai 10.647 potong kain batik, namun kemudian terjadi penurunan tahun 2014 menjadi 10.168 potong kain batik, ini berarti telah menurun sebesar 4,499% bila dibandingkan dengan tahun 2013.

Berdasarkan pada data di Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa telah terjadi penurunan produktivitas produksi pada Rumah Batik Rolla Jember. Menurut ibu Iriane pemilik Rumah Batik Rolla Jember, perusahaan mengalami masalah dalam memotivasi kerja karyawan, hal ini terlihat dari masih banyak karyawan yang acuh tak acuh terhadap keadaan perusahaan, karena para karyawan tersebut tidak mempunyai *sense of belonging* terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan cenderung terlalu santai dalam mengerjakan tugasnya karena kurangnya motivasi pada diri karyawan tersebut, sehingga jumlah produk yang harus dihasilkan tidak sesuai dengan jumlah yang sudah ditentukan atau ditetapkan oleh perusahaan. Padahal pada perusahaan batik ketelatenan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan membatik yang dibutuhkan. Selain itu, menghasilkan produk yang memiliki kualitas baik dan sesuai standar penting bagi Rumah Batik Rolla Jember, sebab visi Rumah batik Rolla ialah Kualitas adalah no.1.

Rumah Batik Rolla merupakan salah satu industri rumah batik yang ada di kabupaten Jember. Perusahaan ini awalnya hanya memproduksi batik dengan 10 orang tenaga kerja dan dilakukan di teras rumah namun dengan perkembangan yang dicapai perusahaan, kini telah memperkerjakan 156 orang untuk wilayah Jember sendiri. Berikut data jumlah karyawan dan tugasnya Rumah Batik Rolla Jember bagian produksi dijelaskan pada tabel 1.4

Tabel 1.4: Karyawan Rumah Batik Rolla

No	Jenis	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Karyawan	Gambar / Desain	39
		Pembatik	13
		Pengeblok	17
		Pengecap	10
		Pengeblat	13
		Pewarnaan	52
		Proses Akhir	12
<b>Total</b>			<b>156</b>

Sumber : Data diolah (2016) Rumah Batik Rolla

Proses produksi merupakan bagian yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena apabila proses produksi terhambat atau berhenti hal ini akan berdampak terhadap keberlangsungan perusahaan. Dalam proses produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh yang besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan kegiatan proses produksi tersebut. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan bagian gambar/desain mempunyai tugas untuk membuat pola atau mendesain kain yang akan di pola menjadi gambar batik. Selanjutnya karyawan dengan bagian pembatik bertugas sebagai membatik kain yang sudah di desain oleh bagian pendesain. Untuk karyawan yang bertugas sebagai pengeblok yaitu mereka yang mengeblok kain yang sudah di desain dan dibatik untuk diblok menjadi warna dasar.

Karyawan dengan tugas sebagai pengecap adalah mereka yang memakai alat bantu untuk mempola atau mendesain kain dengan alat cap yang sudah di desain batik. Karyawan dengan tugas pengeblat yaitu dia yang mengeblat kain yang sudah berpola batik supaya motifnya lebih nampak. Untuk karyawan yang bertugas pewarnaan adalah mereka yang bertugas memberi warna pada kain batik yang sudah jadi untuk diberi warna sesuai kebutuhan. Sedangkan proses akhir atau *finishing* yaitu mereka yang bertugas pada bagian packaging atau pengepakan barang. Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut tumbuh



apabila perusahaan menyadari akan kewajibannya terhadap para karyawan, dalam hal ini adalah membina dan merawat secara wajar sesuai dengan azas-azas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan.

Pentingnya peranan motivasi kerja dan pelatihan bagi karyawan dalam perusahaan telah menarik perhatian penulis untuk melihat motivasi kerja karyawan di Rumah Batik Rolla Jember. Untuk itu penulis memilih judul sebagai berikut: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Rumah Batik Rolla Jember”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Rumah Batik Rolla Jember?
- b. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Rumah Batik Rolla Jember?
- c. Apakah motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Rumah Batik Rolla Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di jelaskan di atas, adapun tujuan dari penelitian yang diharapkan yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan tentang:

- a. Untuk mengetahui pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Rumah Batik Rolla Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Rumah Batik Rolla Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh simultan motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Rumah Batik Rolla Jember.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan dari penelitian ini tercapai maka akan diperoleh beberapa manfaat, manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan,

Memberikan saran atau masukan kepada perusahaan yang terkait dengan bidang SDM dalam memberikan keputusan dan meningkatkan kualitas produk yang telah dilaksanakan oleh perusahaan kebijakan terhadap karyawannya di masa yang akan datang, khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja dan motivasi kerja serta pelatihan bagian produksi

b. Bagi Peneliti,

Seluruh kegiatan ini diharapkan memberikan pengalaman tentang penerapan teori yang di dapat selama bangku perkuliahan dengan praktek yang sebenarnya terjadi di lapangan mengenai produktivitas dan motivasi kerja serta pelatihan karyawan dalam upaya meningkatkan kualitas produk yang telah dilaksanakan oleh perusahaan.

c. Bagi Akademisi

Dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan penelitian serta dapat memberikan wawasan bagi peneliti selanjutnya yang masih terkait dengan motivasi kerja dan pelatihan karyawan bagian produksi dalam upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Werher dan Davis (dalam Sutrisno, 2009:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (dalam Sutrisno, 2009:4) adalah “sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya”.

Berpegang pada definisi tersebut diatas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia yang bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*).

### 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan

untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2009:5). Menurut Stoner (dalam Sutrisno, 2009:6) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan kerja secara individual. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:9) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengertian manajemen sumber daya manusia diartikan oleh Nawawi (2012) adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan). Fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber yang lain akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif.

MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

### 2.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:76) Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*.

- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi pemberhentian.
- d. Menawarkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya..
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan peilaian prestasi kerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal .
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan uraian mengenai peranan manajemen sumber daya manusia manusia (MSDM). Adanya pelatihan ini dimaksudkan bagian dari pengembangan karyawan sebagai akibat berkembangnya pengetahuan. Juga menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru, dengan demikian perusahaan juga harus memperhatikan sumber daya manusia yang nantinya berpengaruh pada keberlangsungan hidup organisasi. Sumber daya dikembangkan secara terus-menerus untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas dalam arti pandai, memiliki pengetahuan, keterampilan, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat terselesaikan sesuai dengan rencana agar fungsi organisasi berjalan dengan lancar, suatu cara yang ditempuh perusahaan supaya karyawannya dapat berkembang dan berkualitas adalah dengan memberikan program pelatihan.

## 2.3 Motivasi Kerja

### 2.3.1 Pengertian Motivasi

Siagian (2002:102) motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Mangkunegara (2006:103) , motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Handoko (2001:79) berdasarkan fungsinya motivasi terbagi menjadi dua, yaitu:

#### a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan tindakan. Berbagai kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat didalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Faktor intrinsik disebut juga motif atau pendorong, yang termasuk dalam faktor intrinsik adalah pencapaian prestasi, penguatan, tanggung jawab dan tugas itu sendiri.

#### b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya faktor dorongan dari luar individu. Faktor ekstrinsik adalah gaji/upah, kondisi kerja, hubungan dengan pemimpin dan karyawan lainnya. Motivasi ekstrinsik positif dilakukan dengan menghargai hasil kerja keras yang sesuai dengan imbalan dan sebagainya. Sedangkan motivasi yang ekstrinsik negatif dilaksanakan dengan memberikan sanksi jika hasil tidak sesuai dengan baik.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dipahami bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk bergerak mengarahkan kemampuan dan tenaganya untuk mencapai tujuan.

### 2.3.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut As'ad (2001:45) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Abraham Spering (dalam Mangkunegara, 2002:93) motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan motivasi kerja adalah merupakan daya dorong yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapai dan berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawa suatu keadaan yang memuaskan daripada keadaan yang sebelumnya.

Motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Adapun indikator motivasi kerja menurut teori Herzberg (dalam Hasibuan, 2005) yang dikembangkan adalah :

#### 1) Motivasi Intrinsik

Faktor motivator (Intrinsik) adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, merupakan faktor penting yang mampu memberikan dorongan atau motivasi kerja dalam diri karyawan yang berdampak pada hasil pekerjaannya. Faktor motivator antara lain:

- a) Pekerjaan itu sendiri
- b) Kemajuan dalam berkarir
- c) Prestasi

#### 2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor hygiene mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawan jika faktor tersebut diberikan secara tepat. Jika faktor tersebut diberikan secara tidak tepat akan berdampak pada menurunnya semangat serta hasil kerja karyawan. Faktor hygiene antara lain:

- a) Gaji atau upah

- b) Kondisi lingkungan kerja
- c) Atasan yang baik
- d) Keamanan kerja
- e) Hubungan dengan rekan kerja

Dapat dipahami motivasi kerja berasal dari dalam diri manapun dari luar diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Adapun motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja karyawan mempunyai alasan yang kuat untuk bekerja keras demi mencapai tujuan.

Adapun tujuan dari pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2003:97) adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi dan penggunaan alat-alat dan bahan baku

### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sitohang (2007) berpendapat bahwa motivasi kerja melibatkan dua faktor

- a. Faktor individual :
  - 1) Kebutuhan-kebutuhan
  - 2) Tujuan-tujuan orang
  - 3) Sikap-sikap
  - 4) Kemampuan-kemampuan orang



b. Faktor organisasi :

- 1) Pembayaran gaji/upah
- 2) Keselatan kesehatan kerja
- 3) Para mandor (supervisi)
- 4) Para pengawas fungsional

Pekerjaan yang sulit dalam memotivasi sumber daya manusia adalah menggabungkan faktor individu dengan faktor organisasi setiap pekerja yang sangat beraneka ragam, karena memotivasi seseorang itu dipengaruhi oleh dasar pendidikan dan kebutuhan-kebutuhannya.

## 2.4 Pelatihan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan kerja diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan antara kondisi faktual dari kinerja seseorang terhadap tuntutan ideal standart kinerja sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu. Menurut Sastrohadiwiryono (2005:200), “Pelatihan adalah bagian dari bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.”

Sedangkan menurut Ivancevich (dalam Sutrisno, 2009:67) pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pernyataan tersebut didukung dengan pernyataan Wungu dan Brotoharsojo (dalam Khotimah, 2014:14), Pelatihan pegawai atau *training* merupakan upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap-

sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Pengertian diatas mengidentifikasikan bahwa kegiatan pelatihan merupakan sesuatu yang harus dilakukan karena hal tersebut tidak hanya menguntungkan bagi seseorang yang mengikutinya, tetapi juga merupakan upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam pengembangan organisasi, meningkatkan kinerja dan akhirnya menempatkan perusahaan dalam posisi terbaik.

Berdasarkan uraian tersebut maka ditentukan indikator yang akan digunakan adalah pengertian pelatihan kerja menurut Wungu dan Brotoharsojo (dalam Khotimah, 2014:17): peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan, peningkatan sikap-sikap kerja.

a. Peningkatan Pengetahuan

Peningkatan pengetahuan adalah segenap pemahaman pegawai akan peraturan-peraturan dan berbagai macam prosedur. Melalui pelatihan, pegawai akan diberikan segenap pengetahuan yang berkaitan dengan bidang tugasnya. Keinginan akan pengetahuan merupakan dorongan-dorongan dasar dari setiap manusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang terjadi tetapi juga mengetahui mengapa sesuatu terjadi. Mereka ingin tahu apa yang saat ini dan ingin memperkirakan apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Pengetahuan yang dimaksud dalam hal ini adalah pengetahuan yang dapat berhubungan dengan bidang tugasnya, yaitu pengetahuan peraturan perusahaan, prosedur kerja yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

b. Peningkatan Keterampilan

Seorang karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan adanya keterampilan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga diharapkan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Keterampilan adalah segenap penguasaan teknis pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Keterampilan yang diperoleh dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dapat dikatakan bahwa keterampilan dapat

dipelajari dan dikembangkan, sehingga memberikan manfaat bagi karyawan dalam pekerjaan atau tugasnya sehari-hari dengan baik dan akan memberikan manfaat juga bagi perusahaan dalam mencapai tujuan.

c. Peningkatan Sikap-sikap Kerja

Sikap merupakan respon yang diperlihatkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk menampilkan perilaku kerja yang positif atau negatif. Sikap yang dimaksud dalam penelitian ini berhubungan dengan sikap karyawan setelah mengikuti pelatihan yang diharapkan lebih tanggap, percaya diri dan mandiri dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

#### 2.4.2 Tujuan Pelatihan

a. Tujuan pelatihan menurut Kamil (2010:152) dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan kemampuan dan keterampilan warga masyarakat dalam mengidentifikasi potensi-potensi diri dan potensi masyarakat sehingga dapat dikembangkan dan dapat dijadikan landasan dalam pengembangan usaha.
- 2) Untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan anggota masyarakat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- 3) Untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan masyarakat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 4) Untuk mengembangkan sikap sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerja dan bekerjasama.
- 5) Untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sehingga masyarakat lebih kreatif, inovatif dalam mengembangkan usahanya.
- 6) Mampu mengembangkan dan memajukan lembaga sebagai wadah dalam pengembangan usaha.

b. Menurut Meldona dan Siswanto (2012:218) tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan dalam enam bidang utama, yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja.

- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.
- 4) Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- 5) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi
- 6) Mempersiapkan karyawan untuk promosi

Berdasarkan uraian diatas, pada hakikatnya tujuan-tujuan pelatihan dapat dipahami secara khusus dan umum. Secara khusus pelatihan bertujuan: meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja pegawai, menghilangkan kesenjangan pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja pegawai dalam tugas jabatan, penyelenggaraan perencanaan sumber daya manusia yang lebih integratif dan komprehensif, sedangkan secara umum pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Tujuan pelatihan secara keseluruhan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta perubahan sikap pada diri seseorang, dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Secara lebih operasional, pelatihan juga dapat diartikan sebagai proses perubahan sikap, penambahan pengetahuan dan keterampilan.

#### 2.4.3 Manfaat Pelatihan

a. Menurut Saydam (2005:510) manfaat diadakannya pelatihan adalah

- 1) Menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam bidang tugas
- 2) Meningkatkan percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri
- 3) Memperlancar pelaksanaan tugas
- 4) Menambah motivasi kerja
- 5) Menumbuhkan sikap positif terhadap perusahaan
- 6) Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- 7) Mempertinggi rasa kepedulian terhadap perusahaan
- 8) Meningkatkan rasa menghargai antara karyawan

9) Mendorong karyawan untuk menghasilkan yang terbaik

10) Mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik

b. Menurut Meldona dan Siswanto (2012:222) menyatakan bahwa pelatihan dapat memberikan manfaat baik kepada karyawan, perusahaan serta manfaat dalam hubungan dengan departemen sumber daya manusia, intra dan antar organisasi.

1) Manfaat untuk karyawan, antara lain:

- a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif;
- b) Mendorong pencapaian pengembangan diri dan percaya diri;
- c) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuannya kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap;
- d) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi;
- e) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru;
- f) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatiha

2) Manfaat untuk perusahaan, meliputi:

- a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap terhadap orientasi profit;
- b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level;
- c) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan;
- d) Memperbaiki moral SDM;
- e) Membantu pengembangan perusahaan;
- f) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik;
- g) Membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan;
- h) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja;
- i) Membantu pengembangan promosi dari dalam;
- j) Memberikan informasi kebutuhan perusahaan di masa depan;
- k) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif

- l) Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
- m) Membantu menangani konflik agar terhindar dari stres kerja
- n) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.

Manfaat-manfaat tersebut dapat dipahami bahwa pelatihan membantu baik individu maupun organisasi. Bagi individu, dengan adanya pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan atau keterampilan yang sudah dimiliki. Bagi organisasi atau perusahaan dengan diadakannya pelatihan akan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, meningkatkan produktivitas perusahaan serta efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan.

## 2.5 Kinerja

### 2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kebutuhan hidup manusia pada dasarnya tidak hanya berupa material, tetapi juga nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak terduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja tersebut.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Pengertian kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor (Darul Fitri, 2002). Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan

lain-lain. Faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja karyawan tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaannya.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora,2006). Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi (Simamora, 2006).

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitanya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumberdaya manusia seperti sistem penggajian dapat sesuai dengan prosedur. Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan, dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang ke lainnya adalah mengembangkan potensi individu (Mathis and Jackson, 2011).

Mathis and Jackson (2011) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output,

kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan. Menurut Rivai (2011) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Suryoadi (2012) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Suprana (2012) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

#### 2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Martha (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality* dan pembelajaran.
- c. Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2014:11) sebagai berikut:

- a. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.



- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, saran dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan system promosi lainnya, seperti imbalan (yaitu *reward system recommendation*).

Moehariono (2012:95) mengatakan yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”.

Indikator kinerja (Mangkunegara, 2005: 18-19) sebagai berikut:

- a. Aspek kuantitatif: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. Aspek kualitatif: kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

## 2.6 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu pengelolaan karyawan harus diutamakan salah satunya dengan memberikan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Motivasi mempunyai peran penting dalam mencapai produktivitas kerja maksimum.

Dengan motivasi membuat orang yang termotivasi akan mempunyai gairah kerja yang tinggi, yang berhubungan dengan kinerjanya. Motivasi merupakan suatu proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan, makin tercukupi kebutuhan maka akan menemukan ketenangan dalam menjalankan tugasnya. Ketenangan dalam melaksanakan tugas akan berkaitan terhadap mutu pekerjaan mereka yang menjadi baik.

Menurut Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2006:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland, Edward Marray, Miler dan Gordon W (dalam Mangkunegara 2006:76), menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja kerja karyawan, artinya motivasi yang diberikan akan berhubungan pada kinerja karyawan.

Atas dasar pemikiran tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

## 2.7 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru, Simamora (2006:273). Pelatihan semakin meningkat menjadi masalah strategis utama karena berbagai alasan yaitu diantaranya globalisasi operasi bisnis. Perusahaan mengharapkan dengan adanya pelatihan maka kinerja karyawan akan tetap kompetitif.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010:280). Menurut Hariandja (2002:169), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:196) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilainya salah satunya *Training and Development Needs*. Dimana tujuan dan manfaat yang didapatkan adalah mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal. Mangkuprawira (2007:233), mengemukakan bahwa, “Pelatihan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”.

Pelatihan digunakan sebagai dasar perusahaan memiliki karyawan yang handal karena apabila karyawan memiliki bekal pelatihan yang baik maka karyawan dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang didapat dari pimpinan perusahaan. Hal ini yang menjadikan perusahaan berjalan efektif untuk mencapai tujuan dan target yang ada dalam perusahaan. Dengan pelatihan

dan karyawan mempunyai kinerja yang baik serta karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan dalam waktu yang cenderung lebih singkat.

Atas dasar pemikiran tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan literatur dalam penelitian ini.

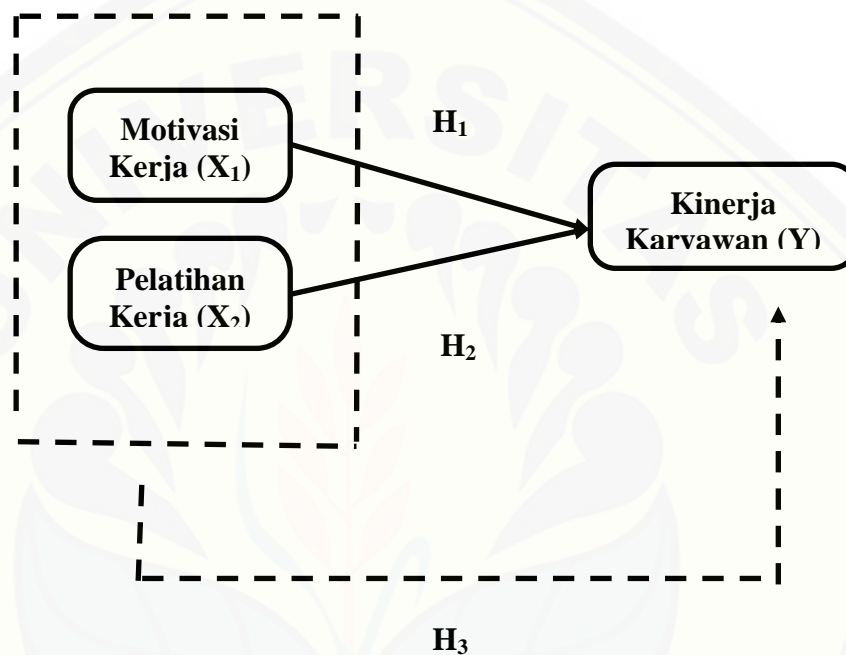
Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1.	Mahardika dkk (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Asa Financial Indonesia Sales Office Malang)	X (Motivasi Kerja)  Y (Kinerja Karyawan)	Regresi sederhana	Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2.	Kusuma dkk (2015)	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	X1 (Motivasi) X2 (Pelatihan) Y (Kinerja Karyawan)	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
3.	Yulianti (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara	X (Pelatihan)  Y (Kinerja Karyawan)	Regresi sederhana	Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
4.	Juniantara dan Riana (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar	X1 (Motivasi)  X2 (Kepuasan Kerja)  Y (Kinerja Karyawan)	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5.	Listyowati (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Rumah Batik Rolla Jember	X1 (Motivasi Kerja)  X2 (Pelatihan)  Y (Produktifitas Kerja)	Regresi linier berganda	-

## 2.9 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Rumah Batik Rolla Jember. Berdasarkan rumusan masalah, dan hasil tinjauan dari landasan teori maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Tujuan dari kerangka konseptual adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X<sub>1</sub>) yaitu motivasi kerja dan (X<sub>2</sub>) yaitu pelatihan kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

### 2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan penelitian yang masih kurang atau belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian (Bungin, 2005:85). Oleh karena itu peneliti dituntut untuk dapat merumuskan hipotesis dengan jelas. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh simultan motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember.

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan masalah penelitian, penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi. Menurut Bungin (2005:57) penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengukur, menguji hubungan sebab akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan hipotesis untuk diuji dengan statistik. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif.

Penelitian ini akan dilakukan pengujian teori motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengukuran variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja karyawan bagian produksi dengan menggunakan data kuantitatif berupa angka-angka dan kuesioner merupakan alat pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diisi oleh responden sendiri. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Tempat penelitian merupakan lokasi penelitian yang dipilih sebagai objek penelitian, penelitian ini dilakukan di Rumah Batik Rolla yang beralamatkan di Jl. Mawar No.75 Jember. Rumah Batik Rolla berlokasi  $\pm$  2 km dari pusat kota atau alun-alun kota Jember. Alasan penulis memilih Rumah Batik Rolla Jember sebagai tempat penelitian adalah : Rumah Batik Rolla Jember memberikan motivasi kerja dan pelatihan kerja kepada karyawannya sebagai langkah meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi.



### 3.2.2 Waktu Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertimbangan waktu, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung sejak diserahkannya surat izin penelitian pada Rumah Batik Rolla Jember.

## 3.3 Populasi Penelitian

### 3.3.1 Populasi

Sugiyono (2010:115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini, adalah seluruh karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember yang berjumlah 156 orang.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi (Arikunto, 2006:146). Sampel yang digunakan adalah karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember. Dan penulis menggunakan pendapat Slovin dalam menentukan jumlah sampel, sebanyak 61 orang responden. Dari perhitungan tersebut diketahui sampel yang diambil sebanyak 61 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah total karyawan sebanyak 61 orang yang diambil sebagai sampel didapat dengan menggunakan perhitungan penentuan sampel dengan rumus Slovin (Husein, 2008) di bawah ini:

$$n = \frac{n}{(1 + Ne^2)}$$

$$n = \frac{156}{(1 + 166 \times 0,1^2)}$$

$$n = 60,937$$

$$n = 61 \text{ karyawan}$$

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiono (2010), *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiono (2010), *purposive sampling* adalah teknik penentuan dan pertimbangan tertentu. Teknik *purposive sampling* ini berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik responden yang disesuaikan dengan maksud penelitian. Adapun kriteria atau karakteristik responden adalah karyawan bagian produksi. Kriteria ini diambil karena karyawan bagian produksi adalah karyawan yang mendapatkan pelatihan secara sistematis dan berkelanjutan.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Dari pemahaman tersebut, dapat diketahui bahwa operasionalisasi variabel sangat diperlukan untuk menjabarkan pengertian dari konsep yang digunakan dalam penelitian, sehingga indikator-indikator dari variabel penelitian ini jelas. Agar variabel dapat diukur maka variabel harus dijelaskan ke dalam operasional variabel, untuk itu variabel harus dijelaskan parameter atau indikator-indikatornya (Bungin, 2005:70). Di bawah ini definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Motivasi Kerja (Variabel Independen)

Motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Adapun indikator motivasi kerja menurut teori Herzberg (dalam Hasibuan, 2005) yang dikembangkan adalah :

##### 1) Motivasi Intrinsik

Faktor motivator (Intrinsik) adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu

tersebut, merupakan faktor penting yang mampu memberikan dorongan atau motivasi kerja dalam diri karyawan yang berdampak pada hasil pekerjaannya. Faktor motivator antara lain:

- a) Pekerjaan itu sendiri
- b) Kemajuan dalam berkarir
- c) Prestasi

## 2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor hygiene mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawan jika faktor tersebut diberikan secara tepat. Jika faktor tersebut diberikan secara tidak tepat akan berdampak pada menurunnya semangat serta hasil kerja karyawan. Faktor hygiene antara lain:

- a) Gaji atau upah
- b) Kondisi lingkungan kerja
- c) Atasan yang baik
- d) Keamanan kerja
- e) Hubungan dengan rekan kerja

### b. Pelatihan Kerja (Variabel Independen)

Wungu dan Brotoharsojo (dalam Khotimah, 2014:14) Pelatihan karyawan atau *training* merupakan upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh rumah Batik Rolla Jember sebagai bentuk investasi perusahaan dibidang sumber daya manusia. Pelatihan agen asuransi atau *training* merupakan upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja para agen melalui proses belajar agar optimal dalam fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Berdasarkan pengertian diatas dapat diturunkan menjadi sebuah indikator sebagai berikut:

- 1) Peningkatan pengetahuan : proses pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan segenap pemahaman akan peraturan-peraturan dan berbagai macam prosedur
- 2) Peningkatan keterampilan : proses pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan ketrampilan sesuai dengan keahlian masing-masing
- 3) Peningkatan sikap-sikap kerja : proses pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan baik sikap maupun perilaku

c. Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

Moehariono (2012:95) mengatakan yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”.

Indikator kinerja (Mangkunegara, 2005: 18-19) sebagai berikut:

- 1) Aspek kuantitatif: hal yang yang hanya dapat dilihat, dirasakan dan dihitung
- 2) Aspek kualitatif: hal yang yang hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat

Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel

No	Konsep	Variabel	Indikator	Item
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1.	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	a.Gaji/Upah	1) Upah yang diterima ditempat bekerja saat ini sudah baik dan berdasarkan dengan peraturan yang berlaku 2) Perusahaan menerapkan sistem penggajian yang adil diantara para karyawan 3) Selalu ada reward atau kenaikan gaji jika karyawan mampu bekerja dengan lebih baik
			b.Atasan yang baik	1) Dalam bekerja merasa nyaman terhadap pengawasan atasan 2) Atasan yang selalu bersikap bijaksana dan dapat memberi intruksi dengan jelas 3) Merasa atasan adalah sahabat bagi karyawan

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
				4) Selalu memperhatikan kesehatan dan keselamatan para karyawannya 1) Merasa senang bekerja sama dengan teman sekerja di perusahaan 2) Mempunyai teman-teman yang selalu bersedia membantu jika mempunyai kesulitan dalam pekerjaan 3) Saling menolong dalam hal kesulitan sesama karyawan
			c.Hubungan dengan rekan kerja	
2.	Pelatihan	Pelatihan Kerja	a.Peningkatan pengetahuan  b.Peningkatan ketrampilan  c.Peningkatan sikap-sikap kerja	1) Pemahaman terhadap peraturan perusahaan 2) Kesesuaian prosedur kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan 3) Tambahan pengetahuan dalam hal baru mengenai produk 1) Kemampuan dalam mengembangkan keterampilan 2) Penguasaan teknis terhadap pelaksanaan pekerjaan 3) Pengurangan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien 1) Meningkatkan sikap percaya diri dalam pelaksanaan pekerjaan 2) Sikap tanggap dalam bekerja 3) Sikap mandiri dalam melaksanakan pekerjaan
3.	Kinerja	Kinerja Karyawan	a.Aspek kuantitatif  b.Aspek kualitatif	1) Sikap kerja dan kondisi pekerjaan 2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja 3) Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan menggunakan peralatan 4) Kemampuan mengevaluasi

Sumber: Data Diolah (2016)

### 3.5 Data dan Sumber Data

Hasan (2004:19) data merupakan keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui, dianggap atau anggapan. Data juga dapat berupa suatu fakta yang digambarkan lewat angka, simbol, kode dan lain-lain. Data sangat berperan penting dalam pelaksanaan penelitian, pemecahan suatu permasalahan dalam penelitian sangat tergantung dari keakuratan data yang diperoleh demikian pula pembuktian suatu hipotesis sangat tergantung oleh validitas data yang dikumpulkan. Data perlu dikelompokkan terlebih dahulu sebelum digunakan dalam proses analisis. Berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakan atas dua, yaitu data primer dan data sekunder

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru. Data ini diperoleh melalui kuesioner dan observasi. Kuisisioner dalam penelitian akan dibagikan kepada 61 responden yaitu karyawan Rumah Batik Rolla Jember.

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari kantor, buku (kepuustakaan) atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan penelitian yang ada di Rumah Batik Rolla Jember

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Data Primer

##### a. Data Pokok/ Kuesioner

Kuesioner (Arikunto, 2002:128) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data yang dilakukan sendiri oleh peneliti. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan Rumah Batik Rolla Jember.

b. Observasi

Observasi adalah suatu proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat kejadian atau fenomena-fenomena yang terjadi dilokasi penelitian. Observasi dilakukan untuk memperoleh data awal dari perusahaan.

3.6.2 Data Penunjang/ Sekunder

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan oleh penulis dengan cara mempelajari literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang membahas tentang pelatihan dengan kinerja, sehingga peneliti dapat memperoleh informasi tambahan yang diperlukan untuk bahan penelitian berlangsung misalnya: buku, jurnal, skripsi

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tercetak, tergambar dan terekam dengan tujuan untuk memberikan kemudahan dalam penelitian. Dokumentasi tersebut antara lain mengenai gambaran umum perusahaan, tujuan perusahaan dan struktur organisasi.

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sarjono dan Julianita (2011:6) skala likert adalah yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial. Dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* pernyataan. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban. Bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 4
2. Setuju (S) : diberi skor 3
3. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2

4. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Memodifikasi skala likert dari 5 jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan alasan sebagai berikut (Hadi, 1991:20):

1. Kategori di tengah mempunyai arti ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
2. Tersedianya jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, ke arah setuju atau tidak setuju.
3. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

Penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat jawaban dengan alasan bahwa dalam penelitian ini peneliti ingin memperoleh informasi dari responden yang mengarah antara setuju dan tidak setuju/ positif dan negatif, dengan demikian tidak mengurangi informasi yang diperoleh dari para responden.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya, dengan menggunakan alat analisis statistik. Pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap.



### 3.8.1 Uji Instrumen Data

#### a. Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand, 2006). Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2007). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ferdinand, 2006). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- 1) Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r$  hitung tidak positif serta  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrumen pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah (Sugiyono, 2007).

Penelitian ini menggunakan teknik reliabilitas *Interbal Consistency*. Teknik *Interbal Consistency* merupakan suatu pengujian yang dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, dan dari data yang diperoleh dianalisis dengan tertentu. Dalam penelitian ini jawaban kuesioner yang diperoleh dari kuisisioner bersifat berjenjang atau tidak bersifat dikotomi (mempunyai dua alternatif jawaban), sehingga akan digunakan teknik pengujian dengan metode Alpha Cronbach (Sugiyono, 2007).

Menurut Ghozali (2013), perhitungan *Alpha Cronbach* dapat menggunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS for Windows 20.0 dengan menggunakan model Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,700.

### 3.8.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk

menganalisis pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus matematis dari regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Pelatihan Kerja

e = *error disturbances*

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Agar mendapat regresi yang baik harus memenuhi asumsi yang disyaratkan yaitu memenuhi uji asumsi normalitas dan bebas dari Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi variable terikat dan variabel bebas dalam model regresi. Menurut Ghozali (2009), model regresi yang baik harus memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2009):

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

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen (Ghozali, 2009). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Deteksi untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan nilai *tolerance*. Gejala multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai VIF berada dikisaran 1 serta tidak lebih dari 10.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (  $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$  ) yang telah di-standardized (Ghozali, 2009).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2009):

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan 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

### 3.8.4 Uji Hipotesis

#### a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kriteria untuk menguji hipotesis adalah:

- 1) Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu:
  - a)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$   
Artinya: tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).
  - b)  $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$   
Artinya: ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Menentukan F tabel dan F hitung. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, maka:
  - a) Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
  - b) Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

#### b. Uji Parsial (Uji t)

- 1) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel bebas (X) benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya (Y). Hipotesis yang dipakai:
  - a)  $H_0 : b_i = 0$   
Artinya: variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
  - b)  $H_1 : b_i \neq 0$   
Artinya: variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen
- 2) Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:
  - a) t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima.
  - b) t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka ( $R^2$ ) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi model regresi yang baik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2013).

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Rumah Batik Rolla Jember dan hasil analisis data tentang pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember, maka diperoleh kesimpulan dengan arah positif, yaitu :

- a. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan telah memiliki motivasi untuk mengembangkan diri mereka sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember. Jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- b. Secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan karyawan telah merasakan adanya manfaat dari pelatihan kerja yang diberikan oleh Rumah Batik Rolla Jember sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember. Jika pelatihan kerja diberikan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat pula sesuai dengan pelatihan yang diberikan.
- c. Secara simultan variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember. Jika motivasi dan pelatihan terus ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dianalisis pada pembahasan sebelumnya maka saran yang bisa di sampaikan adalah :

- a. Rumah Batik Rolla Jember, tetap memberikan pelatihan kerja yang dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Dengan diselenggarakannya pelatihan kerja maka karyawan bagian produksi memiliki bekal kemampuan dalam proses pembuatan kain batik dengan berbagai macam jenis dan model sesuai trend masa kini sehingga dengan pelatihan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi serta untuk meminimalisir kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan.
- b. Rumah Batik Rolla Jember lebih meningkatkan motivasi kerja yang berupa dari luar diri karyawan agar setiap karyawan yang bekerja lebih giat lagi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan yang bekerja untuk perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi Hasan, dkk. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad, Moh, 2001. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta. Bungin, Burhan. 2013. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. PT Indeks
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gaol, Jimmy. 2004. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi. Keempat, Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrument*. Edisi pertama. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. *Buku 2*. Salemba Empat: Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Haryani, Sri. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta : UPP AMPYKPN
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Sumber Daya Manusia*, cetakan keempat. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.



- Hasibuan, S.P. Malayu, 2004. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Juniantara, I Wayan dan I Gede Riana. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628 ISSN : 2337-3067
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusuma, Galih Candra; Mochamad Al Musadieq; dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 21 No. 1 April 2015| [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Mahardhika, Rangga; Djahmur Hamid dan Ika Ruhana. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. (Laporan Penelitian tidak Dipublikasikan)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, 2006. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Meldona dan Siswanto. 2002. *Perencanaan Tenaga Kerja: Tinjauan Intregatif*, Malang
- Nawawi, Hadari. 2001. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University. Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

- Poerwadarminta, W.J.S. 2002., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Depdiknas, edisi III, Cetakan Kedua, Jakarta: Balai Pustaka.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T.H.. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Aplikatif Dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Saydam, Gaouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan. Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya. Paramita.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Supriyadi, Gering. Guna, Tri. 2003. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III Gering Supriyadi dan Tri Guna. Edisi Revisi*. Jakarta; Lembaga Administrasi Negara. <http://old.lib.ugm.ac.id/exec.php?app=simpus&act=search&lokasi=19&kriteria=pengarang&kunci=Supriyadi%252C+Gering+>
- Sutrisno, Edy. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi. Penerbit Raja*. Grafindo. Persada
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

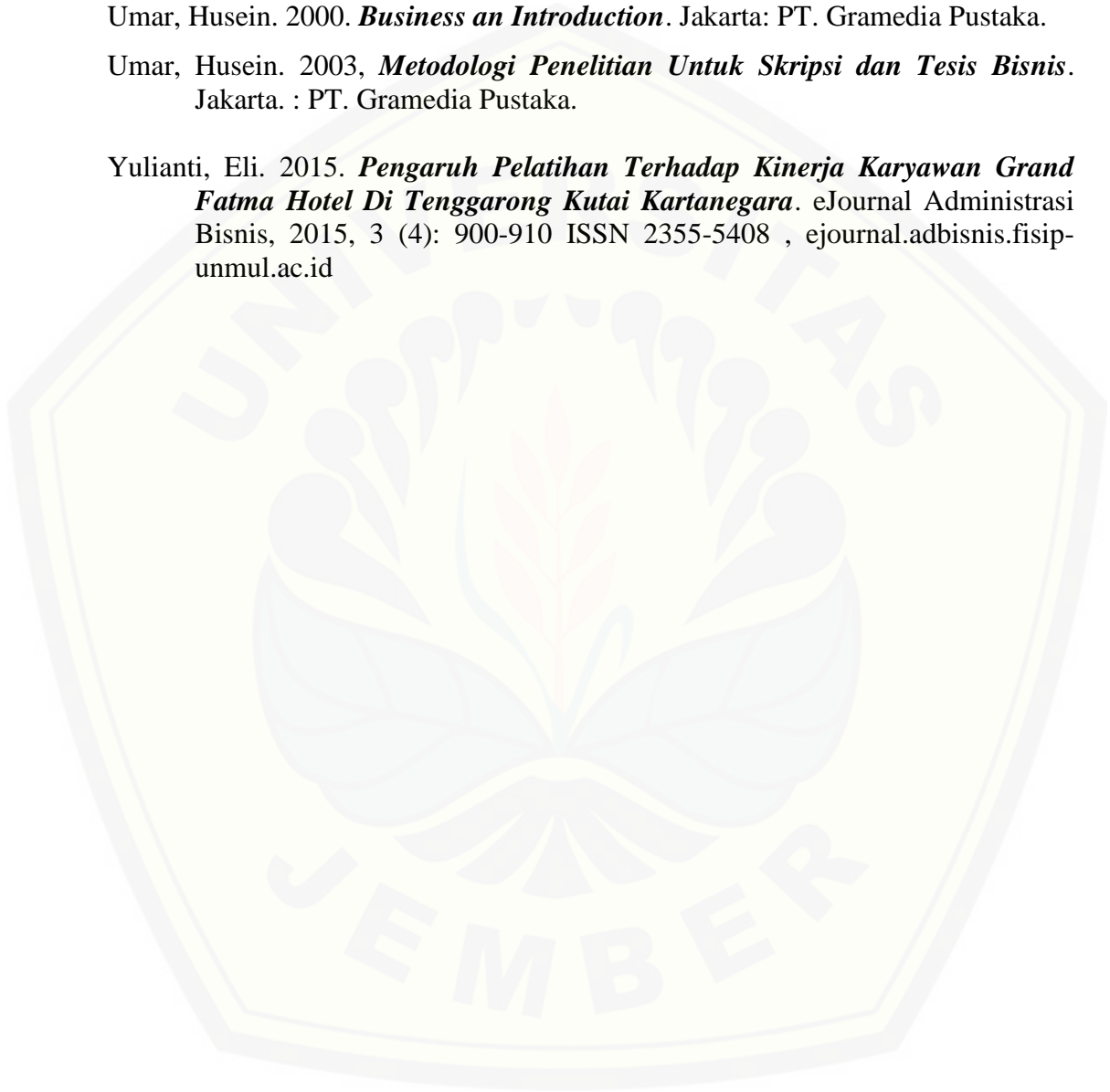
Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 2000. *Business an Introduction*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Umar, Husein. 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. : PT. Gramedia Pustaka.

Yulianti, Eli. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara*. eJournal Administrasi Bisnis, 2015, 3 (4): 900-910 ISSN 2355-5408 , [ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id)





**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jl. Kalimantan-Kampus Tegalboto, Telp. (0331) 335586-331342,

Fax. (0331) 335586 Jember 68121

E-mail : fisip.unej@telkom.net Telp. (0331) 332736

---

**LAMPIRAN I**

**KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Bersama ini dimohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian ilmiah tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Rumah Batik Rolla Jember”

Penelitian ini bersifat ilmiah, independen dan tidak ada hubungannya dengan reputasi Bapak/Ibu Rumah Batik Rolla Jember. Semua data yang diberikan hanya akan digunakan semata-mata untuk keperluan skripsi saya, kerahasiaan isi kuesioner ini sangat dijamin dan jaga erat oleh peneliti.

Saya harap data yang diberikan benar-benar data yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu rasakan sendiri (tidak ada data yang diisikan oleh orang lain atau data yang direkayasa).

Atas perhatian, waktu dan bantuan yang telah diberikan Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**Rizki Listiyowati**

**NIM 120910202062**

**KUESIONER****PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA RUMAH BATIK  
ROLLA JEMBER****PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon kuesioner ini diisi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
2. Berilah tanda centang ( $\checkmark$ ) pada kolom yang tersedia dan pilihlah sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Keterangan dari pernyataan :
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju

**IDENTITAS RESPONDEN**

- Nomor Responden : ...
- Jenis Kelamin : (Laki-laki/Perempuan)\*
- Umur : ...
- Pendidikan Terakhir : ...
- Lama Masa Kerja : ...

Keterangan : \* (coret yang tidak perlu)

**LAMPIRAN II PERNYATAAN KUESIONER**

Kuesioner berikut meliputi motivasi kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Diharapkan Bapak/Ibu bersedia memberikan tanggapan sesuai dengan pernyataan yang diberikan dengan memberikan tanda (√) pada kolom jawaban.

**I. Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Anda menerima upah/gaji ditempat anda bekerja saat ini sudah baik dan berdasarkan dengan peraturan yang berlaku				
2	Selalu mendapat reward atau kenaikan gaji selama bekerja				
3	Perusahaan tempat anda bekerja menerapkan gaji yang adil diantara karyawan				
4	Dalam bekerja, anda merasa nyaman dengan pengawasan atasan				
5	Anda mempunyai atasan yang selalu bersikap bijaksana dan dapat memberi intruksi dengan jelas				
6	Anda merasa atasan adalah sahabat terbaik				
7	Anda mempunyai atasan yang perhatian dan pengertian terhadap karyawannya				
8	Anda akan membantu rekan kerja ketika dalam kesulitan				
9	Anda berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja				
10	Anda selalu terpenggil untuk memimpin kelompok kerja				
11	Menyukai pekerjaan yang dapat berkomunikasi dengan rekan kerja				

**II. Pelatihan Kerja**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pelatihan memudahkan Anda dalam memahami peraturan dalam perusahaan				
2	Anda bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada dalam perusahaan				
3	Pengetahuan yang Anda peroleh, didapatkan melalui pelatihan yang diselenggarakan perusahaan				
4	Anda dapat mengembangkan jaringan sesuai dengan kemampuan yang Anda miliki				
5	Anda menguasai teknik membuat setelah mengikuti pelatihan				
6	Keterampilan yang Anda peroleh dari pelatihan dapat meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan				
7	Setelah mengikuti pelatihan, Anda merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan				
8	Anda lebih tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan				
9	Pelatihan dapat membantu Anda meningkatkan sikap mandiri dalam melaksanakan pekerjaan				

**III. Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Anda selalu dapat menyelesaikan pekerjaan				
2	Pekerjaan Anda terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
3	Anda menyelesaikan pekerjaan dengan kesalahan yang hampir tidak ada				
4	Anda mampu memenuhi target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan				
5	Pencapaian target produksi yang Anda capai melebihi dari target yang ditetapkan oleh perusahaan				
6	Anda tanggap terhadap instruksi dan mahir menggunakan peralatan kerja				
7	Anda selalu mengoreksi hasil kerja setelah jam kerja habis				



Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1
1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	39	4	4	3	4	4	3	3	4	3	32	4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35	3	2	3	4	3	4	4	4	3	30	3	4	4	4	4	3	4	26
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	41	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	4	3	4	4	3	4	3	25
5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	39	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34	3	4	4	4	4	3	4	26
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	3	3	4	25
7	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	34	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	3	4	26
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28
9	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	4	4	4	4	4	4	4	28
10	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	35	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29	3	3	3	4	3	3	3	22
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	41	3	3	4	4	3	3	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
13	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	3	4	26
14	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	3	4	26
15	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	34	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	3	4	4	4	3	3	4	25
16	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	37	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	3	4	26
17	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	29	3	4	2	4	3	4	4	4	3	31	3	4	4	4	4	3	4	26
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	3	3	4	25
19	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	39	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	4	4	4	4	4	4	4	28
21	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	33	3	4	2	4	3	4	4	4	3	31	3	4	4	4	4	3	4	26

22	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	2	4	4	26
23	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28
N	x1.	x1.	x1.	x1.	x1.	x1.	x1.	x1.	x1.	x1.	x1.		x2.	x2.	x2.	x2.	x2.	x2.	x2.	x2.	x2.		y1.	y1.	y1.	y1.	y1.	y1.	y1.	
o	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	x1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x2	1	2	3	4	5	6	7	y1
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	4	4	27
27	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	31	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	3	3	4	25
28	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	2	4	4	4	3	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	40	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	4	4	4	4	4	4	4	28
30	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	4	3	3	4	4	32	4	3	3	4	4	4	3	25
31	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
32	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	37	3	4	3	3	3	4	4	3	3	30	3	4	4	4	4	3	4	26
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30	3	3	4	4	4	3	3	24
34	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
35	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	3	2	3	3	4	3	2	20
36	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28
37	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	3	4	4	4	3	3	4	25
38	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	34	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30	3	3	4	4	4	3	3	24
39	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	3	4	26
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
42	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	3	4	26
43	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	3	4	4	27

44	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	42	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	4	3	4	4	3	4	3	25	
45	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	37	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	3	4	4	4	4	4	3	4	26
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	3	3	4	25
47	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	4	3	4	26
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	28
49	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	28
N	x1.	x1.	x1.	x1.	x1.	x1.	x1.	x1.	x1.	x1.	x1.		x2.	x2.	x2.	x2.	x2.	x2.	x2.	x2.	x2.		y1.	y1.	y1.	y1.	y1.	y1.	y1.	y1.	
o	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	x1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	x2	1	2	3	4	5	6	7	y1	
50	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	35	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29	3	3	3	4	3	3	3	22	
51	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	41	3	3	4	4	3	3	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	28
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	28
53	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	4	3	4	26
54	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	34	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	4	3	4	26
55	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	3	4	4	4	4	3	3	4	25
56	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	38	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	4	3	4	26
57	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	2	4	3	4	4	4	3	31	3	4	4	4	4	4	3	4	26
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	3	3	4	25
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	28
60	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	39	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	28
61	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	4	3	4	26

**Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden**

FREQUENCIES VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9  
 x1.10 x1.11 x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7 x2.8 x2.9 y1.1 y1.  
 2 y1.3 y1.4 y1.5 y1.6 y1.7 /ORDER=ANALYSIS.

**Frequencies****x1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.2	8.2	8.2
	3	31	50.8	50.8	59.0
	4	25	41.0	41.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	34.4	34.4	34.4
	4	40	65.6	65.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	33	54.1	54.1	55.7
	4	27	44.3	44.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.6	6.6	6.6
	3	31	50.8	50.8	57.4
	4	26	42.6	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	32.8	32.8	32.8
	4	41	67.2	67.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	34	55.7	55.7	57.4
	4	26	42.6	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	36	59.0	59.0	62.3
	4	23	37.7	37.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	36	59.0	59.0	59.0
	4	25	41.0	41.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	33	54.1	54.1	57.4
	4	26	42.6	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	31	50.8	50.8	54.1
	4	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	37	60.7	60.7	63.9
	4	22	36.1	36.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	36	59.0	59.0	59.0
	4	25	41.0	41.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	9	14.8	14.8	18.0
	4	50	82.0	82.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.6	6.6	6.6
	3	32	52.5	52.5	59.0
	4	25	41.0	41.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.6	6.6	6.6
	4	57	93.4	93.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	36	59.0	59.0	59.0
	4	25	41.0	41.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	10	16.4	16.4	18.0
	4	50	82.0	82.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.8	9.8	9.8
	4	55	90.2	90.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	



**x2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.6	6.6	6.6
	4	57	93.4	93.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**x2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	37	60.7	60.7	60.7
	4	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	50.8	50.8	50.8
	4	30	49.2	49.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	7	11.5	11.5	13.1
	4	53	86.9	86.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.6	6.6	6.6
	4	57	93.4	93.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	60	98.4	98.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	15	24.6	24.6	26.2
	4	45	73.8	73.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	50.8	50.8	50.8
	4	30	49.2	49.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	7	11.5	11.5	13.1
	4	53	86.9	86.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	





	Sig. (2-tailed)	.019	.035	.006	.011	.051	.014		.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.8	Pearson Correlation	.312 <sup>*</sup>	.183	.338 <sup>**</sup>	.332 <sup>**</sup>	.227	.302 <sup>*</sup>	.827 <sup>**</sup>	1	.675 <sup>**</sup>	.619 <sup>**</sup>	.798 <sup>**</sup>	.759 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.014	.158	.008	.009	.079	.018	.000		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.9	Pearson Correlation	.294 <sup>*</sup>	.204	.495 <sup>**</sup>	.314 <sup>*</sup>	.182	.463 <sup>**</sup>	.701 <sup>**</sup>	.675 <sup>**</sup>	1	.788 <sup>**</sup>	.785 <sup>**</sup>	.802 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.021	.115	.000	.014	.161	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.10	Pearson Correlation	.355 <sup>**</sup>	.183	.498 <sup>**</sup>	.373 <sup>**</sup>	.158	.469 <sup>**</sup>	.657 <sup>**</sup>	.619 <sup>**</sup>	.788 <sup>**</sup>	1	.687 <sup>**</sup>	.791 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.005	.158	.000	.003	.223	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.11	Pearson Correlation	.269 <sup>*</sup>	.315 <sup>*</sup>	.377 <sup>**</sup>	.295 <sup>*</sup>	.298 <sup>*</sup>	.339 <sup>**</sup>	.859 <sup>**</sup>	.798 <sup>**</sup>	.785 <sup>**</sup>	.687 <sup>**</sup>	1	.812 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.036	.013	.003	.021	.020	.007	.000	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1	Pearson Correlation	.594 <sup>**</sup>	.443 <sup>**</sup>	.663 <sup>**</sup>	.622 <sup>**</sup>	.459 <sup>**</sup>	.625 <sup>**</sup>	.791 <sup>**</sup>	.759 <sup>**</sup>	.802 <sup>**</sup>	.791 <sup>**</sup>	.812 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

```

CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8
X2.9 X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE
    
```





Y1.6	Pearson Correlation	1.000**	.117	.128	.127	.092	1	.117	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.367	.325	.329	.479		.367	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
Y1.7	Pearson Correlation	.117	1.000**	.733**	.601**	.127	.117	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.367	.000	.000	.000	.329	.367		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
Y1	Pearson Correlation	.699**	.727**	.637**	.482**	.411**	.699**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61

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



## Lampiran 5. Uji Reliabilitas

```
RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8
X1.9 X1.10 X1.11 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE.
```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	11

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

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.33	.625	61
X1.2	3.66	.479	61
X1.3	3.43	.531	61
X1.4	3.36	.606	61
X1.5	3.67	.473	61
X1.6	3.41	.528	61
X1.7	3.34	.544	61
X1.8	3.41	.496	61
X1.9	3.39	.556	61
X1.10	3.43	.562	61
X1.11	3.33	.539	61

```
RELIABILITY  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8
X2.9  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE.
```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	9

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

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.41	.496	61
X2.2	3.79	.487	61
X2.3	3.34	.602	61
X2.4	3.93	.250	61
X2.5	3.41	.496	61
X2.6	3.80	.440	61
X2.7	3.90	.300	61
X2.8	3.93	.250	61
X2.9	3.39	.493	61

```
RELIABILITY /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE.
```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			Reliability Statistics		
		N	%		
Cases	Valid	61	100.0	Cronbach's Alpha	N of Items
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0		
	Total	61	100.0	.709	7

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

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3.49	.504	61
Y1.2	3.85	.401	61
Y1.3	3.93	.250	61
Y1.4	3.98	.128	61
Y1.5	3.72	.488	61
Y1.6	3.49	.504	61
Y1.7	3.85	.401	61

**Lampiran 6. Regresi Linier Berganda (Uji T, Uji F, Koefisien Determinasi)**

```
REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING
LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y1
/METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*ZRESID) /RESIDUALS
DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .
```

**Regression**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	26.33	1.710	61
X1	37.75	3.994	61
X2	32.92	2.253	61

**Correlations**

		Y1	X1	X2
Pearson Correlation	Y1	1.000	.637	.747
	X1	.637	1.000	.685
	X2	.747	.685	1.000
Sig. (1-tailed)	Y1	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y1	61	61	61
	X1	61	61	61
	X2	61	61	61

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

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

Model	Change Statistics			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.573	1.117

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

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

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.587	41.266	2	58	.000	2.350

b. Dependent Variable: Y1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.034	2	51.517	41.266	.000 <sup>a</sup>
	Residual	72.409	58	1.248		
	Total	175.443	60			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.893	2.115		3.732	.000
	X1	.101	.050	.236	2.038	.046
	X2	.444	.088	.585	5.057	.000

a. Dependent Variable: Y1

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.531	1.883
	X2	.531	1.883

a. Dependent Variable: Y1

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	23.344	.37	.58	.00
	3	.002	43.062	.63	.42	1.00

a. Dependent Variable: Y1

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.53	28.33	26.33	1.310	61
Residual	-2.532	2.196	.000	1.099	61
Std. Predicted Value	-2.896	1.526	.000	1.000	61
Std. Residual	-2.267	1.966	.000	.983	61

a. Dependent Variable: Y1

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

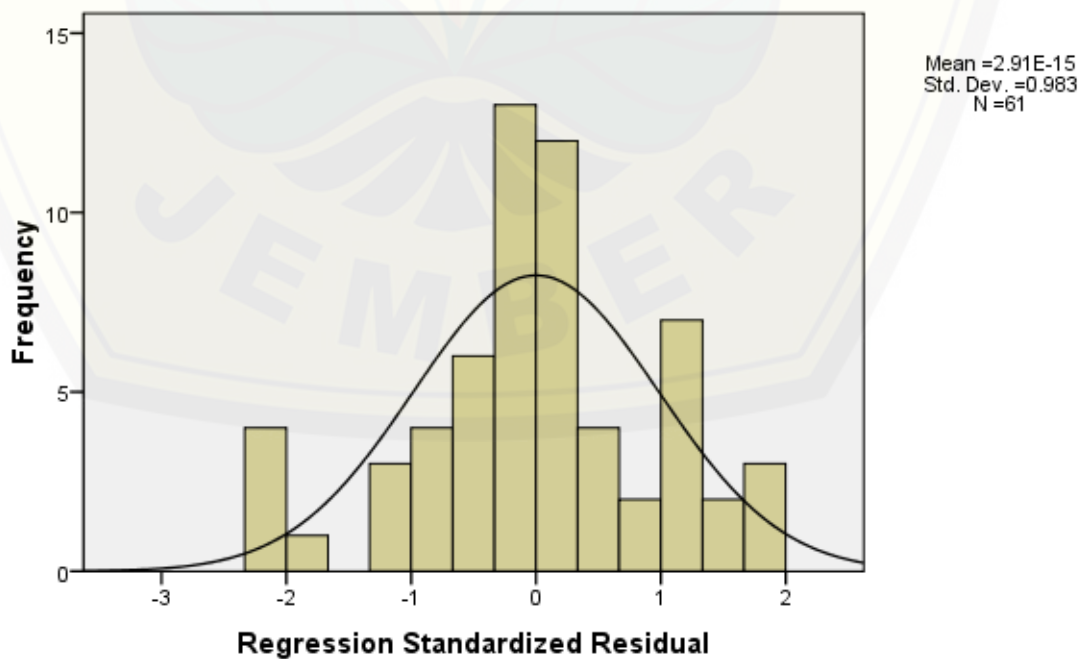
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.531	1.883
	X2	.531	1.883

a. Dependent Variable: Y1

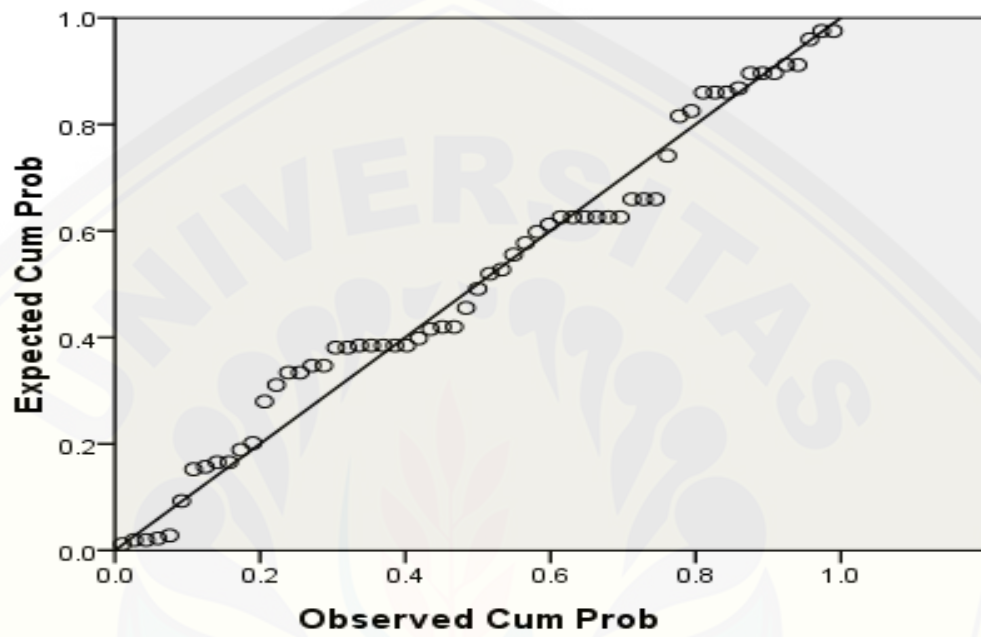
Histogram

Dependent Variable: Y1



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Y1**





Scatterplot

Dependent Variable: Y1



## Lampiran 8. r Tabel

Tabel r untuk  $df = 51 - 80$ 

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

## Lampiran 9. Tabel T

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

**Lampiran 10. Tabel F**

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79

## Lampiran 11. Surat Ijin Melaksanakan Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818  
e-Mail : penelitian.lemlit@unej.ac.id

Nomor : /UN25.3.1/LT/2017 17 Maret 2017  
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Pimpinan  
Rumah Batik Rolla  
di -

JEMBER

Memperhatikan surat Pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 1042/UN25.1.2/LT/2017 tanggal 13 Maret 2017, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Rizki Listiyowati / 120910202062  
Fakultas / Jurusan : FISIP / Ilmu Administrasi Bisnis  
Alamat : Jl. PB. Sudirman VI No. 76 Jember / No. Hp 0895341906453  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Rumah Batik Rolla Jember  
Lokasi Penelitian : Rumah Batik Rolla Jember  
Lama Penelitian : Dua Bulan (17 Maret – 17 Mei 2017)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

a.n Ketua  
Sekretaris,  
  
Dr. Zainuri, M.Si  
NIP 196403251989021001

**Tembusan Kepada Yth. :**

1. Dekan Fak. ISIP  
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : QMS/173

## Lampiran 12. Surat Keterangan Selesai Penelitian

**RUMAH  
BATIK ROLLA JEMBER**

---

Jl. Mawar No. 75 Telp. (0331) 487026 JemberLor – Patrang – Jember

---

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ir. Iriane Ch.M, A.Md  
Jabatan : Pemilik Rumah Batik Rolla Jember

Memberitahukan bahwa Mahasiswa dengan identitas sebagai berikut:

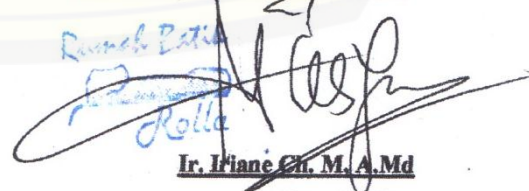
Nama : Rizki Listiyowati  
Nim : 120910202062  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Jember

Telah selesai melakukan penelitian pada Rumah Batik Rolla Jember selama kurang dari 2 (dua) bulan terhitung mulai tanggal 18 Maret 2017 sampai 25 April 2017 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA RUMAH BATIK ROLLA JEMBER"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Jember, 27 April 2017

Pemilik Rumah Batik Rolla Jember

*Rumah Batik  
Rolla*  
  
Ir. Iriane Ch. M. A. Md