



**Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Bagian Transmisi Pada Perusahaan
Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember**

*The Influence of Motivation and Job Training on Employee Performance
Transmission Section At Local Water Company (PDAM) Of Jember Regency*

SKRIPSI

Oleh :

Rizky Aditya Sani

NIM. 150810201306

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2018



**Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Bagian Transmisi Pada Perusahaan
Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember**

*The Influence of Motivation and Job Training on Employee Performance
Transmission Section At Local Water Company (PDAM) Of Jember Regency*

SKRIPSI

Oleh :

Rizky Aditya Sani

NIM. 150810201306

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2018

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Rizky Aditya Sani
Nim : 150810201306
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember

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

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

Jember,
Yang menyatakan,

Rizky Aditya Sani
NIM. 150810201306

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember
Nama Mahasiswa : Rizky Aditya Sani
NIM : 150810201306
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. M. Syaharudin, M.M
NIP. 195509191985031003

Drs. Ketut Indraningrat, M.Si
NIP. 196107101989021002

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada
Perusahaan Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Rizky Aditya Sani

Nim : 150810201306

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

19 Januari 2018

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si
NIP. 19570310 1984031003 : (.....)

Sekretaris : Drs. Markus Apriono M.M.
NIP. 196404041989021001 : (.....)

Anggota : Ema Desia Prajitasari, SE, MM
NIP. 197912212008122002 : (.....)



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba - Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini.
2. Kedua orangtuaku tercinta, Ibunda Anastasia Eny Wahjuni dan Ayahanda Samian yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini.
3. Keluarga yang telah memberikan masukan, dukungan serta motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Terima Kasih untuk teman - teman yang tidak bisa saya sebutkan satu – satu dan teman - teman kampus saya dari angkatan 2008 – 2015 yang sudah banyak membantu dan menyemangati dalam penyusunan skripsi ini.
5. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Belajar dari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap untuk hari besok. Dan yang terpenting adalah jangan sampai berhenti bertanya”.

(Albert Einstein)

“Tidak ada jalan mudah menuju kebebasan, dan banyak dari kita akan harus melewati lembah gelap menyeramkan. Lagi dan lagi sebelum akhirnya kita meraih puncak kebahagiaan”.

(Nelson Mandela)

“Tidak penting seberapa lambat Anda melaju, selagi Anda tidak berhenti”.

(Confucius)



RINGKASAN

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Transmisi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember,

Rizky Aditya Sani ; 150810201306 ; 2018 ; 71 halaman ; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja dalam team. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari suatu perusahaan yang memiliki peranan utama dalam meningkatkan efektifitas sumber daya manusia.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian transmisi. Obyek penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember, dengan populasi karyawan bagian transmisi sebanyak 42 orang dan sampelnya dalam penelitian ini yaitu sebanyak 42 responden. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 14, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi 0,362 dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi 0,218.

SUMMARY

The Influence of Motivation and Job Training on Employee Performance Transmission Section At Local Water Company (PDAM) of Jember Regency,

Rizky Aditya Sani ; 150810201306 ; 2018 ; 71 pages ; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Management is a process undertaken to achieve a goal of an organization by working as a team. Human Resource Management is a process of handling various issues on the scope of employees, employees, laborers, managers and other workers to be able to support the activities of the organization or company to achieve the goals that have been determined. Human Resource Management is part of a company that has a major role in improving the effectiveness of human resources.

Based on the phenomenon, this study aims to determine the effect of motivation and training on employee performance of the transmission. The object of this research is the Regional Water Company (PDAM) of Jember Regency, with the employee population of transmission section of 42 people and the sample in this research is as much as 42 respondents. In this study the total number of indicator variables totaled 14, the method of data analysis used in this study is multiple linear regression analysis.

Results from this study showed that motivation has a significant influence on employee performance with a value of 0.362 and training regression has a significant influence on employee performance with a value of 0.218 regression.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian transmisi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. M. Syaharudin, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Ketut Indraningrat, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Bapak Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si, Drs. Markus Apriono M.M., dan Ibu Ema Desia Prajitiyasari, SE, MM selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Dr.Ika Barokah Suryaningsih,SE,MM, selaku dosen pembimbing akademik dan yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Dan seluruh teman - teman saya dimanapun kalian berada yang telah memberikan semangat dan dorongan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

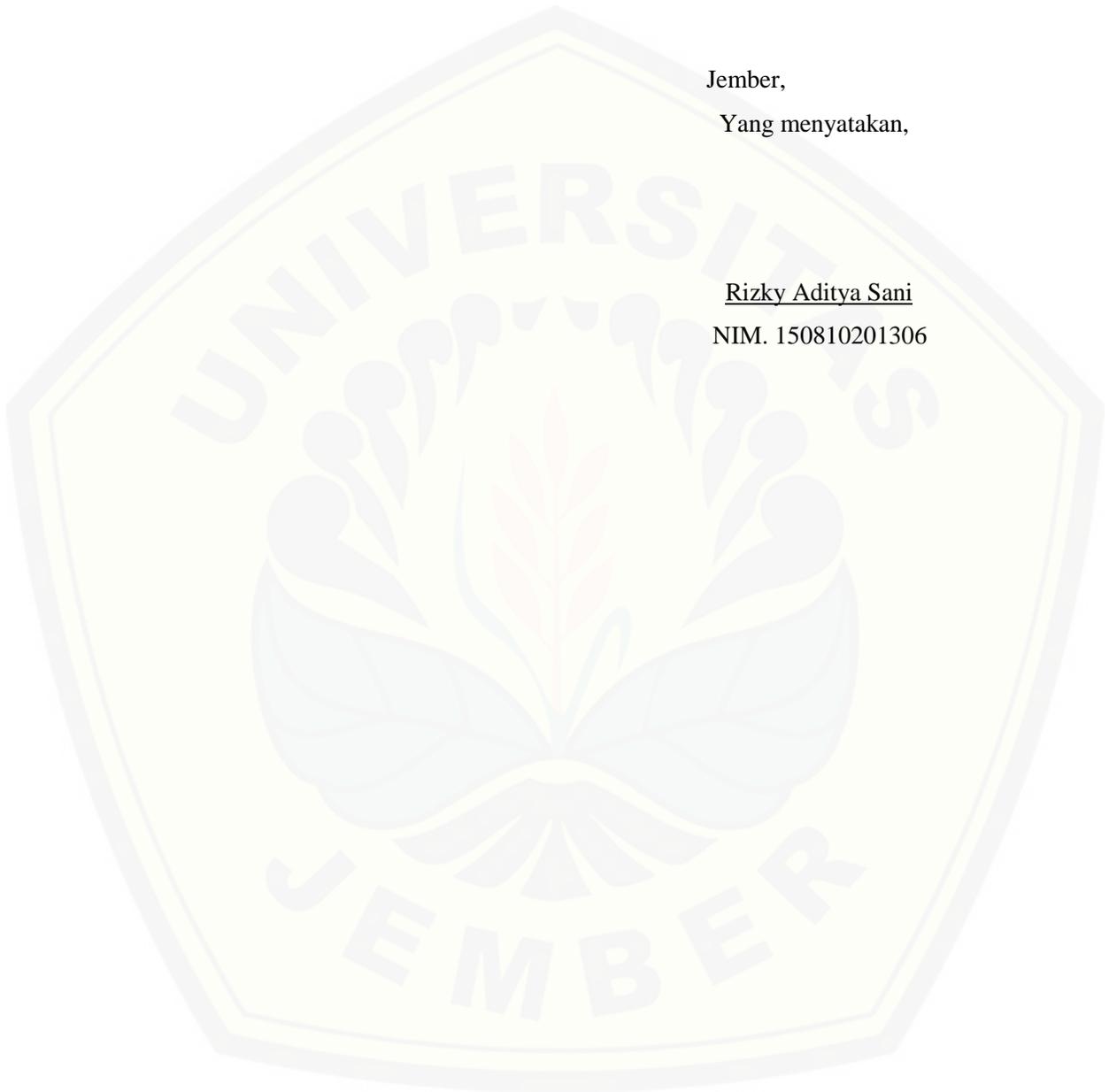
Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember,

Yang menyatakan,

Rizky Aditya Sani

NIM. 150810201306



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Motivasi	5
2.1.2 Pelatihan	9
2.1.3 Kinerja	13
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Konseptual	18
2.4 Hipotesis Penelitian	19
2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.4.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	19

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1 Rancangan Penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	21
3.2.1 Populasi	21
3.2.2 Sampel	21
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	22
3.3.1 Data Primer	22
3.3.2 Data Sekunder	22
3.4 Metode Pengumpulan Data	22
3.4.1 Wawancara	22
3.4.2 Kuesioner	22
3.5 Identifikasi Variabel	23
3.5.1 Variabel Bebas	23
3.5.2 Variabel Terikat	23
3.6 Definisi Operasional Variabel	23
3.6.1 Motivasi (X_1)	23
3.6.2 Pelatihan (X_2)	25
3.6.3 Kinerja (Y)	26
3.7 Skala Pengukuran	27
3.8 Metode Analisis Data	27
3.8.1 Uji Instrumen	27
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	30
3.8.3 Uji Hipotesis	31
3.9 Kerangka Pemecah Masalah	32
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	35
4.1.1 Sejarah PDAM Kabupaten Jember	35
4.1.2 Visi dan Misi PDAM Kabupaten Jember	36
4.1.3 Struktur Organisasi	37
4.1.4 Jumlah Karyawan	39
4.2 Deskriptif Karakteristik Responden	39

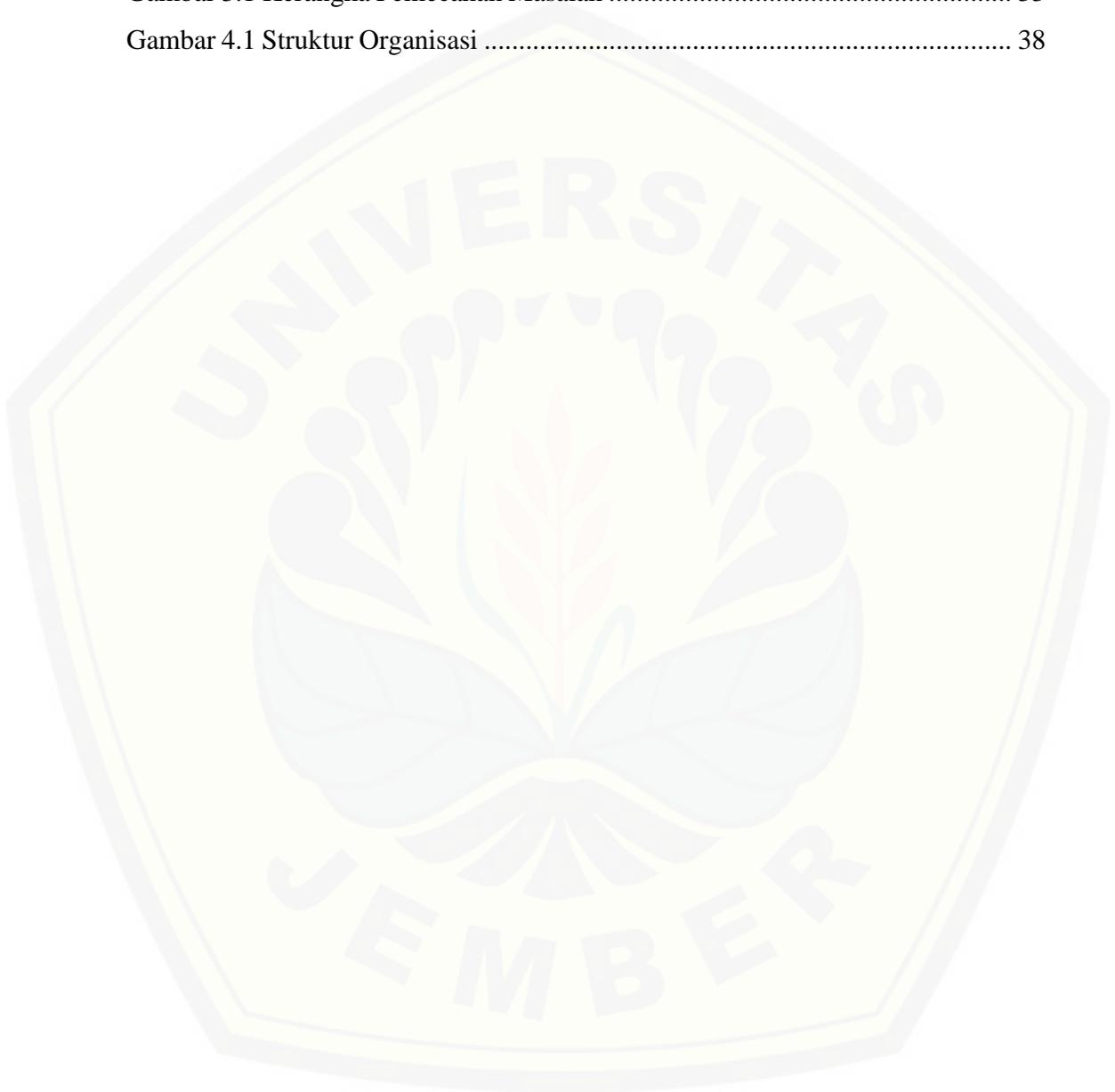
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	41
4.3.1 Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)	41
4.3.2 Deskripsi Variabel Pelatihan (X_2)	42
4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	43
4.4 Uji Instrumen	44
4.4.1 Uji Validitas	44
4.4.2 Uji Reliabilitas	45
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	46
4.6 Uji Asumsi Klasik	47
4.6.1 Uji Multikolinieritas	47
4.6.2 Uji Heterokedastisitas	48
4.7 Uji Hipotesis	48
4.7.1 Uji t	48
4.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	49
4.8 Pembahasan	49
4.8.1 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja	49
4.8.2 Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja	50
4.9 Keterbatasan Penelitian	51
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan	39
Tabel 4.2 Tingkat Umur Responden	40
Tabel 4.3 Jumlah Karyawan Bagian Transmisi PDAM Kabupaten Jember Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.4 Pendidikan Responden	41
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi	42
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan	43
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48
Tabel 4.13 Hasil Uji t	48
Tabel 4.14 Hasil Uji R ²	49

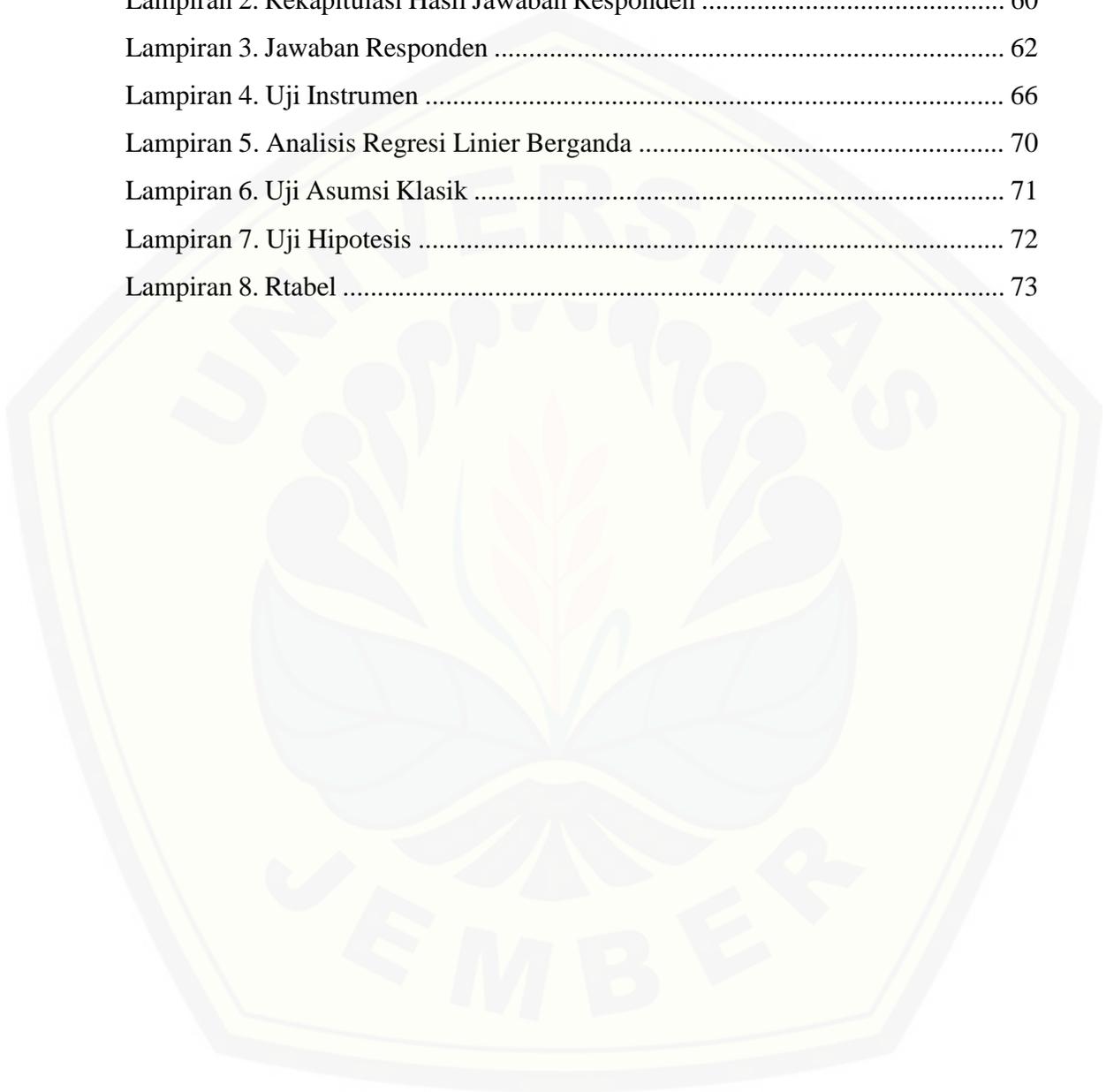
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	19
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	56
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden	60
Lampiran 3. Jawaban Responden	62
Lampiran 4. Uji Instrumen	66
Lampiran 5. Analisis Regresi Linier Berganda	70
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik	71
Lampiran 7. Uji Hipotesis	72
Lampiran 8. Rtabel	73



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja dalam team. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari suatu perusahaan yang memiliki peranan utama dalam meningkatkan efektifitas sumber daya manusia. Dalam mengelola sumber daya manusia yang baik di dalam perusahaan merupakan tugas Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia harus dapat dijalankan secara profesional dikarenakan sumber daya manusia sendiri memiliki peranan yang penting dalam perusahaan. Maka dari itu jika manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan produktif serta profesional maka akan tercipta sumber daya manusia yang baik dan akan memiliki dampak yang baik pula untuk perusahaan. Manusia sendiri ialah komponen yang paling menentukan dalam setiap kegiatan yang ada didalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan sukses tidaknya perusahaan, karena sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor dominan didalam perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah sebuah perusahaan jasa yang bergerak di bidang penyediaan kebutuhan air bersih, keberadaannya sangat vital bagi masyarakat dan negara. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember sebagai lembaga bisnis yang bergerak dalam bidang jasa yang menyediakan kebutuhan air bersih, selain memiliki tujuan mencapai keuntungan yang sebesar - besarnya, juga dituntut untuk melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan. Dan pelaksanaannya membutuhkan rencana yang matang.

Mengingat pentingnya peran air bersih bagi kehidupan manusia, Pemerintah Pusat menyerahkan wewenang pengelolaan air bersih ini kepada Pemerintah Daerah dalam suatu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember merupakan perusahaan yang mengelola ketersediaan air bersih dan memiliki fungsi sosial melayani seluruh masyarakat, tanpa memperhatikan strata sosialnya. Guna meningkatkan kinerja PDAM, maka perusahaan membuka layanan aduan konsumen sebagai masukan (*feedback*) untuk peningkatan kinerja karyawan.

Data pengaduan pelanggan PDAM Kabupaten Jember setiap bulannya mencapai 253 (sumber PDAM Kabupaten Jember) dan mengalami peningkatan. Pengaduan - pengaduan tersebut meliputi kualitas air yang diterima, lonjakan tagihan yang tidak sesuai dengan pemakaian, serta kebocoran pipa maupun kran air yang kurang cepat ditangani oleh petugas PDAM yang dikarenakan kurang terlatihnya kinerja karyawan (Bapak Arief Bagian Administrasi Umum & Personalia). Dari data yang diperoleh, dapat dikatakan aspek dalam pelayanan masih rendah, sehingga menimbulkan permasalahan. Salah satunya mengenai kecepatan petugas dalam menanggapi keluhan dan kecepatan dalam penyelesaian masalah air. Kurangnya motivasi dalam bekerja menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Kurangnya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dirasakan oleh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember (Bapak Arief Bagian Administrasi Umum & Personalia). Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan karyawan agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran - saran dan rekomendasi - rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Untuk mengembangkan kinerja karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Permasalahan kualitas air yang diterima, lonjakan tagihan yang tidak sesuai dengan pemakaian, serta kebocoran pipa maupun kran air disebabkan oleh kurang terampilnya kerja dalam menangani permasalahan tersebut, hal ini diungkapkan oleh Bapak Arief Bagian Administrasi Umum & Personalia. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010). Sedangkan menurut Fajar (2013), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan.

Menurut Hariandja (2002), 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.

Sinambela (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah peneliti kemukakan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember ?
- b. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan atau Lembaga
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengkaji aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Penulis
Menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam hal pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerjadan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan lebih lanjut khususnya yang berorientasi pada sumber daya manusia.
- c. Akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi bagi penelitian berikutnya dengan tema yang sama.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Adapun istilah dalam pengertian Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Menurut Mulyasa (2003:112), pengertian motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Hamalik (1992:173), pengertian motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Menurut Victor H. Vroom (1964), motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk

memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

a. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa :

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

b. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu :

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

c. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor

internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Menurut Sondang P. Siagian (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah :

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain yaitu :

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

d. Pengukuran Motivasi

Teori pengharapan yang dikembangkan oleh Vroom (dalam Jewell & Siegall, 1989) menyatakan bahwa penghargaan yang dihasilkan oleh usaha dalam suatu aktivitas tertentu akan membawa hasil yang diinginkan yang menentukan motivasi kerja dan terdapat empat indikator yang saling berinteraksi untuk menghasilkan tingkat usaha tertentu. Keempat indikator itu adalah :

- 1) Pengharapan usaha - untuk kerja, dimana keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja, hal ini dinyatakan dalam pernyataan formal sebagai kemungkinan yang berkisar dari nol sampai satu. Kemungkinan ini sangat dipengaruhi oleh persepsi seseorang mengenai pengetahuan dan keahlian

yang berhubungan dengan pekerjaannya dan oleh dukungan yang diberikan oleh teman kerja, kondisi kerja, dan lain-lain.

- 2) Pengharapan untuk kerja - hasil kerja, dimana keyakinan unjuk kerja akan diikuti oleh hasil langsung tertentu. Dalam hal ini termasuk kenaikan upah, promosi, dan pengakuan atas keberhasilan yang telah dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Instrumentalitas, dimana keyakinan bahwa terdapat hubungan antara kegunaan suatu perilaku (misalnya bekerja lembur) dengan hasil kerja (dalam hal ini berupa imbalan atau uang). Dapat diartikan bahwa perkiraan usaha pribadi seseorang mempunyai instrumentalitas yang tinggi (faktor pertama) untuk mencapai hasil kerja yang bernilai, seperti imbalan atau uang (faktor kedua). Instrumentalitas sesuai dengan hasil tingkat kedua (kondisi yang dikehendaki yang tidak datang langsung dari kerja), tetapi dimungkinkan oleh hasil langsung perilaku kerja.
- 4) Nilai, dimana lebih merujuk pada bagaimana menariknya hasil kerja bagi seseorang. Misalnya kenaikan upah yang diikuti oleh promosi. Kenaikan upah mempunyai arti atau nilai yang tinggi bagi seseorang karena ia bekerja dengan keras untuk mendapatkan penilaian kerja yang baik, dengan demikian standar kehidupannya akan lebih baik dari sebelumnya. Lain halnya dengan promosi yang mempunyai nilai yang negatif bagi orang tersebut, karena akan menuntut jam kerja yang lebih panjang dalam menyelesaikan tugasnya.

Vroom (dalam Robbins, 2006) mengatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu sangat bergantung pada intensitas pengharapan. Dapat diartikan bahwa karyawan ditingkatkan motivasinya untuk melakukan usaha yang lebih keras apabila meyakini bahwa usaha itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Dengan demikian, penilaian kinerja yang baik karyawan berharap akan mendapatkan imbalan dari perusahaan berupa kenaikan upah, bonus, atau promosi. Singkatnya teori ini berfokus pada tiga hubungan, yaitu :

1) Hubungan antara upaya dengan kinerja.

Individu mempunyai persepsi bahwa sejumlah usaha yang dikeluarkan akan meningkatkan kinerja.

2) Hubungan antara kinerja dengan imbalan.

Individu meyakini bahwa berkinerja pada suatu tingkat tertentu akan mendorong tercapainya suatu hasil yang diinginkan.

3) Hubungan antara imbalan dengan sasaran pribadi.

Sejauh mana imbalan dari organisasi memuaskan tujuan atau kebutuhan pribadi seorang individu dan seberapa besar daya tarik imbalan tersebut bagi yang bersangkutan.

2.1.2 Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Ada dua tujuan diadakannya program pelatihan. Pertama, pelatihan dilakukan untuk menutupi “gap” antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Untuk memperoleh gambaran tentang pelatihan yang lebih jelas berikut ini disampaikan definisi dari beberapa ahli.

Hadari Nawawi (1997) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang.

a. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2008:45) :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kinerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.

- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindari keusangan (*obsolescence*).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Siagian (2007) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

b. Indikator Pelatihan

Menurut Dessler dalam Agusta dan Sutanto (2013), mendefinisikan pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Indikator-indikator pelatihan menurut Triton (2005), sebagai berikut :

- 1) Tujuan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
- 2) Sasaran
Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*mesurable*).
- 3) Pelatih
Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten.

4) Materi

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

5) Metode

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

6) Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

c. Tujuan Pelatihan

Memperhatikan pengertian tersebut, ternyata tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Moekijat (1993 : 2) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

- 1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif,
- 2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan
- 3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Panggabean (2004), ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dan pada dasarnya dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu *on the job* dan *off the job*.

1) *On the job training* (latihan sambil bekerja)

On the job training meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang

sesungguhnya. *On the job training*, meliputi program magang, rotasi pekerjaan, dan *understudy* atau *coaching*.

- a) Program magang, menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas.
- b) Rotasi pekerjaan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan.
- c) *Understudy* atau *coaching* yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

2) *Off the job training*

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja regular mereka. *Off the job training* meliputi:

- a) Pelatihan instruksi pekerjaan
Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.
- b) Pembelajaran terprogram
Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.
- c) *Vestibule training*
Merupakan *training* yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.
- d) Studi kasus
Dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah perusahaan secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut secara pribadi,

mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.

e) Management games

Petatar dibagi dalam kelompok-kelompok di mana masing-masing kelompok bersaing dalam simulasi pasar.

f) Seminar

Metode ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

g) Permainan peran

Petatar memainkan peran tertentu di mana diberikan suatu permasalahan dan bagaimana seandainya petatar tersebut menangani permasalahan yang ada.

h) Pengajaran melalui komputer

Menggunakan komputer untuk memudahkan training dimana menggunakan program yang disesuaikan dengan tingkat kecepatan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah.

2.1.3 Kinerja

Pengertian Kinerja menurut Mangkunegara (2006) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

a. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut Foster dan Seeker (dalam Widodo, 2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

b. Indikator kinerja

Mangkunegara (2011) mengemukakan empat indikator kinerja sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan atau hasil capaian kerja individu sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan perusahaan.

3) Penyelesaian tugas

Penyelesaian tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggungjawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c. Metode Penilaian Kinerja

Gibson (1994:110) mengungkapkan beberapa metode penilaian kinerja, terdiri dari :

1) Metode Skala Penilaian Grafik

Metode Skala penilaian grafik skala yang mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran kinerja untuk masing-masing pegawai kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik menggambarkan tingkat kinerja untuk masing-masing ciri.

2) Metode Skala Penilaian Perilaku

Metode Skala penilaian perilaku merupakan suatu metode penilaian yang bertujuan mengkombinasikan manfaat dari insiden kritis dan penilaian berdasarkan kuantitas dengan menjangkau skala berdasarkan kuantitas pada contoh-contoh spesifik dari kinerja yang baik dan jelek.

3) Metode Manajemen Berdasarkan Sasaran

Metode ini meliputi penetapan tujuan khusus yang dapat diukur bersama dengan masing-masing pegawai dan selanjutnya secara berkala meninjau kemajuan yang dicapai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang memiliki variabel-variabel yang selaras dengan penelitian ini memiliki peran yang penting. Dimana hasil penelitian terdahulu tersebut dapat membantu dan menjadikan acuan dalam penelitian yang akan dilakukan.

Khairul Akhir Lubis (2008) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan”. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode *regresi linier*. Variabel independen pada penelitian ini adalah Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), variabel dependennya Kinerja (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ahmad (2011) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Intercallin Plant II Surabaya”. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode *analisis regresi berganda*. Variabel independen pada penelitian ini adalah Pelatihan (X_1), variabel dependennya Kinerja (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Eddy Madiono Sutanto (2013) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya”. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode *analisis regresi berganda*. Variabel independen pada penelitian ini adalah Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan variabel dependennya Kinerja (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nela Pima Rahmawanti (2014) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode *analisis regresi berganda*. Variabel independen pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), variabel dependennya Kinerja

(Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daniel Surjosuseno (2015) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik”. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode *analisis regresi berganda*. Variabel independen pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), variabel dependennya Kinerja (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nona Risky Ramadhani (2016) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Temprina Media Grafika Jember”. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode *Path Analysis*. Variabel independen pada penelitian ini adalah Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), variabel dependennya kinerja (Y), dan variabel interveningnya Kepuasan kerja (Z). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

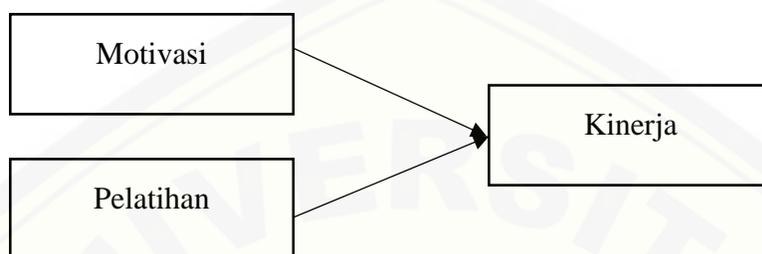
Tabel Penelitian 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Khairul Akhir Lubis (2008)	Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja (Y)	<i>regresi linier</i>	(1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Ahmad (2011)	Pelatihan (X_1), Kinerja (Y)	<i>analisis regresi linier berganda</i>	(1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Eddy Madiono Sutanto (2013)	Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja (Y)	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	(1) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Nela Pima Rahmawanti (2014)	Lingkungan Kerja (X_1), Kinerja (Y)	<i>analisis regresi linier berganda</i>	(1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Daniel Surjosuseno (2015)	Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja (Y)	<i>analisis regresi linier berganda</i>	(1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Nona Risky Ramadhani (2016)	Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja (Y), Kepuasan (Z)	<i>Path Analysis</i>	(1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini, peneliti menggunakan analisis regresi untuk mengetahui dan mencari pengaruh motivasi terhadap kinerja dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis. Pada

penelitian ini Motivasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan kajian teoritis, hubungan variabel dan kajian empiris yang diuraikan pada penjelasan di atas, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Jember.

Motivasi dalam Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Hasil dari penelitian Nona Risky (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian lain yang dilakukan Khairul Akhir Lubis (2008) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis :

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember.

2.4.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Jember.

Menurut Ivancevich (2008:45), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Marwansyah (2010:153), Training & Development dipandang sebagai “the heart of a continuous effort designed to improve employee competency and organizational performance” (intisari dari sebuah upaya berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi). Hasil dari penelitian Khairul Akhir Lubis (2008) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian lain yang dilakukan Ahmad (2011) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis :

H2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian menjelaskan mengenai informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan dari penelitian, sehingga rancangan penelitian ini digunakan sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel sehingga penelitian ini termasuk dalam penelitian *explanatory research*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Usman (2006:181) Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup.

Karyawan yang ada di kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember yang terbagi sesuai dengan bagian-bagian yang ada diantaranya : Bagian Umum, Bagian Transmisi, Bagian Sumberdaya manusia, Bagian Keuangan, Bagian Hubungan Pelanggan, Bagian SPI, Bagian Produksi, Bagian Perencanaan, Bagian Peralatan, dan Bagian Distribusi. Populasi bagian transmisi yang peneliti ambil adalah sebanyak 42 orang.

3.2.2 Sampel

Pengambilan sampel disesuaikan dengan semua populasi dijadikan sampel. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dimana sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini 42 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor PDAM Kabupaten Jember yang bertugas saat penyebaran kuesioner.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang di kuantitatifkan. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data berupa angka. Setelah data diperoleh maka selanjutnya akan diolah menggunakan software SPSS v.22 windows yang selanjutnya akan dianalisis. Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.3.1 Data Primer

Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari keterangan karyawan melalui proses wawancara langsung dan menyebar kuisioner. Data primer pada penelitian ini yaitu mengenai informasi perusahaan seperti jumlah karyawan, profil perusahaan, dan kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember.

3.3.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari jurnal-jurnal, buku terkait dengan penelitian. Data sekunder yang dipakai pada penelitian ini seperti tinjauan pustaka yang di dapat dari beberapa jurnal penelitian dengan variabel yang sama, dan teori menurut pendapat para ahli dari beberapa sumber buku.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember. Metode pengumpulan data yaitu dengan survei yang menggunakan wawancara dan kuesioner.

3.4.1 Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan pihak instansi terkait. Wawancara pada penelitian ini menghasilkan data berupa informasi mengenai karyawan seperti nama karyawan, jumlah karyawan, bagian divisi apa saja, masalah yang ada pada perusahaan dan lain sebagainya.

3.4.2 Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang berhubungan dengan

variabel yang diteliti oleh peneliti. Daftar pernyataan yang dijadikan landasan dalam menentukan kuisisioner pada penelitian ini yaitu berhubungan dengan kompensasi karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja serta bagaimana kepuasan kerja karyawan.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel terikat dan variabel bebas. Sugiyono (2014:39) menjelaskan variabel terikat (Y) adalah suatu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sedangkan variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel terikat dan bebas yang digunakan dalam penelitian adalah :

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif maupun negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi (X_1) dan Pelatihan (X_2).

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasioanal Variabel

Definisi operasional variabel berusaha secara gamblang mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dianalisis. Penjelasan definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.6.1 Motivasi (X_1)

Motivasi yaitu dorongan dan kemauan yang tinggi dari karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Jember (PDAM) Kabupaten Jember untuk meningkatkan kinerja.

Teori pengharapan yang dikembangkan oleh Vroom (dalam Jewell & Siegall, 1989) menyatakan bahwa penghargaan yang dihasilkan oleh usaha dalam suatu aktivitas tertentu akan membawa hasil yang diinginkan yang menentukan motivasi kerja dan terdapat empat variabel yang saling berinteraksi untuk menghasilkan tingkat usaha tertentu. Keempat variabel itu adalah:

- a. Pengharapan usaha - untuk kerja, dimana keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja, hal ini dinyatakan dalam pernyataan formal sebagai kemungkinan yang berkisar dari nol sampai satu. Kemungkinan ini sangat dipengaruhi oleh persepsi seseorang mengenai pengetahuan dan keahlian yang berhubungan dengan pekerjaannya dan oleh dukungan yang diberikan oleh teman kerja, kondisi kerja, dan lain-lain.
- b. Pengharapan untuk kerja - hasil kerja, dimana keyakinan unjuk kerja akan diikuti oleh hasil langsung tertentu. Dalam hal ini termasuk kenaikan upah, promosi, dan pengakuan atas keberhasilan yang telah dicapai dalam pekerjaan.
- c. Instrumentalitas, dimana keyakinan bahwa terdapat hubungan antara kegunaan suatu perilaku (misalnya bekerja lembur) dengan hasil kerja (dalam hal ini berupa imbalan atau uang). Dapat diartikan bahwa perkiraan usaha pribadi seseorang mempunyai instrumentalis yang tinggi (faktor pertama) untuk mencapai hasil kerja yang bernilai, seperti imbalan atau uang (faktor kedua). Instrumentalitas sesuai dengan hasil tingkat kedua (kondisi yang dikehendaki yang tidak datang langsung dari kerja), tetapi dimungkinkan oleh hasil langsung perilaku kerja.
- d. Nilai, dimana lebih merujuk pada bagaimana menariknya hasil kerja bagi seseorang. Misalnya kenaikan upah yang diikuti oleh promosi. Kenaikan upah mempunyai arti atau nilai yang tinggi bagi seseorang karena ia bekerja dengan keras untuk mendapatkan penilaian kerja yang baik, dengan demikian standar kehidupannya akan lebih baik dari sebelumnya. Lain halnya dengan promosi yang mempunyai nilai yang negatif bagi orang tersebut, karena akan menuntut jam kerja yang lebih panjang dalam menyelesaikan tugasnya.

Vroom (dalam Robbins, 2006) mengatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu sangat bergantung pada intensitas pengharapan. Dapat diartikan bahwa karyawan ditingkatkan motivasinya untuk melakukan usaha yang lebih keras apabila meyakini bahwa usaha itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Dengan demikian, penilaian kinerja yang baik karyawan berharap akan mendapatkan imbalan dari perusahaan berupa kenaikan upah, bonus, atau promosi. Singkatnya teori ini berfokus pada tiga hubungan, yaitu :

- a. Hubungan antara upaya dengan kinerja.

Individu mempunyai persepsi bahwa sejumlah usaha yang dikeluarkan akan meningkatkan kinerja

- b. Hubungan antara kinerja dengan imbalan.

Individu meyakini bahwa berkinerja pada suatu tingkat tertentu akan mendorong tercapainya suatu hasil yang diinginkan

- c. Hubungan antara imbalan dengan sasaran pribadi.

Sejauh mana imbalan dari organisasi memuaskan tujuan atau kebutuhan pribadi seorang individu dan seberapa besar daya tarik imbalan tersebut bagi yang bersangkutan.

3.6.2 Pelatihan (X_2)

Pelatihan adalah cara untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember.

Indikator-indikator pelatihan menurut Triton (2005:87), sebagai berikut :

- a. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

- b. Sasaran

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

c. Pelatih

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, peressional, dan kompeten.

d. Materi

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

e. Metode

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

f. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3.6.3 Kinerja (Y)

Kinerja adalah bentuk hasil kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember yang telah melalui proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja dapat ditunjukkan dengan bukti konkrit dan dapat diukur.

Mangkunegara (2011:75) mengemukakan empat indikator kinerja sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan atau hasil capaian kerja individu sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan perusahaan.

c. Penyelesaian Tugas

Penyelesaian tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggungjawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini skala likert. Menurut Sugiyono (2014:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2014:267) adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi.

Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Namun jika data tidak valid dapat melakukan perbaikan dalam daftar pernyataan kuesioner dan membagikan kembali kepada responden selain itu dapat juga melakukan drop atau menggugurkan daftar pernyataan yang tidak valid. Untuk menguji validitas tersebut dapat digunakan rumus korelasi product moment pearson sebagai berikut :

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

Dimana :

- r_{xy} = koefisien korelasi
- X = nilai indikator variabel
- Y = nilai total variabel
- n = jumlah data (responden sampel)

Dasar pengambilan keputusan:

Jika r hasil positif, serta r hasil > r table, maka variabel tersebut valid.

Jika r hasil positif, serta r hasil < r table, maka variabel tersebut tidak valid.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai signifikannya. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid. (Sugiyono, 2012:128).

b. Uji Realibitas

Menurut Susan Stainback dalam Sugiyono (2014:267) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Reliabilitas dapat dikatakan menunjukkan kekonsistenan dari suatu alat pengukuran dalam mengukur gejala yang sama. Makin kecil hasil kesalahan pengukuran makin reliable alat pengukur begitu juga sebaliknya. Pengujian kedalam alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan dalam model Cronbach. Namun jika setelah melakukan pengujian data tidak reliabel maka dapat diatasi dengan cara mengubah butir pernyataan atau menggugurkan pernyataan pada kuesioner dan menyebarkan kembali kuesioner kepada responden.

Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,60 maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai alpha lebih kecil dari 0,60 dengan rumus sebagai berikut :

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} + 1 \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

r_1 = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

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

σ_t^2 = varian total

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier dua atau lebih variabel independent dengan variabel dependent. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif.

Menurut Sugiyono (2012:277) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat diketahui model persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

- X_{1i} = Motivasi
- X_{2i} = Pelatihan
- e = Faktor Gangguan

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinearitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika memenuhi persyaratan BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

a. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable-variabel bebas. Kolinearitas ganda terjadi apabila terdapat hubungan yang sempurna antar variabel bebas sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan ketentuan apabila nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 5 atau $VIF < 5$, tidak ada gejala multikolinearitas. (Murdijanto, 2010:79).

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Jika varian satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas (Santoso, 2002). Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasi nilai data yang diteliti. Menurut Gujarati (2004) pengujian untuk mengetahui suatu data terjadi heteroskedastisitas dapat menggunakan uji gletser yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai t hitung $< t$ tabel dan signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau dapat juga dilakukan

dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (X) secara parsial. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05%. Untuk menguji signifikansi pengaruh yaitu apakah yang ditemukan itu berlaku untuk keseluruhan populasi maka perlu dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) (Sugiyono, 2012) dengan rumus :

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

Di mana:

t = nilai hitung

n = jumlah responden uji coba

r = koefisien korelasi hasil r hitung

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Koefisien Determinasi Berganda R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Adapun formulasi yang digunakan menurut Sugiyono (2012: 83) sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1X_{1i} + b_2X_{2i}}{Y^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

b = Koefisien Regresi

Y = Kinerja

X_1 = motivasi

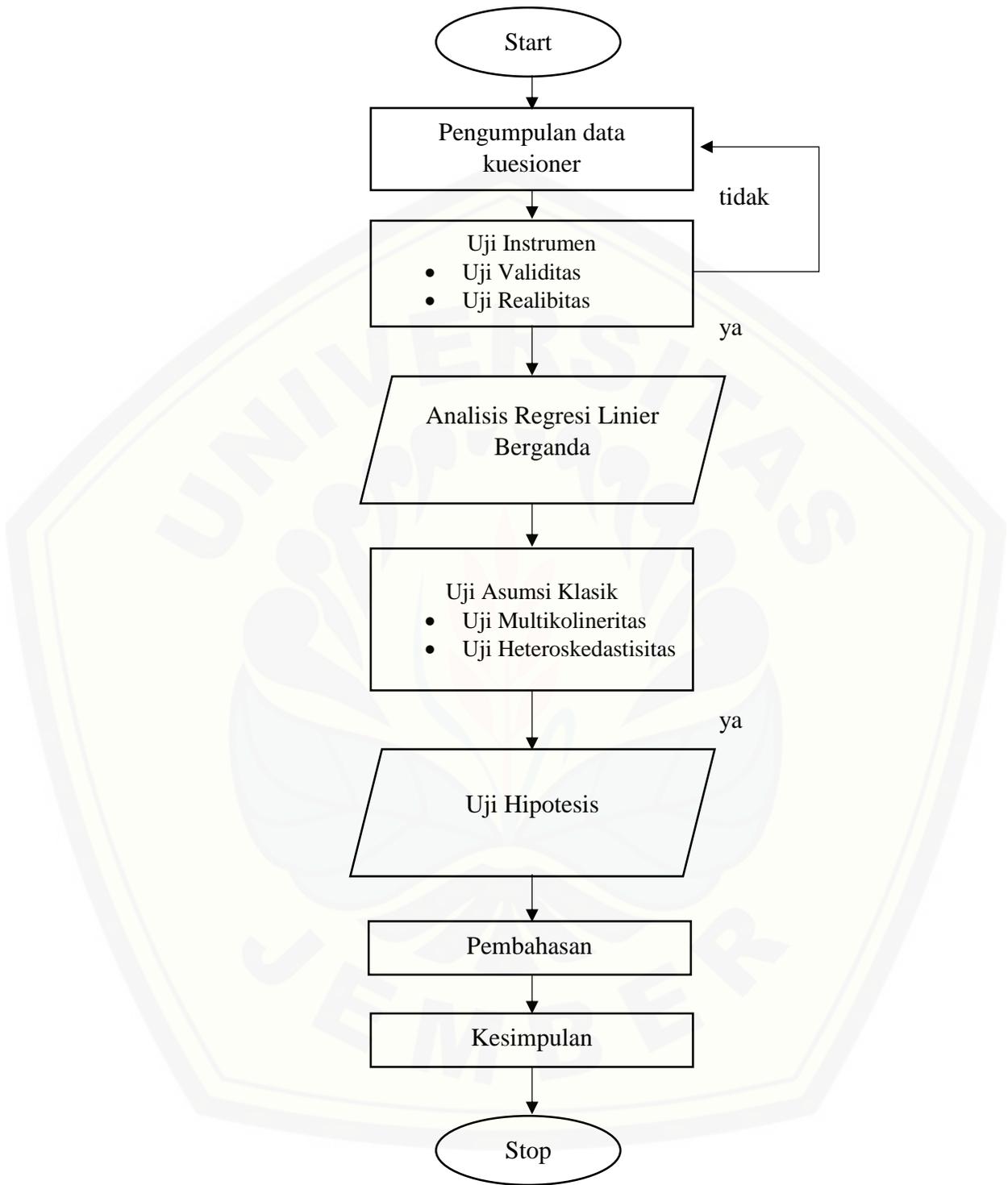
X_2 = pelatihan

Nilai R^2 terletak antara 0 dan 1

- 1) R^2 mendekati 0, berarti kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependent terbatas.
- 2) R^2 mendekati 1, berarti kemampuan variabel independent sangat besar untuk menjelaskan variabel dependent.

3.9 Kerangka Pemecah Masalah

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk menjelaskan tahap-tahap yang dilakukan mulai dari awal penelitian hingga penelitian selesai yang disajikan dalam bentuk gambar. Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Adapun keterangan kerangka pemecahan masalah dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Start, merupakan tahap awal persiapan penelitian
2. Pengumpulan data kuesioner, merupakan tahap sisa kuesioner akan dibagikan kepada responden.
3. Uji instrumen, uji ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh valid dan reliabel atau tidak. Dalam uji ini data yang diperoleh dari pra penelitian di uji jika tidak memenuhi maka akan kembali untuk memperbaiki kuesioner yang tidak valid, namun jika memenuhi uji ini maka akan dilanjutkan kelangkah selanjutnya.
4. Analisis regresi linier berganda, yaitu data diolah menggunakan SPSS versi 21
5. Uji asumsi klasik, uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
6. Uji normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
7. Pengujian hipotesis dalam pengujian ini menggunakan uji t yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variabel yang diukur.
8. Pembahasan, dalam tahap ini peneliti melakukan pembahasan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
9. Kesimpulan, menyatakan temuan-temuan sebagai hasil selama melakukan penelitian.
10. Stop, hasil akhir dari seluruh penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Pelatihan yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

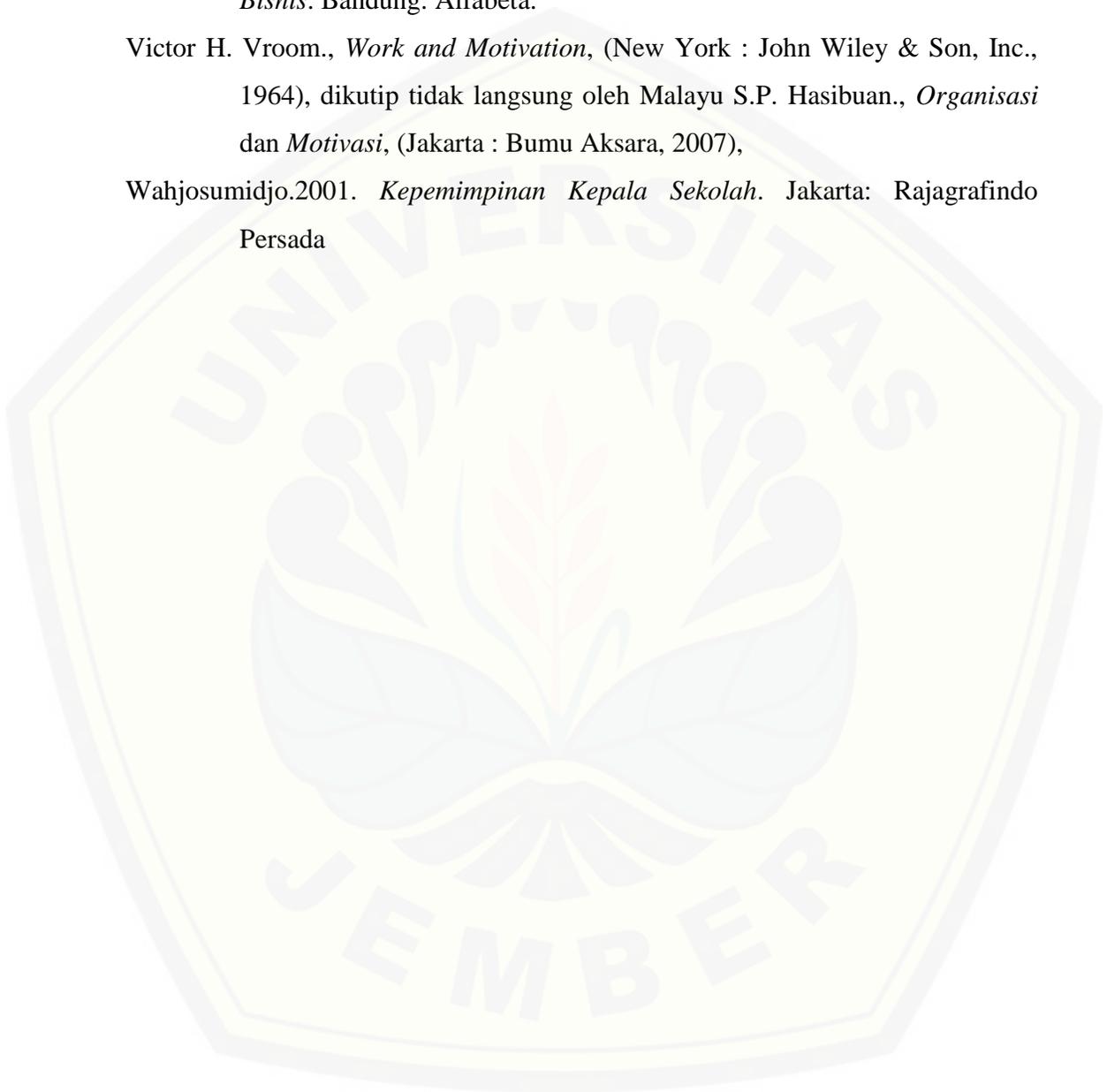
1. Motivasi yang ada di perusahaan harus dipertahankan dan lebih dikembangkan dengan baik dengan cara hubungan sosial antar manusia yang baik.
2. Pelatihan yang ada di perusahaan cukup baik dan dapat dipertahankan dan dikembangkan dengan cara rutinitasnya pelatihan yang diberikan setiap bulannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar menggunakan teknologi melalui kuisisioner dengan link.bit.ly agar lebih efisien waktu dan paperless.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- A.M. Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*: Bandung, Rajawali Pers
- Akbar, Usman 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Agusta, Leonardo dan Sutanto, E.M. 2013. “Pengaruh Pelatihan dan motivasikerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya”. *Jurnal AGORA*, Vol.1, No.3. Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Budi, Triton P., 2005. *SPSS 13 Terapan: Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta : Andi.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. PT Indeks
- Fajar, Siti dan Tri Heru Al. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. UPP STIM YKPN
- Gibson, Ronald F. 1994. *Principles Of Composite Material Mechanics*. New York : Mc Graw Hill,Inc
- Gujarati, Damodar N, (2004). *Basic Econometrics*, Fourth edition, Singapore. McGraw-Hill Inc.
- Hamalik, Oemar. 1992. *Administrasi dan Supervisi Pengembangan Kurikulum*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jewell, L.N. & Marc Siegall . 1989 . *Psikologi Indutri/ Organisasi Modern . Psikologi Terapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja*,

- Perusahaan, Industri dan Organisasi* . terj. A Hadyana Pudjaatmaka & Meitasari . edisi 2 . Jakarta : Penerbit Arcan
- Luthans, Fred. et al. 2006., *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Moekijat. 1993. *Teori Komunikasi*. Bandung : Mandar Maju.
- Moerdiyanto. (2010). *Tingkat Pendidikan Manajer dan Kinerja Perusahaan Go-Public (Hambatan atau Peluang?)*.
- Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, “*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Edisi 3. Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2004), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2007. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung ; Jakarta
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Singgih Santoso. 2002. *SPSS Versi 11.5* Cetakan Kedua Jakarta: Gramedia

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Victor H. Vroom., *Work and Motivation*, (New York : John Wiley & Son, Inc., 1964), dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan., *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta : Bumu Aksara, 2007),
- Wahjosumidjo.2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/ Sdr

PT. Pertama Mina Sutra Perkasa Jember

Di tempat,

Dengan hormat,

Dalam penyusunan skripsi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/ Sdr untuk memberikan informasi dengan wawancara dan dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah *“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Transmisi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember”*

Informasi yang Bapak/ Sdr berikan hanya digunakan dalam kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak/ Ibu/ Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ Sdr yang berkenan untuk meluangkan waktu wawancara dan mengisi kuesioner, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Rizky Aditya Sani
NIM. 150810201306

Lembar Kuesioner

I. Identitas Responden

Jenis Kelamin :

Usia :

Jenjang Pendidikan :

II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

CS = Cukup Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

III. Daftar Pernyataan

A. Daftar Pernyataan Variabel Motivasi (X_1)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Keluarga saya sangat mendukung pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
2.	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.					
3.	Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya					
4.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan.					

B. Daftar Pernyataan Variabel Pelatihan (X_2)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan di tujukan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilannya.					
2.	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat.					

3.	Instruktur dalam pelatihan mampu menyampaikan materi dengan baik.					
4.	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.					
5.	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan.					
6.	Peserta pelatihan dipilih melalui seleksi yang objektif oleh perusahaan.					

C. Daftar Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan.					
4.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					

Lampiran 2

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

No	Motivasi					Pelatihan							Kinerja				
	1	2	3	4	X1	1	2	3	4	5	6	X2	1	2	3	4	Y
1	4	5	4	4	17	3	4	4	5	4	4	24	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
3	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	4	5	5	4	18	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	20
5	3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	4	23	5	3	4	4	16
6	5	3	4	4	16	4	4	4	5	4	4	25	4	4	3	4	15
7	4	4	3	4	15	3	3	4	5	4	3	22	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	4	27	4	4	5	4	17
9	4	4	5	4	17	3	3	4	5	3	2	20	3	4	3	3	13
10	3	4	3	3	13	5	5	4	5	4	4	27	4	4	5	4	17
11	4	4	5	4	17	5	5	4	5	4	4	27	4	4	5	4	17
12	4	4	5	4	17	5	5	5	4	4	4	27	4	5	5	4	18
13	4	4	5	5	18	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	4	17
14	4	5	5	4	18	3	3	5	5	4	4	24	4	5	5	4	18
15	4	4	5	4	17	3	3	4	4	4	4	22	4	4	5	4	17
16	5	4	4	4	17	5	5	4	5	4	4	27	5	4	4	4	17
17	4	4	4	4	16	3	3	4	5	4	4	23	4	4	4	4	16
18	5	4	4	5	18	3	3	4	4	5	4	23	5	4	4	5	18
19	4	5	5	4	18	4	4	5	5	4	4	26	4	5	5	4	18
20	4	4	4	3	15	3	3	4	4	2	4	20	4	4	4	3	15
21	4	5	4	2	15	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	2	15
22	4	4	4	4	16	2	4	4	4	2	3	19	4	4	4	4	16
23	5	5	4	4	18	4	4	4	4	5	4	25	5	5	4	4	18
24	4	4	4	2	14	4	4	4	4	2	5	23	4	4	4	2	14
25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	16
29	4	4	5	4	17	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	17
30	5	4	5	4	18	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	16
31	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	18
32	4	4	4	4	16	3	4	4	4	5	5	25	4	4	4	4	16
33	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	17
34	4	4	4	5	17	4	5	5	3	3	3	23	4	5	5	3	17
35	5	5	3	4	17	3	4	4	5	5	5	26	3	4	4	5	16
36	3	3	4	5	15	4	5	4	2	4	2	21	4	5	4	2	15
37	4	5	4	5	18	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	17

38	4	4	4	5	17	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	17
39	4	5	4	5	18	4	5	3	4	4	4	24	4	5	3	4	16
40	3	3	4	5	15	4	5	4	3	4	3	23	4	5	4	3	16
41	5	4	4	5	18	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	5	18
42	5	5	5	4	19	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	17



Lampiran 3

Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	9.5	9.5	9.5
	4.00	28	66.7	66.7	76.2
	5.00	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.1	7.1	7.1
	4.00	27	64.3	64.3	71.4
	5.00	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	9.5	9.5	9.5
	4.00	27	64.3	64.3	73.8
	5.00	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.8	4.8	4.8
	3.00	2	4.8	4.8	9.5
	4.00	28	66.7	66.7	76.2
	5.00	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	10	23.8	23.8	26.2
	4.00	22	52.4	52.4	78.6
	5.00	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	16.7	16.7	16.7
	4.00	20	47.6	47.6	64.3
	5.00	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.8	4.8	4.8
	4.00	32	76.2	76.2	81.0
	5.00	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	2	4.8	4.8	7.1
	4.00	22	52.4	52.4	59.5
	5.00	17	40.5	40.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.1	7.1	7.1
	3.00	2	4.8	4.8	11.9
	4.00	30	71.4	71.4	83.3
	5.00	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.8	4.8	4.8
	3.00	4	9.5	9.5	14.3
	4.00	27	64.3	64.3	78.6
	5.00	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.8	4.8	4.8
	4.00	34	81.0	81.0	85.7
	5.00	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.4	2.4	2.4
	4.00	27	64.3	64.3	66.7
	5.00	14	33.3	33.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.1	7.1	7.1
	4.00	28	66.7	66.7	73.8
	5.00	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.1	7.1	7.1
	3.00	4	9.5	9.5	16.7
	4.00	29	69.0	69.0	85.7
	5.00	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 4

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.360*	.074	.089	.642**
	Sig. (2-tailed)		.019	.641	.575	.000
	N	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.360*	1	.112	-.116	.553**
	Sig. (2-tailed)	.019		.482	.465	.000
	N	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.074	.112	1	.081	.545**
	Sig. (2-tailed)	.641	.482		.610	.000
	N	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.089	-.116	.081	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.575	.465	.610		.000
	N	42	42	42	42	42
X1	Pearson Correlation	.642**	.553**	.545**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

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

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.721**	.168	.045	.271	.232	.737**
Sig. (2-tailed)		.000	.287	.779	.082	.139	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
X2.2 Pearson Correlation	.721**	1	.063	-.176	.154	.039	.552**
Sig. (2-tailed)	.000		.693	.264	.330	.806	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
X2.3 Pearson Correlation	.168	.063	1	.163	.083	.134	.388*
Sig. (2-tailed)	.287	.693		.303	.603	.397	.011
N	42	42	42	42	42	42	42
X2.4 Pearson Correlation	.045	-.176	.163	1	.216	.335*	.453**
Sig. (2-tailed)	.779	.264	.303		.169	.030	.003
N	42	42	42	42	42	42	42
X2.5 Pearson Correlation	.271	.154	.083	.216	1	.383*	.635**
Sig. (2-tailed)	.082	.330	.603	.169		.012	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
X2.6 Pearson Correlation	.232	.039	.134	.335*	.383*	1	.633**
Sig. (2-tailed)	.139	.806	.397	.030	.012		.000
N	42	42	42	42	42	42	42
X2 Pearson Correlation	.737**	.552**	.388*	.453**	.635**	.633**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.003	.000	.000	
N	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	-.026	.127	.186	.504**
	Sig. (2-tailed)		.870	.423	.239	.001
	N	42	42	42	42	42
Y.2	Pearson Correlation	-.026	1	.130	-.114	.401**
	Sig. (2-tailed)	.870		.411	.471	.009
	N	42	42	42	42	42
Y.3	Pearson Correlation	.127	.130	1	.107	.609**
	Sig. (2-tailed)	.423	.411		.499	.000
	N	42	42	42	42	42
Y.4	Pearson Correlation	.186	-.114	.107	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.239	.471	.499		.000
	N	42	42	42	42	42
Y	Pearson Correlation	.504**	.401**	.609**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

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

b. Uji Reliabilitas

X₁

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	5

X₂

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	7

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	5

Lampiran 5

Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.435	.92832

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.891	2	14.445	16.762	.000 ^b
	Residual	33.609	39	.862		
	Total	62.500	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.147	1.982		2.597	.013
	X1	.362	.117	.398	3.099	.004
	X2	.218	.068	.412	3.205	.003

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.147	1.982		2.597	.013		
X1	.362	.117	.398	3.099	.004	.834	1.199
X2	.218	.068	.412	3.205	.003	.834	1.199

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.146	1.262		-.116	.909
X1	.094	.074	.217	1.266	.213
X2	-.030	.043	-.119	-.694	.492

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 7

Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.147	1.982		2.597	.013
	X1	.362	.117	.398	3.099	.004
	X2	.218	.068	.412	3.205	.003

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Koefisienan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.435	.92832

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8

Rtabel

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