



**PENGARUH PELATIHAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI RUMAH  
BATIK ROLLA DI KABUPATEN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF TRAINING, COMMUNICATION AND MOTIVATION TO  
EMPLOYEE PERFORMANCE ON THE HOME INDUSTRY BATIK ROLLA  
REGENCY JEMBER*

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Saputri Eka Rahmayanti**

**150810201308**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2018**



**PENGARUH PELATIHAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI RUMAH  
BATIK ROLLA DI KABUPATEN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF TRAINING, COMMUNICATION AND MOTIVATION TO  
EMPLOYEE PERFORMANCE ON THE HOME INDUSTRY BATIK ROLLA  
REGENCY JEMBER*

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**Saputri Eka Rahmayanti**

**150810201308**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2018**

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

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Saputri Eka Rahmayanti  
Nim : 150810201308  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI RUMAH BATIK  
ROLLA DI KABUPATEN JEMBER

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

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

Jember, 24 Mei 2018

Yang menyatakan,

Saputri Eka Rahmayanti

NIM. 150810201308

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI RUMAH  
BATIK ROLLA DI KABUPATEN JEMBER

Nama Mahasiswa : Saputri Eka Rahmayanti

NIM : 150810201308

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 24 Mei 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr.Diana Sulianti K Tobing, S.E.,M.Si.  
NIP.19741212 200012 2001

Tatok Endhiarto, S.E, M.Si.  
NIP.19600404 198902 1 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M  
NIP. 197805252003122002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI RUMAH BATIK ROLLA DI  
KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Saputri Eka Rahmayanti

NIM : 150810201308

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada Tanggal:

**12 Juli 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 : Dr. Sri Wahyu Lelly HS., S.E, M.Si.**

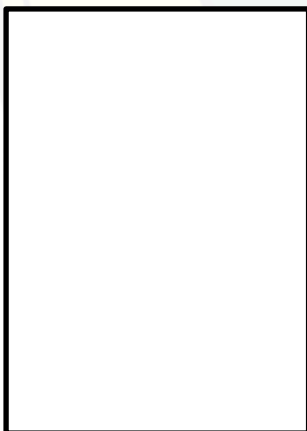
**NIP. 19740502 200003 2 001 : (.....)**

**Sekretaris : Dra. Sudarsih, M.Si.**

**NIP. 196212121992012001 : (.....)**

**Anggota : Dra. Susanti Prasetyaningtias, M.Si.**

**NIP. 19660918 199203 2 002 : (.....)**



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

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

**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terima kasih yang tidak terkira kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada Hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini.
2. Ibu (Euis Nurhamidah) tercintaku, yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang dan semangat untuk keberhasilanku;
3. Bapak Dr. Soehadi dan Ibu dr. Endang yang telah mendoakan dan mendukung saya dari segi material maupun moral dengan penuh keikhlasan;
4. Sahabat-sahabatku tersayang, (Diah, Wiwin, Vivi, Feni, Novita, Erna, Fika dan Fransiska) yang selalu menjadi semangatku dan menghibur saya.
5. Teman-temanku Alih Jenjang 2015 yang senantiasa memberikan doa, semangat dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
6. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
7. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

**MOTTO**

“Apapun yang terjadi hari ini bersabarlah, Memang tidak mudah, tetapi bersabar akan menjadikan damai dalam kesulitan, dan upayamu lebih lancar untuk sukses walaupun ada masalah”

(Mario Teguh)

“Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat”

(Winston Churchill)

“Meraih kesuksesan besar adalah bukti bagi semua orang lain bahwa bisa mencapainya juga”

(Abraham Lincoln)

“Besarnya pencapaian seseorang diukur dari halang rintang yang berhasil dilewatinya untuk mencapai tujuan”

(Booker T. Washinton)

**RINGKASAN**

**PENGARUH PELATIHAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI RUMAH BATIK ROLLA DI KABUPATEN JEMBER;** Saputri Eka Rahmayanti; 150810201308; 93Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Rumah Batik Rolla adalah salah satu Industri usaha kecil menengah yang ada di kabupaten Jember, Nama Rolla digunakan sebagai nama rumah batik dikarenakan bapak Chairioellah yang biasa disapa bapak Rolla adalah seorang pengusaha tembakau dan sekaligus nama orang tua dari pemilik/pimpinan Rumah Batik Rolla. Untuk mengingat Almarhum, pemilik/pimpinan Rumah Batik Rolla mendirikan usaha produksi batik yang bermotif daun tembakau, selain untuk mengingat almarhum pemilihan motif daun tembakau dikarenakan Jember merupakan salah satu kabupaten yang dikenal sebagai produsen tembakau, sehingga Rumah Batik Rolla berusaha mempertahankan motif daun tembakau sebagai motif batik khas Jember. Rumah Batik Rolla memproduksi dua macam jenis batik yaitu batik tulis dan batik cap. Batik tulis adalah kain yang dihiasi gambar dan proses pembuatannya dikerjakan secara manual dengan menggunakan canting. Sedangkan batik cap adalah kain yang dihiasi gambar dan proses pembuatannya dengan menggunakan alat cap yang telah berpola batik.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Objek pada penelitian ini adalah Industri Rumah Batik Rolla di Kabupaten Jember. Seluruh variabel dalam penelitian ini berjumlah 4 variabel, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat, ketika pelatihan, komunikasi dan motivasi semakin tinggi.



## SUMMARY

EFFECT OF TRAINING, COMMUNICATION AND MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT ROLLA BATIK RICE INDUSTRY IN JEMBER DISTRICT; Saputri Eka Rahmayanti; 150810201308; 93 Page; Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Jember.

Rumah Batik Rolla is one of the small and medium enterprises in Jember district. The name Rolla is used as the name of the batik house because of Mr. Chairoullah who is usually called the father of Rolla is a tobacco businessman and also the name of the parents of the owner / leader of Batik Rolla House. To remember the deceased, the owner / head of Rumah Batik Rolla established a batik productions business with tobacco leaf motif, in addition to remembering the deceased election of tobacco leaf motif because Jember is one of the districts known as tobacco producers, so Rumah Batik Rolla trying to maintain the motive of tobacco leaves as a motive batik typical Jember. Rumah Batik Rolla produces two kinds of batik namely batik tulis and batik cap. Batik is a fabric that is decorated with drawings and the process of making it done manually by using canting. While the batik cap is a cloth that decorated the picture and the process of making it by using a stamp that has patterned batik.

Based on the phenomenon, this study aims to examine the effect of training, communication and motivation on employee performance. The object of this research is the Home Industry of Rolla Batik in Jember Regency. All variables in this study amounted to 4 variables, data analysis method used in this research is explanatory research.

The results of this study indicate that the variables of training and communication and have a significant positive effect on employee performance.. While the variable of motivation is not significant to employee performance. Employee performance will increase, as training, communication and motivation are higher.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat, Hidayah dan Karunia- Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Industri Rumah Batik Rolla di 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. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr.Diana Sulianti KTobing, S.E.,M.Si.selaku Dosen Pembimbing Utama dan Tatok Endhiarto, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitianskripsi ini.
5. Dr. Sri Wahyu Lelly HS., S.E, M.Si., Dra. Sudarsih, M.Si. , dan Dra. Susanti Prasetiyaningtiyas, M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masuk yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.

6. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E.,M.Mselaku dosen pembimbing akademik dan selalumeluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UniversitasJember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampaiakhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Ibu Iriane yang telah membantu saya selama proses penelitian di Industri Rumah Batik Rolla di Kabupaten Jember beserta karyawan lainnya.
9. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
10. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah, semangat serta doa yang senantiasa terlimpahkan bagi kita.
11. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

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

Jember, 25 Mei 2018

Penulis

**DAFTAR ISI**

<b>Halaman</b>	
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN JUDUL SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ix</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar belakang masalah.....	2
1.2 Rumusan masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian.....	7
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pelatihan .....	8
2.1.2 Komunikasi .....	11
2.1.3 Motivasi.....	15
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu .....	20
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	24
2.4 Hipotesis Penelitian.....	25

2.4.1	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.....	25
2.4.2	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan....	26
2.4.3	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.....	26
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>		<b>27</b>
3.1	Rancangan Penelitian .....	27
3.2	Populasi dan Sampel .....	28
3.2.1	Populasi .....	28
3.2.2	Sampel .....	28
3.3	Jenis dan Sumber data .....	29
3.3.1	Jenis Data .....	29
3.3.2	Jenis Sumber Data .....	29
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	30
3.5	Identifikasi variabel.....	30
3.6	Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel	31
3.6.1	Definisi Operasional Variabel .....	31
3.6.2	Skala Pengukuran Variabel .....	33
3.7	Metode Analisis Data .....	34
3.7.1	Uji Instrumen Data .....	34
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
3.7.3	Uji Asumsi Klasik .....	36
3.7.4	Uji Hipotesis.....	37
3.8	Kerangka Pemecahan Masalah.....	39
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>40</b>
4.1	Gambaran Umum .....	41
4.1.1	Visi dan Misi Industri Rumah Batik Rolla.....	43
4.1.2	Struktur Organisasi.....	44
4.1.3	Tugas dan tanggungjawab bagian-bagian struktur organisasi Rumah Batik Rolla.....	45
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden dan Variabel Penelitian	47
4.2.1	Karakteristik Responden .....	47
4.2.2	Deskripsi variabel Pelatihan.....	50

4.2.3	Deskripsi variabel Komunikasi .....	51
4.2.4	Deskripsi variabel Motivasi .....	52
4.2.5	Deskripsi variabel Kinerja Karyawan.....	53
4.3	Analisis Data .....	54
4.3.1	Uji Instrumen Data.....	55
4.3.2	Analisis Regresi Berganda .....	57
4.3.3	Uji Asumsi Klasik .....	59
4.3.4	Uji Hipotesis.....	61
4.4	Pembahasan.....	63
4.4.1	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.4.2	Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Karyawan..	65
4.4.3	Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.5	Keterbatasan Penelitian .....	68
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>69</b>
5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>71</b>

**DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
2.2 Jumlah Karyawan Rumah Batik Rolla Jember.....	42
2.3 Daftar alat produksi Rumah Batik Rolla Jember.....	43
4.3 Data Jenis Kelamin Responden.....	47
4.4 Data Usia Responden.....	48
4.5 Data Lama Bekerja Responden.....	49
4.6 Data Pendidikan Terakhir Responden.....	49
4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan.....	50
4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi.....	51
4.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	52
4.10 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	53
4.11 Hasil Uji Validitas .....	55
4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	56
4.13 Hasil Uji Normalitas.....	57
4.14 Hasil Regresi Linier Berganda.....	58
4.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
4.16 Hasil Uji t .....	61
4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	62

**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual .....	25
Gambar 3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah .....	39
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Industri Rumah Batik Rolla.....	44
Gambar 4.2 : Hasil Uji heterodastisitas .....	61



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2	: Hasil Data Koesioner.....	78
Lampiran 3	: Tabel Distribusi Jawaban Responden Tiap Variabel.....	80
Lampiran 4	: Hasil Uji Validitas .....	82
Lampiran 5	: Hasil Uji Reliabilitas .....	83
Lampiran 6	: Hasil Uji Normalitas.....	84
Lampiran 7	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	85
Lampiran 8	: Hasil Uji Multikolinieritas.....	86
Lampiran 9	: Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	87
Lampiran 10	: Uji Hipotesis.....	88

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk menjawab tantangan kerja yang semakin kompleks. Karyawan dituntut dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karyawan dihadapkan dengan berbagai macam pekerjaan yang ada dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang berbeda mulai. Kesulitan yang dialami karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan bermacam macam. Sudah menjadi rahasia umum bahwa kemampuan karyawan dalam perusahaan atau instansi perlu diperbarui, misalnya karyawan diberikan keterampilan baru dan karyawan jika tidak diberi pelatihan maka akan mengalami kendala dalam pekerjaanya.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan, sikap, perilaku koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan dorongan kepada setiap individu dan memperkuat komitmen karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan bisa dikatakan aset karena penggerak utama dalam perusahaan. Setiap individu dari karyawan memiliki potensi yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Masalah saat ini yang terjadi adalah cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan, oleh sebab itu pelatihan merupakan salah satu langkah yang di gunakan untuk meningkatkan

kualitas kinerja karyawan dan bagaimana cara agar dapat mempertahankan kualitas kinerja karyawan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Simamora (2006:132), pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan atau sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan sangat penting dilakukan untuk melatih dan mengembangkan kemampuan karyawan awal sampai menghasilkan produksi yang maksimal sesuai dengan tujuan usaha atau organisasi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan maka instansi berharap kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini tentunya akan berpengaruh positif baik bagi karyawan yang bekerja maupun bagi instansi tersebut. Menurut pasal 1 ayat 9 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Henry, 2006:273).

Selain itu komunikasi menurut Purwanto (2011: 4), merupakan salah satu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Pada umumnya, pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara komunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan maupun sinyal-sinyal nonverbal. Kemampuan karyawan dalam komunikasi organisasi sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Djoko (2011:5), komunikasi organisasi adalah proses pertukaran informasi antara satu antar individu melalui berbagai media yang bertujuan untuk saling bertukar informasi baik komunikasi verbal maupun non verbal untuk mencapai tujuan yang ada. Seorang

karyawan apabila mampu berkomunikasi dengan berbagai pihak dengan baik, maka pekerjaan yang di bebaskan cenderung lebih lancar dibanding dengan karyawan yang memiliki kesulitan dalam berkomunikasi. Semakin baik kemampuan seseorang dalam berkomunikasi dengan individu maupun kelompok maka pesan yang disampaikan semakin efektif.

Motivasi merupakan suatu dorongan dari diri manusia untuk berusaha melakukan suatu pekerjaan karena adanya alasan tertentu. Menurut Sunyoto (2013:191) Motivasi berasal dari kata lain "*Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak" Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Selain itu motivasi bertujuan untuk menjamin karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Motivasi bertujuan untuk menjamin karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka tugas pemimpin adalah memberikan motivasi agar meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang dilihat oleh sebuah perusahaan hasil ini tentunya harus melewati berbagai tahapan agar kinerja karyawan dikatakan baik. Menurut Rivai dan Basri (2005:50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja dapat diukur menggunakan kualitas dan kuantitas sebagai indikator sebuah keberhasilan. Dalam perusahaan pengukuran kinerja karyawan sangatlah penting karena dengan ukuran tersebut perusahaan dapat mengetahui karyawan yang bekerja dengan baik dan karyawan yang kurang baik.

Setiap karyawan tentunya menginginkan kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi dengan maksimal baik dari aspek fisik maupun aspek mental. Aspek kepercayaan melakukan pekerjaan dengan melibatkan fisiknya maupun mental. Aspek fisik seperti melakukan pekerjaan dengan melibatkan fisiknya secara langsung dalam mewujudkan sebuah tujuan sedangkan aspek mental yaitu sebuah kepercayaan diri

yang timbul dalam diri seseorang bahwa apa yang dilakukan akan mencapai sebuah keberhasilan. Aspek kepercayaan yang terdapat dalam orang diri seseorang akan menunjukkan sebuah semangat yang timbul dalam diri seseorang. Semangat ini yang disebut dengan motivasi. Penelitian yang dilakukan Arif Sefhudin (2011) dan Ismenia Boe (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2008) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Edwardin (2006) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa pelatihan, komunikasi dan motivasi berjalan dengan baik maka dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas hubungan pelatihan, komunikasi dan motivasi merupakan elemen-elemen yang mendukung satu sama lain dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu sangatlah penting untuk meningkatkan pelatihan, komunikasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti Rumah Batik Rolla di Kabupaten Jember.

Di Indonesia sangat terkenal dengan beragam suku bangsa dan budaya. contohnya saja batik, batik itu sendiri telah menjadi salah satu identitas negara kita. Di kabupaten Jember telah di kembangkan kerajinan batik yang di beri nama Batik Rolla Jember, ini adalah satu-satunya produksi batik di kota Jember dan batik Jember didirikan dengan mengangkat motif tembakau yang merupakan identitas dari kotaterdapat motif kopi, kakao, buah naga, dll. Industri Rumah batik Rolla ini mempunyai tujuan untuk mengembangkan batik jember dan memberdayakan masyarakat sekitar.

Selain motif daun tembakau, motif Batik Rolla kini berkembang ke motif lain seperti biji kopi, coklat, buah naga, hingga penyu. Motif-motif ini diambil dari tanaman, hewan yang hidup dan berkembang di kawasan Jember dan motif Batik Rolla berbeda dibanding motif batik dari daerah lain. Tampilannya lebih segar karena motifnya diambil dari tanaman yang sudah terkenal di daerah ini. Meski batik sudah dikenal masyarakat Jember sejak satu abad lebih, Batik Rolla belum lama

dikembangkan di Jember. Pemilik usaha Batik Rolla ini mengajak para perempuan terlibat dalam pengembangan Batik Rolla. Usaha batik ini juga mengadakan pelatihan keterampilan membatik yang dilakukan oleh pimpinan sendiri dan dengan instruktur yang didatangkan langsung dari Pekalongan.

Karyawan Industri Rumah Batik Rolla di kabupaten Jember ini berusaha memberikan hal terbaik dari kemampuan yang mereka miliki khususnya dalam hal keterampilan membatik namun masih ada beberapa masalah terkait dengan proses pelatihan yang dilakukan cukup sulit untuk melatihnya karena setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dan faktor usia sehingga pimpinan dan pelatih harus lebih memberikan proses pelatihan yang baik dengan menyesuaikan setiap kebutuhan dan kesulitan pada setiap kemampuan yang ada pada setiap karyawan hal ini dilihat dari kegiatan pembuatan batik. Jika proses pelatihan kurang baik makahal ini akan menyebabkan terjadinya kendala dalam kinerja karyawan tersebut.

Selain itu dalam proses komunikasi karyawan pada Industri Rumah Batik Rolla ini cukup baik meskipun ada beberapa masalah dalam komunikasi seperti masalah kekompakan dalam memberikan respon yang positif kesesama karyawan hal ini dilihat pada proses kerjasama pada saat bekerja karena beberapa karyawan ada yang sudah lanjut usia. Sehingga setiap karyawan harus bisa menyesuaikan dengan melihat usia dan karakternya agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam komunikasi. Sedangkan dalam motivasi ini sangatlah penting dalam suatu organisasi seperti Industri Rumah Batik Rolla ini mempunyai tujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan khususnya pada proses keterampilan membatik kepada karyawan untuk mampu bersaing dengan usaha batik lainnya. Industri Rumah Batik Rolla ini memberikan motivasi kepada karyawannya untuk menambah daya saing dan menumbuhkan semangat. Motivasi yang diberikan berupa pemberian semangat, pemberian *reward* atau bonus dan kenaikan gaji setiap tahun. Dengan adanya pemberian motivasi ini diharapkan dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang berbeda maka diperlukan adanya penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Rumah Batik Rolla di Kabupaten Jember”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Rumah Batik Rolla Jember?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Rumah Batik Rolla Jember?
- c. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Rumah Batik Rolla Jember ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Industri Rumah Batik Rolla Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Industri Rumah Batik Rolla Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Industri Rumah Batik Rolla Jember.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberi referensi yang bermanfaat bagi Industri Rumah Batik Rolla Jember dalam upaya peningkatan proses pelatihan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pandangan dan ilmu baru bagi para penerus bangsa atau mahasiswa dan kemudian termotivasi untuk menjadi pribadi yang berkompeten dan berpengalaman dalam meneruskan di dunia kerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu tentang sumber daya manusia serta bagaimana menjadi individu yang berkompeten dalam dunia kerja.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pelatihan

##### a. Pengertian Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:301) Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional, karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya.

Pelatihan karyawan suatu organisasi merupakan aktifitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan organisasi dimana karyawan tersebut untuk bekerja (Sunyoto, 2013:137).

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Gary Dessler, 2009:263). Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja strategi dan lain sebagainya.

##### b. Manfaat pelatihan menurut Henry (2006:278), adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Membentuk sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

c. Sasaran Pelatihan

Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM menurut Edy Sutrisno (2009:69), adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan Produktivitas

Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance*-nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan pada produktivitas.

2) Meningkatkan Mutu Kerja

Peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka akan secara mudah diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan.

4) Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

5) Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecalakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.

6) Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

d. Jenis-jenis Pelatih atau Instruktur

Pelatih atau instruktur menurut Hasibuan (2008:73) adalah seorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada karyawan. Jenis-jenis pelatih menurut Hasibuan (2008:74) adalah sebagai berikut :

1) Pelatih Internal

Pelatih internal adalah seorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan.

2) Pelatih Eksternal

Pelatih Eksternal adalah seorang atau suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan dan pelatihan kepada para karyawan.

3) Pelatih Gabungan Internal dan Eksternal

Pelatih gabungan internal dan eksternal adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada karyawan.

e. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Sunyoto (2013:134) adalah sebagai berikut :

1) *Informational Methods*

Metode ini biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui nama informasi disampaikan kepada para peserta oleh para pelatih. Metode jenis ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal aktual, keterampilan atau sikap tertentu.

2) *Experiental methods*

Adalah metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel dan lebih baik dengan instruktur dengan sesama peserta dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia misalkan komputer. Metode ini biasanya digunakan untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan-kemampuan baik yang bersifat *software* maupun *hardware*.

### 3) *Demonstrasi Methods*

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana suatu itu dikerjakan. Metode ini dilakukan dengan melalui contoh-contoh. Metode ini sangat efektif untuk karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta cara mengerjakan tugas karena dengan alat bantu menggunakan gambar-gambar, atau teks materi dan diskusi atau ceramah.

#### f. Indikator Pelatihan

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan menurut Sondang P.Siagian (2003:190), adalah :

##### 1) Partisipasi

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

##### 2) Materi Pelatihan

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

##### 3) Tingkat kesulitan kerja

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

##### 4) Transfer pengalihan

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

### 2.1.2 Komunikasi

#### a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi di definisikan sebagai proses dimana pihak tertentu menyampaikan pandangannya, keinginannya, pendiriannya kepada pihak lain dengan harapan bahwa pihak yang dihubungi itu dapat mengerti dan evaluatif dalam melaksanakan tindakan-tindakannya sesuai dengan keinginannya. (Winardi, 2000:225).

Menurut Kennet dan Gary (dalam Umar 2003:25), komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi yang efektif jika penerima pesan yang dimaksud dengan mempresikan atau menyerap perilaku yang disandi, memberi makna kepadanya dan terpengaruh olehnya.

Menurut Djoko (2011:49), pola komunikasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu saluran komunikasi formal dan saluran komunikasi nonformal. Pertama, saluran komunikasi formal. Saluran komunikasi formal terdiri dari empat yaitu :

#### 1) Komunikasi dari atas ke bawah

Komunikasi dari atas ke bawah (*top down communication*) umumnya terkait dengan tanggung jawab dan kewenangannya dalam suatu organisasi. Tujuannya untuk menyampaikan informasi, mengarahkan, mengkoordinasikan, memotivasi, mengkoordinasikan, memimpin, dan mengendalikan berbagai kegiatan di level bawah. Jalur komunikasi yang berasal dari atas ke bawah merupakan penyampaian pesan yang dapat berbentuk perintah, instruksi, maupun prosedur yang dijalankan oleh para bawahan dengan sebaik baiknya. Komunikasi dari atas ke bawah dapat berbentuk lisan maupun tertulis.

#### 2) Komunikasi dari bawah ke atas

Komunikasi dari bawah ke atas (*bottom up upward communication*) berarti alur pesan yang disampaikan berasal dari karyawan kepada manajer. Manajer harus memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya. Kelemahan dari komunikasi dari bawah ke atas adalah kemungkinan bawahan hanya

melaporkan informasi yang baik saja (*good news*) dan biasanya informasi yang kurang disenangi atasan cenderung disimpan. Hal ini bisa saja terjadi karena bawahan beranggapan melaporkan hal yang baik-baik saja akan membuat posisinya lebih aman dan bawahan menganggap informasi negatif dalam perusahaan akan membuat kesan prestasi kerja menjadi kurang baik.

3) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal (*horizontal communication*) adalah komunikasi yang terjadi antara bagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi. Tujuannya untuk melakukan persuasi, mempengaruhi, dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki kedudukan sejajar. Faktanya terdapat kecenderungan setiap pelaksanaan pekerjaan manajer harus saling tukar menukar informasi dengan rekan kerjanya di departemen yang berbeda, terutama jika masalah khusus muncul dalam perusahaan. Komunikasi horizontal bersifat koordinatif bagi manajer yang memiliki jabatan sederajat baik dalam satu departemen maupun berbeda manajemen.

4) Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal (*diagonal communication*) adalah bentuk komunikasi yang melibatkan komunikasi antara dua tingkat organisasi yang berbeda. Contoh komunikasi formal antara manajer produksi dengan bagian promosi, antara manajer produksi dengan bagian pemasaran, dll. Keuntungan komunikasi diagonal yaitu: penyebaran informasi bisa menjadi lebih cepat ketimbang komunikasi bentuk tradisional dan memungkinkan berbagai individu dari berbagai departemen membantu menyelesaikan masalah organisasi.

5) Komunikasi formal memiliki keterbatasan jika dilihat dari berbagai sudut pandang. Jika dilihat dari sudut pandang individual, komunikasi formal sering membuat jengkel bagi pihak tertentu. Pada organisasi yang lebih besar untuk dapat berkomunikasi dengan manajer yang lebih tinggi harus melalui beberapa tahap prosedural yang berlaku dalam organisasi tersebut. Maka dari

itu proses penyampaian informasi dari atas ke bawah tentunya akan mengalami berbagai macam kendala karena perbedaan penerimaan dari masing-masing tingkatan manajer yang ada. Ada manajer yang akan langsung menolak jika tidak sependapat dengan pendapat bawahan, begitu juga pula ada manajer yang mendukung langsung pesan dari bawahan untuk langsung disampaikan kepada atasan. Jika dilihat dari sudut pandang perusahaan masalah terbesar dalam saluran komunikasi dari bawah ke atas adalah kemungkinan munculnya distorsi atau gangguan penyampaian informasi ke level yang lebih tinggi, karena setiap jalur yang dilewati akan menangkap pesan yang dikirim dari sudut pandang yang berbeda. Hal ini akan sangat rentan kepada kesalahpahaman yang berakibat isu yang kurang kondusif bagi lingkungan perusahaan. Cara meminimalisir keadaan yang kemungkinan terjadi di atas adalah mengurangi jumlah tingkatan pada struktur organisasi. Semakin sedikit kaitan dalam jalur komunikasi, maka akan semakin sedikit kemungkinan terjadi kesalahpahaman. Struktur organisasi yang mendarat dengan tingkat organisasi yang lebih sedikit dan lebih banyak rentang kendalinya akan membantu mengurangi terjadinya distorsi.

b. Fungsi komunikasi

Fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai pengawasan, memotivasi, pengungkapan emosi, dan informasi (Bangun, 2012:361).

- 1) Fungsi pengawasan, setiap organisasi mempunyai struktur dari garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dalam pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

- 2) Sebagai motivasi, dengan memberi penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.
  - 3) Pengungkapan emosi, individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut yang menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya.
- c. Hambatan-hambatan dalam komunikasi ada banyak hambatan yang bisa ditemui dalam komunikasi dan berakibat tidak efektifnya pada komunikasi. Robbins (dalam Sofyandi dan Garniwa 2007:164) meringkas beberapa hambatan komunikasi sebagai berikut :
- 1) Penyaringan (*filtering*) yaitu komunikasi yang dimanipulasi oleh pengirim sehingga nampak lebih bersifat menyenangkan sipenerima.
  - 2) Presepsi selektif yaitu keadaan dimana penerima pesan didalam proses komunikasi terlihat dan mendengar atas dasar keperluan, motivasi dan latar belakang, pengalaman dan ciri-ciri pribadinya.
  - 3) Perasaan yaitu bagaimana perasaan penerima pada saat dia menerima pesan komunikasi akan mempengaruhi cara dia mengekspresikan pesan.
  - 4) Bahasa adalah kata-kata memiliki makna yang berbeda antara seseorang dengan orang lain.
- d. Indikator Komunikasi
- Menurut Umar (2003:26), mengemukakan bahwa Indikator dalam suatu komunikasi dapat ditinjau melalui aspek – aspek berikut :
- 1) Keterbukaan yaitu keinginan untuk terbuka serta menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
  - 2) Empati yaitu mencoba merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara.



- 3) Dukungan yaitu mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya dengan tepukan atau sekedar mengangguk – angguk kepala.
- 4) Berpikir positif yaitu jika seseorang mempunyai perasaan negatif kepada orang lain dan dikomunikasikan kepada orang lain lagi maka akan terjadi mata rantai perasaan negatif kepada orang tersebut, akibatnya komunikasi akan terganggu.
- 5) Tidak ada perbedaan yaitu komunikasi akan lebih efektif jika terjadi dalam suasana yang baik dan tidak ada perbedaan antara pemberi pesan dan penerima pesan.

### 2.1.3 Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan dari diri manusia untuk berusaha melakukan suatu pekerjaan karena adanya alasan tertentu. Menurut Sunyoto (2013:191) Motivasi berasal dari kata lain “*Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak” Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Robbins (2015:98) menyebutkan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketentuan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2014:61), menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) terjadi perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang akan mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*consciousneeds*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*).

#### b. Tujuan Motivasi

Motivasi kerja menurut Martoyo (2005:151), bahwa sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dari seseorang karyawan/pekerja. Hal ini didukung oleh Anwar (2001:72), yang menjelaskan bahwa dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat, dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dalam kajian lebih lanjut motivasi kerja ini dapat dibedakan menjadi dua bentuk berdasarkan sumbernya, yaitu :

##### 1) Motivasi Internal.

Motivasi internal atau disebut juga sebagai motivasi intrinsik, adalah dorongan kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Bisa juga dikatakan motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan mungkin memberi harapan bagi masa depan.

##### 2) Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal atau disebut juga sebagai motivasi ekstrinsik, dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja Karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi terhormat atau memiliki kekuasaan besar, pujian, hukuman dan lain – lain.

#### c. Teori Motivasi

Motivasi menurut Herzberg (dalam bangun 2012:319) menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata

lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain. Frederik Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi adalah :

- 1) Faktor kepuasan, biasa juga di sebut sebagai motivator atau pemuas. Termasuk pada faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja antara lain Prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor kepuasan moivator factor dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Jadi faktr kepuasan bukanlah lawan dari faktor ketidakpuasan. Faktor Kepuasan disebut juga faktor instrinsik.
- 2) Faktor ketidak kepuasan, biasa disebut sebagai *hygiene factor* pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpastian kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan. Faktor ketidakpuasan bukanlah kebalikan dari faktor kepuasan. Hal ini berarti bahwa dengan tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan bukannya penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja. Faktor ketidakpuasan ini bisa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik, karena faktor-faktor yang menimbulkannya dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya.

d. Indikator Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang dapat menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator motivasi menurut Anwar (2005:61),

- 1) Semangat kerja, dorongan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Persaingan, dorongan dari dalam diri seseorang untuk menjadi yang terbaik.
- 3) Hubungan antar sesama, kemampuan untuk berhubungan antar individu satu dengan yang lain.
- 4) Mampu mengatasi masalah, kemampuan seseorang untuk menyelesaikan kendala yang dihadapi.

### 2.1.4 Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2005:50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah di tentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Tika (2006:121), mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi dan periode waktu tertentu berikut unsurnya :

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
- 3) Pencapaian tujuan organisasi
- 4) Periode waktu tertentu

#### b. Indikator Kinerja Karyawan

Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006:260), adalah :

- 1) Kualitas kerja  
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 2) Kuantitas kerja  
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

3) Ketepatan waktu

Dimana kegiatan tersebut dapat di selesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai pada permulaan waktu yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) Kemandirian karyawan

Menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dirinya sendiri dengan kemampuan yang dimiliki.

5) Komitmen kerja

Suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Noviantoro (2009), meneliti dengan judul Analisis Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) serta Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk Medan. Jumlah sampel yang akan disurvei melalui kuesioner adalah 59 karyawan di PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk Medan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan tingkat pengaruh yang sangat signifikan memiliki makna bahwa pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja setelah mendapat pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan dan kompensasi yang diberikan perusahaan juga memberikan dorongan pada pegawai untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan hasil pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) serta kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lubis (2008), meneliti dengan judul “ Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”, dapat disimpulkan sebagai berikut : Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

yang selama ini mampu meningkatkan kinerja. Disamping itu, Motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan juga memiliki peran penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Edwardin (2006) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) se Kota Semarang ). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) se Kota Semarang). Penelitian ini menemukan beberapa kesimpulan penting yaitu pertama, bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kedua, variabel kemampuan komunikasi (X1), kecerdasan emosional (X2) dan budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Implikasi dari penelitian ini adalah kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mempunyai peran yang sama penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Verra Nitta Turere (2013) yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Terdapat variabel dependen yaitu pendidikan dan pelatihan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Arif Sefhudin (2011) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Tabungan Nasional Cabang Semarang). Variabel bebas (X); yang dipakai dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan (X1), komunikasi Organisasi (X2), dan Motivasi (X3); variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari karyawan PT. Bank Tabungan Nasional Cabang Semarang sebanyak 83 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi Organisasi (X2), dan motivasi (X3), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Denpasar.

Penelitian yang dilakukan Ismenia Boe (2014) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste). Variabel bebas (X); yang dipakai dalam penelitian ini Pelatihan (X1), Motivasi (X2); variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari pegawai negeri sipil yang bekerja di kantor kepresidenan Republik Timor Leste dengan jumlah 64 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Pelatihan (X1), Motivasi (X2) terhadap variabel terikat (Y) Kinerja yaitu Pelatihan dan Motivasi yang diberikan terhadap pegawai berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste.

Penelitian yang dilakukan Imroatun dan Sukirman (2016). Berjudul pengaruh lingkungan kerja (X1), kompensasi kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru ekonomi/ akuntansi di SMA Negeri se- Kabupaten Wonosobo (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo yang berjumlah 30 guru dari 9 sekolah, hasil penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda menunjukkan secara parsial adanya

pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. Secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo.

Penelitian yang dilakukan Rahemas *et. al* (2014). Berjudul pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang yang berjumlah 95 orang. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda yang menunjukkan secara parsial motivasi (X1), disiplin (X2), lingkungan dan kemampuan (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kimia Farma Palnt Semarang, secara silmtan motivasi, disiplin, lingkungan dankemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil (Kesimpulan)
1.	Edwardin (2006)	Kemampuan komunikasi (X1), kecerdasanemosional (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda.	Hasil Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Lubis (2008)	Pelatihan (XI), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda.	Hasil pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Noviantoro (2009)	Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) serta Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

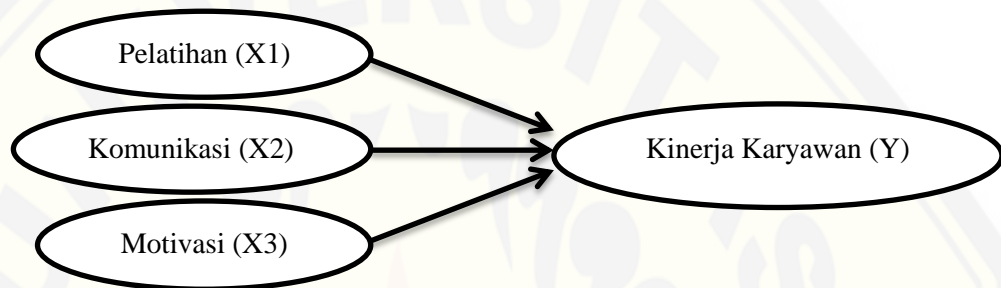
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil (Kesimpulan)
4.	Arif Sefhudin (2011)	GayaKepemimpinan (X1), KomunikasiOrganisasi(X2), dan Motivasi (X3); (Y) yaitu Kinerja Karyawan.	Analisisregresi linier berganda	Hasil Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Verra Nitta Turere (2013)	Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadapPeningkatan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil pelatihan berpengaruhsignifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Ismenia Boe (2014)	Pelatihan (X1), Motivasi (X2); (Y) yaitu Kinerja karyawan.	Analisis regresi linier berganda.	Hasil Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Rahemas(2014).	Motivasi (X1), Disiplin (X2), Lingkungan dan kemampuan(X3) kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Imroatun dan Sukirman (2016).	Lingkungan kerja (X1), kompensasi kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru ekonomi/ akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo (Y).	Analisis regresi linier berganda	Hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Edwardin (2006), Lubis (2008), Noviantoro (2009), Sefhudin (2011), Verra Nitta Turere (2013), Arif Ismenia Boe (2014), Rahemas (2014), Imroatun dan Sukirman (2016).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian terdahulu berupa jurnal dan skripsi mahasiswa yang dijadikan sebagai rujukan, maka dalam penelitian ini kerangka

konseptual menunjukkan pada hubungan antara Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Industri Batik Rolla di Kabupaten Jember. Untuk mempermudah pemahaman dari penelitian ini, maka dikembangkan kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini yang disajikan dengan gambar sebagai berikut :



Gambar : 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada tujuan penelitian, dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

### 2.4.1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:301) Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional, karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2008) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu , maka di ajukan hipotesis :

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4.2 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan**

Menurut Kennet dan Gary (dalam Umar, 2003:25) komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi yang efektif jika penerima pesan yang dimaksud dengan mempresikan atau menyerap perilaku yang disandi, memberi makna kepadanya dan terpengaruh olehnya. Hasil Penelitian yang dilakukan Edwardin (2006) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Isa (2009) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis :

H2 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4.3 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Setiap kegiatan yang dilakukan manusia, dilandasi oleh sebuah motivasi tertentu. Motivasi ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Jika motivasi ini tinggi, maka energi yang dihasilkannya akan tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah maka energi yang dihasilkannya akan rendah pula. Hasil dari penelitian Imroatus dan Sukirman (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sefhudin (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2010:12). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, karakteristik dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun, 2010:256). Penelitian ini dilakukan di Industri Rumah Batik Rolla Jember yang difokuskan pada pengaruh pelatihan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Kuncoro (2007:38), yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu dalam masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Industri Rumah batik Rolla yang beranggotakan 150 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Kuncoro, 2007:40). Dalam menemukan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel. Untuk lebih jelas, berikut bentuk rumus Slovin (dalam Rizan dan andika 2011):

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir (tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 10%)

Sehingga didapat jumlah sampel :

$$\begin{aligned}n &= \frac{150}{1 + 150 \cdot 0,1^2} \\ &= 60 \text{ responden}\end{aligned}$$

Teknik sampling yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2011:64).

### 3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data kuantitatif berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) adalah kuesioner.

#### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

##### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan

wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh peneliti dari beberapa jurnal penelitian dengan variabel yang sama dan buku–buku literatur menurut para ahli yang memberikan informasi tentang pelatihan karyawan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini melalui dua tahap yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada para karyawan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan setiap jawaban pernyataan mempunyai makna dalam pengujian hipotesis.

b. Wawancara

Metode wawancara ini dilakukan dengan berinteraksi langsung dengan karyawan sebagai responden untuk pengisian kuesioner.

### 3.5 Identifikasi Variabel

a. Variabel bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi (X3)

b. Variabel terikat (*Dependent variable*)

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

### 3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

#### 3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Menurut Singarimbun (dalam Riduwan 2009 : 281), memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Definisi operasional variabel tersebut adalah :

a. Variabel Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan dalam tuntutan berbagai pekerjaan yang ada pada Rumah Batik Rolla Jember, sedangkan indikator untuk mengukur pelatihan menurut Siagian (2003:190), sebagai berikut:

1) Partisipasi

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

2) Materi pelatihan

Materi pelatihan yang akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang penting harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan.

3) Tingkat kesulitan kerja

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

4) Transfer Pengalihan

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

b. Variabel Komunikasi (X2)

Komunikasi adalah proses memberikan keterangan kepada pihak lain, yaitu komunikasi antara pemimpin dan komunikasi antara karyawan Rumah Batik Rolla Jember. Menurut Umar (2003:26), sedangkan indikator untuk mengukur komunikasi dapat ditinjau melalui aspek – aspek berikut :

1) Keterbukaan

Keterbukaan yaitu keinginan untuk terbuka serta menanggapi secara jujur dari lawan bicara.

2) Empati

Empati yaitu mencoba merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara.

3) Dukungan

Dukungan yaitu mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya dengan tepukan atau sekedar mengangguk – angguk kepala.

4) Berpikir positif

Berpikir positif yaitu jika seseorang mempunyai perasaan negatif kepada orang lain dan dikomunikasikan kepada orang lain lagi maka akan terjadi mata rantai perasaan negatif kepada orang tersebut, akibatnya komunikasi akan terganggu.

5) Tidak ada perbedaan,

Tidak ada perbedaan yaitu komunikasi akan lebih efektif jika terjadi dalam suasana yang baik dan tidak ada perbedaan antara pemberi pesan dan penerima pesan.



c. Variabel Motivasi (X3)

Motivasi adalah dorongan dari dalam ataupun luar individu atau karyawan yang membuatnya tergerak untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan usaha Rumah Batik Rolla Jember. Sedangkan indikator untuk mengukur motivasi menurut Anwar (2005:61) yaitu:

1) Semangat kerja

Semangat kerja yaitu dorongan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan.

2) Persaingan

Persaingan yaitu dorongan dari dalam diri seseorang untuk menjadi yang terbaik.

3) Hubungan antar sesama

Hubungan antar sesama yaitu kemampuan untuk berhubungan antar individu satu dengan yang lain.

4) Mampu mengatasi masalah

Mampu mengatasi masalah yaitu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan kendala yang dihadapi.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan Rumah Batik Rolla Jember dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006:260) adalah :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah dimana kegiatan tersebut dapat di selesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai pada permulaan waktu yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) Kemandirian karyawan

Kemandirian karyawan adalah menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dirinya sendiri dengan kemampuan yang dimiliki.

5) Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya.

### 3.6.2 Pengukuran Skala Variabel

Menurut Sugiyono (2009:132), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

- 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

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji instrumen data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan suatu data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesalahan suatu instrumen (Arikunto, 2013:211).

Rumus yang digunakan dalam (Arikunto, 2013:213):

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

Dimana:

r = koefisien korelasi

X = nilai variabel bebas

Y = nilai variabel terikat

n = jumlah responden

Keterangan  $n - 2 = Df$

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hasil positif, serta r hasil < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten terhadap suatu fenomena meskipun dilakukan sebanyak dua kali atau lebih dengan alat pengukur yang sama (Siregar, 2013:55). Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan metode alpha (a) dalam model *cronbach*, suatu instrumen dikatakan reliabel bila alpha (a) lebih besar dari 0,60.

Rumus perhitungan reliabilitas sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Dimana :

a = alpha koefisien rabilitas (0,60)

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

c. Uji Normalitas data

Uji normalitas data merupakan syarat yang harus dipenuhi atas suatu data, sebelum dilakukan analisis regresi. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:147). Uji Normalitas yang dilakukan terhadap sampel menggunakan kolmogrov-smigrov test dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Dengan kriteria pengujian seperti berikut :

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data hasil penelitian digunakan metode regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat, yaitu pengaruh Pelatihan (X1), Komunikasi (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan statistik sebagai berikut :

Dalam penelitian ini digunakan analisis Regresi linear berganda (*Multiple Linear Regression*), dengan rumus berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Pelatihan

X2 = Variabel Komunikasi

X3 = Variabel Motivasi

$\beta$  = Koefisien Regresi

$e$  = Variabel Pengganggu (*error*)

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui mengenai hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinieritas. Uji asumsi klasik merupakan syarat statistik yang harus dipenuhi analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Selain itu, untuk mendapatkan model regresi linear berganda yang baik harus memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Biasanya uji ini dilakukan pada analisis dengan variabel yang jumlahnya lebih dari dua. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, antara lain sebagai berikut :

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Gujarati (2007:70) menjelaskan bahwa untuk mendeteksi dan mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai hasil output yang dihasilkan VIF (*Variance Inflation Factors*) jika  $VIF < 10$  atau  $tolerance > 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika asumsi multikolinieritas tidak memenuhi maka dapat dilakukan beberapa metode treatment untuk mengatasinya, salah satunya yaitu dengan transformasi variabel.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (dalam Trikumiawan, 2016:60), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*. Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila :

- 1) Titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul, hanya diatas atau dibawah saja.

- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Ketika terjadi heteroskedastisitas maka dilakukan kembali pada perhitungan regresi linier berganda.

#### 3.7.4 Pengujian hipotesis (Uji t)

##### a. Uji t (Parsial)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui seberapa besar signifikansi antar variabel yaitu bebas dan terikat. Dalam penelitian ini uji hipotesis yang akan digunakan adalah uji t ( $t_{hitung}$ ). Uji t atau uji statistik t (Ghozali, 2006:84) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen.

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel independen : Pelatihan (X1), Komunikasi (X2), dan Motivasi (X3), terhadap variabel dependen : Kinerja Karyawan (Y), dengan level of significant  $\alpha = 5\%$ . Melalui kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

##### b. Koefisien Determinasi Berganda $R^2$

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

$R^2$  = Koefisien determinasi berganda

b = koefisien regresi linier

Y = Kinerja

X1 = Pelatihan

X2 = Komunikasi

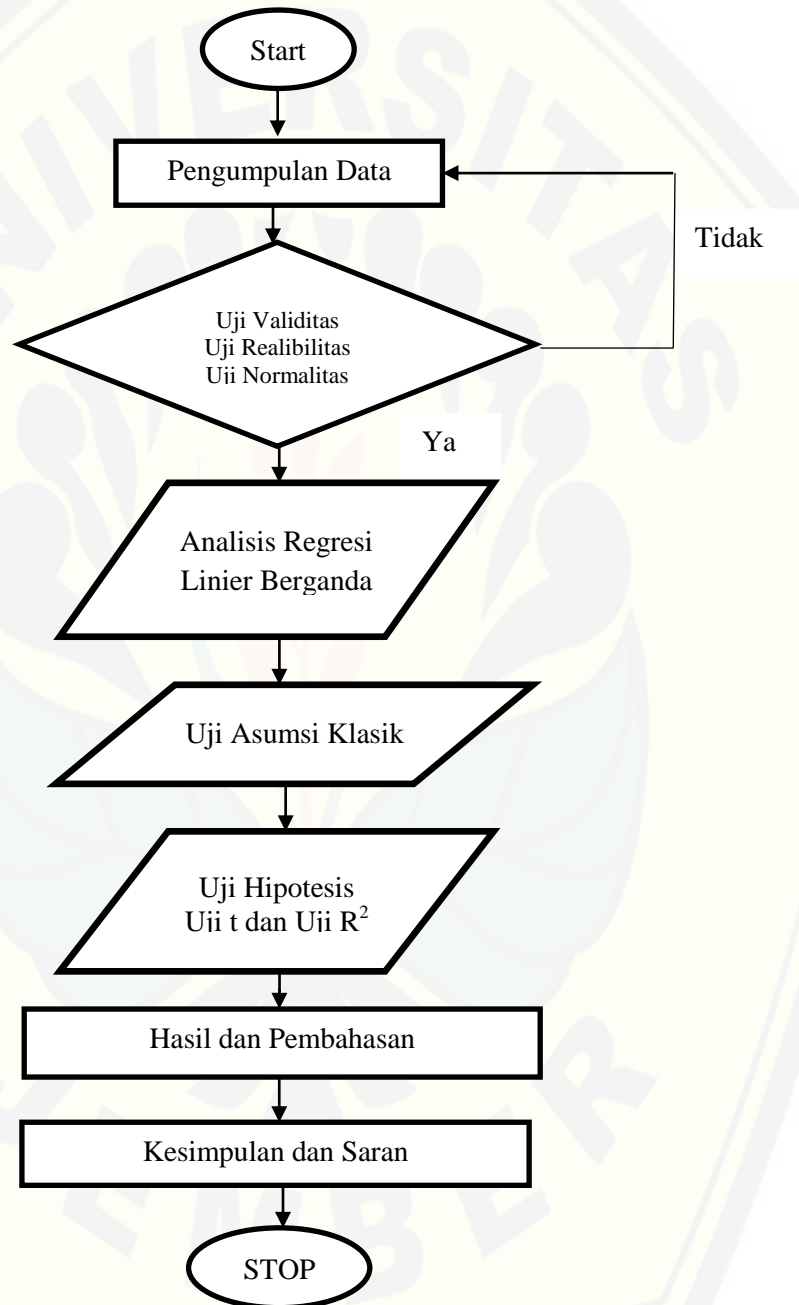
X3 = Motivasi

Nilai  $R^2$  terletak antara 0 dan 1

- 1)  $R^2$  mendekati 0, berarti kemampuan variabel *independent* untuk menjelaskan variabel dependen terbatas.
- 2)  $R^2$  mendekati 1, berarti kemampuan variabel *independent* untuk menjelaskan variabel dependen besar.

### 3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini maka dapat digambarkan dalam kerangka sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan :

1. Start  
Permulaan dan persiapan penelitian terhadap topik masalah yang akan diteliti.
2. Pengumpulan Data  
Tahap pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden.
3. Uji Instrumen Data  
Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kevalidan penyebaran kuisioner serta mengetahui konsistensi hasil skala pengukuran. Bila hasil tidak valid maka perlu dilakukan perbaikan ulang.
4. Analisis Regresi Linier Berganda  
Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.
5. Uji Asumsi Klasik  
Uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas.
6. Uji Hipotesis  
Uji yang digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya suatu pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
7. Hasil dan Pembahasan  
Pembahasan terhadap hasil penelitian berdasarkan hasil hipotesis yang telah dilakukan.
8. Kesimpulan dan Saran  
Proses pengambilan kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
9. Stop  
Hasil akhir dari penelitian yang telah dilakukan.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda terhadap variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut.

1. Pelatihan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Industri Rumah Batik Rolla Jember. Artinya semakin tinggi pelatihan yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan Industri Rumah Batik Rolla Kabupaten Jember.
2. Komunikasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Industri Rumah Batik Rolla kabupaten Jember. Artinya semakin baik komunikasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan Industri Rumah Batik Rolla Kabupaten Jember.
3. Motivasi (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Industri Rumah Batik Rolla Kabupaten Jember. Artinya dilihat dari faktor usia yang tidak produktif dan faktor persaingan yang semakin rendah maka hasil kinerja menurun pada karyawan Industri Rumah Batik Rolla Jember.

### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan Industri Rumah Batik Rolla Penelitian ini diharapkan menjadi ukuran di dalam mempertahankan kualitas Sumber Daya Manusia yang sudah dimiliki untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan Industri Rumah Batik Rolla Kabupaten Jember sebaiknya selalu mengembangkan proses pelatihan dengan maksimal sehingga bisa mempertahankan hasil kerjanya supaya lebih baik, mempunyai keterampilan yang bisa

mengembangkan kualitas budaya dan karakteristik Indonesia untuk kedepannya dan komunikasi juga sangat penting untuk organisasi salah satunya untuk industri batik ini agar bisa mencapai target hasil kinerja yang baik selain itu motivasi juga sangat penting untuk setiap karyawan dan perlu adanya kemampuan bersaing yang tinggi agar bisa mempertahankan pencapaian hasil kinerja yang maksimal.

2. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel yang diamati atau menggunakan variabel lain belum diteliti pada penelitian ini, karena masih banyak terdapat variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan Penambahan ruang lingkup objek penelitian juga bisa dilakukan karena fenomena yang terjadi di objek yang berbeda belum tentu sama dengan fenomena pada objek penelitian ini, sehingga dapat dibuat perbandingan hasil penelitian dari objek yang berbeda dan penelitian dapat lebih kompleks.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsini. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta.
- Anwar P, Mangkunegara. 2005. *Evaluasi SDM. Bandung* : PT. Refika Aditama
- Anwar, Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Aprilia Murty, Windy. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Mnuufaktur di Surabaya)*, Vol 2, no.2, hal 215-228.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Daft.
- Damondar N, Gujarati. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Damondar N, Gujarati. 2007. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gery. 2009. *Human Resources Management*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Pemada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara.
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif, Teori dari Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar P.2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Purwanto, Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Robbins P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S P dan Judge T.A 2015. *Perilaku Organisasi Jakarta*: Salemba Empat.
- Rizan, M. & Andika, F. 2011. *Pengaruh Kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan (Survei Pelanggan Suzuki, Dealer Fatmawati, Jakarta Selatan)*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol. 2 No.1
- Rivai, Veithzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya Saing perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Saraswati dan F. Sirait. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Singarimbun, Masri. 2010. *Metodelogi Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES
- Sugiyono, D. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung (ID): Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sunyoto, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Siagian, Sondang 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN Yogyakarta
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Saki Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Manajemen. Vol.1, No. 4 hal.250
- Trikurniawan, D. A. 2016. *Pengaruh Program Pelatihan, Pengembangan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember*. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Tika H.Moh Pabundu. 2006. *Budaya Organisasidan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006.

Umar, H. 2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Windy, Aprilia. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi*. Jurnal Manajemen. Vol. 2, No. 2 hal 215

Winardi, 2000. *Manajer dan Manajemen* , Bandung: Citra Aditya Baku.



**Lampiran 1****KUESIONER**

Yth. Bapak /ibu/Sdr/i

Karyawan Industri Rumah Batik Rolla Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat pengambilan Sarjana (S1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Jember, dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumah Batik Rolla di Kabupaten Jember”**, maka saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan yang saya sertakan dibawah ini.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan ini bersifat terbatas dalam arti hanya menggunakan dalam penelitian ini, dan identitas responden serta jawaban yang diberikan akan terjamin kerahasiaanya.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i saya mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Saputri Eka Rahmayanti  
NIM. 150810201308

**Lembar Kuesioner****A. Identitas Responden**

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : (laki-laki/perempuan)
4. Pendidikan terakhir :
5. Masa kerja :

**B. Petunjuk Pengisian**

1. Pertanyaan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban disetiap pertanyaan sesuai apa yang dialami dan dirasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban atas setiap pertanyaan, yaitu:
  - 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



### C. Daftar Pernyataan

#### 1. Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pelatihan dapat membantu saya dalam hal jenjang karir.					
2.	Saya mendapatkan materi pelatihan sesuai kebutuhan yang diperlukan.					
3.	Pelatihan yang diberikan menambah peningkatan kemampuan saya dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.					
4.	Saya paham dan mengerti dengan materi yang diberikan pelatih.					

#### 2. Komunikasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya bisa berkomunikasi dengan baik dengan siapapun.					
2.	Saya selalu bersedia mendengar keluhan teman bekerja.					
3.	Saya mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang pekerjaan teman saya.					
4.	Saya berusaha memberikan respon yang positif dalam menanggapi pendapat atau informasi antar teman kerja.					
5.	Saat berkomunikasi saya tidak memandang adanya perbedaan antara pemberi pesan dan penerima pesan.					

## 3. Motivasi (X3)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja.					
2.	Saya selalu berupaya untuk bersaing dengan baik.					
3.	Saya berupaya berhubungan baik berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
4.	Saya selalu berupaya menyelesaikan masalah pekerjaan dengan baik.					

## 4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu bekerja untuk mencapai kualitas kerja yang sesuai dengan syarat yang berlaku.					
2.	Saya selalu berusaha mencapai target/volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
3.	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin sesuai dengan waktu estimasi pekerjaan yang telah ditentukan.					
4.	Saya selalu melakukan pekerjaan secara mandiri dan tidak bergantung pada orang lain.					
5.	Saya mampu dan akan selalu berkomitmen untuk meningkatkan pencapaian hasil pekerjaan agar lebih baik.					

## Lampiran 2

## HASIL DATA KUESIONER

No	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja (Tahun)	Tingkat Pendidikan
1	Laki-laki	34	6	SMA
2	Perempuan	33	6	SMA
3	Perempuan	27	5	SMA
4	Perempuan	27	4	SMA
5	Perempuan	19	1	SMA
6	Perempuan	53	8	SMA
7	Perempuan	52	7	SMA
8	Perempuan	40	6	SMA
9	Perempuan	53	8	SMA
10	Perempuan	50	6	SMA
11	Perempuan	48	7	SMA
12	Perempuan	53	7	SMA
13	Perempuan	74	8	SMA
14	Perempuan	47	6	SMA
15	Perempuan	48	6	SMA
16	Perempuan	55	8	S1
17	Perempuan	52	6	SMA
18	Perempuan	54	6	SMA
19	Perempuan	64	8	SMA
20	Perempuan	48	7	SMA
21	Perempuan	50	8	SMA
22	Laki – laki	32	5	SMA
23	Laki – laki	28	4	SMA
25	Laki – laki	30	6	SMA
26	Laki – laki	27	6	SMA
27	Perempuan	50	7	SMA
28	Perempuan	64	8	SMA
29	Perempuan	50	6	SMA
30	Perempuan	57	7	SMA
31	Perempuan	50	8	SMA
32	Perempuan	25	5	SMA
33	Perempuan	37	8	SMA
34	Perempuan	51	6	SMA
35	Perempuan	57	7	SMA

36	Perempuan	21	2	SMA
37	Laki-laki	17	1	SMA
38	Laki-laki	36	4	SMA
39	Laki-laki	24	3	SMA
40	Laki-laki	28	2	SMA
41	Perempuan	45	5	SMA
42	Perempuan	40	6	SMA
43	Perempuan	36	4	SMA
44	Perempuan	36	4	SMA
45	Perempuan	18	1	SMA
46	Perempuan	26	3	S1
47	Perempuan	30	3	S1
48	Perempuan	45	4	SMA
49	Perempuan	42	6	SMA
50	Perempuan	36	5	SMA
51	Perempuan	47	8	SMA
52	Perempuan	20	2	SMA
53	Perempuan	20	2	SMA
54	Perempuan	20	1	SMA
55	Perempuan	20	2	SMA
56	Perempuan	40	7	SMA
57	Perempuan	55	8	SMA
58	Perempuan	51	8	SMA
59	Perempuan	34	3	SMA
60	Perempuan	25	2	S1

## Lampiran 3

Tabel Distribusi Jawaban Responden Tiap Variabel

Jawaban Responden terhadap Pelatihan (X1)

Item	Frekuensi										Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
X1.1	0	0	13	22	15	25	18	30	14	23	60
X1.2	0	0	0	0	12	20	25	42	23	38	60
X1.3	0	0	15	25	19	32	22	37	4	6	60
X1.4	0	0	15	25	16	27	14	23	15	25	60
Rata- Rata	0	0	10.75	18	15.5	26	19.75	33	14	23	60

Jawaban Responden terhadap Variabel Komunikasi (X2)

Item	Frekuensi										Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
X <sub>2.1</sub>	0	0	4	7	21	35	24	40	11	18	60
X <sub>2.2</sub>	0	0	11	18	30	50	19	32	0	0	60
X <sub>2.3</sub>	0	0	8	13	19	32	24	40	9	15	60
X <sub>2.4</sub>	2	3	8	13	21	35	19	32	10	17	60
X <sub>2.5</sub>	0	0	6	18	23	38	21	35	10	17	60
Rata- Rata	0.4	0.6	7.4	12.2	22.8	38	21.4	35.8	8	13.4	60

## Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi (X3)

Item	Frekuensi										Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
X1.1	0	0	4	7	29	48	11	18	16	27	60
X1.2	0	0	4	7	21	35	24	40	11	18	60
X1.3	0	0	0	0	0	0	21	35	39	65	60
X1.4	0	0	1	2	10	16	15	25	34	57	60
Rata-Rata	0	0	2.25	4	15	24.7	17.7	29.5	25	41.7	60

## Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi										Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Y1.1	0	0	0	0	12	20	25	42	23	38	60
Y1.2	0	0	6	10	23	38	21	35	10	17	60
Y1.3	0	0	1	2	20	33	24	40	15	25	60
Y1.4	0	0	3	5	11	18	27	45	19	32	60
Y1.5	0	0	0	0	14	23	25	42	21	35	60
Rata-Rata	0	0	2	3.4	16	26.4	24.4	40.8	17.6	29.4	60

## Lampiran 5

## Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	53.6000	55.600	.846	.870
x2	50.6333	59.423	.771	.897
x3	51.7000	72.146	.769	.905
y	48.2667	58.741	.856	.865

## Lampiran 6

## Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47267625
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.438
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991
a. Test distribution is Normal.		



## Lampiran 7

## Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	x3, x2, x1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.751	.738	1.51161

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.232	1.618		3.234	.002
	x1	.400	.115	.433	3.477	.001
	x2	.440	.089	.464	4.967	.000
	x3	.068	.151	.051	.450	.654

a. Dependent Variable: y

## Lampiran 8

## Hasil Uji Multikolinieritas

*Variables Entered/Removed<sup>b</sup>*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x2, x1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.286	3.493
	x2	.509	1.965
	x3	.342	2.925

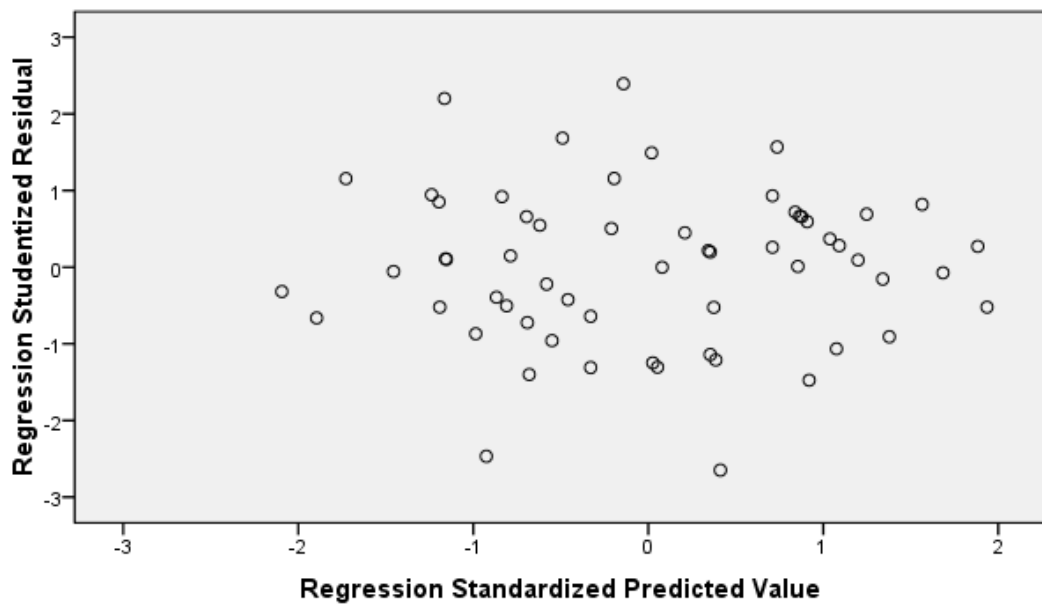
a. Dependent Variable: y

Lampiran 9

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: y



## Lampiran 10

## Hasil Uji Hipotesis

## Uji t

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	5.232	1.618		3.234	.002
	x1	.400	.115	.433	3.477	.001
	x2	.440	.089	.464	4.967	.000
	x3	.068	.151	.051	.450	.654

a. Dependent Variable: y



x3a	Pearson Correlation	.437**	.258*	.297*	.318*	.266*	-.056	.155	.163	.165	1	.266*	.098	.231	.258*	.165	.233	.268*	.267*
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.021	.013	.040	.672	.239	.214	.208		.040	.457	.076	.047	.208	.073	.039	.039
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x3b	Pearson Correlation	.571**	.488**	.644**	.738**	1.000**	.296*	.443**	.504**	.460**	.266*	1	.402**	.524**	.488**	.460**	.568**	.606**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.022	.000	.000	.000	.040		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x3c	Pearson Correlation	.442**	.181	.357**	.567**	.402**	.191	.190	.186	.129	.098	.402**	1	.587**	.181	.129	.331**	.447**	.345**
	Sig. (2-tailed)	.000	.165	.005	.000	.001	.143	.146	.155	.326	.457	.001		.000	.165	.326	.010	.000	.007
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x3d	Pearson Correlation	.475**	.357**	.620**	.646**	.524**	.296*	.307*	.242	.282*	.231	.524**	.587**	1	.357**	.282*	.271*	.544**	.418**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.022	.017	.063	.029	.076	.000	.000		.005	.029	.037	.000	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ya	Pearson Correlation	.461**	1.000**	.428**	.436**	.488**	.244	.443**	.177	.423**	.258*	.488**	.181	.357**	1	.423**	.177	.393**	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.060	.000	.177	.001	.047	.000	.165	.005		.001	.176	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
yb	Pearson Correlation	.508**	.423**	.235	.458**	.460**	.254*	.339**	.411**	1.000**	.165	.460**	.129	.282*	.423**	1	.642**	.403**	.324*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.071	.000	.000	.050	.008	.001	.000	.208	.000	.326	.029	.001		.000	.001	.012
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
yc	Pearson Correlation	.524**	.177	.386**	.605**	.568**	.118	.231	.473**	.642**	.233	.568**	.331**	.271*	.177	.642**	1	.431**	.327*
	Sig. (2-tailed)	.000	.176	.002	.000	.000	.368	.076	.000	.000	.073	.000	.010	.037	.176	.000		.001	.011
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
yd	Pearson Correlation	.426**	.393**	.495**	.553**	.606**	.423**	.417**	.333**	.403**	.268*	.606**	.447**	.544**	.393**	.403**	.431**	1	.496**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000	.001	.001	.009	.001	.039	.000	.000	.000	.002	.001	.001		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ye	Pearson Correlation	.498**	.498**	.518**	.605**	.501**	.384**	.270*	.277*	.324*	.267*	.501**	.345**	.418**	.498**	.324*	.327*	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.037	.032	.012	.039	.000	.007	.001	.000	.012	.011	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

## REKAPITUKASI HASIL KUESIONER

No	Pelatihan (X1)				Total	Komunikasi (X2)					Total	Motivasi (X3)				Total	Kinerja Karyawan (X4)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4		Y1.1	Y2.2	Y3.3	Y4.4	Y5.5	
1	4	5	3	5	17	4	4	4	3	4	19	4	4	5	5	18	5	4	4	4	5	22
2	5	5	3	4	17	4	3	4	3	5	19	4	4	5	5	18	5	5	4	4	5	23
3	4	5	3	5	17	4	3	4	4	5	20	3	4	5	5	17	5	5	4	4	4	22
4	5	5	4	5	19	5	3	4	4	5	21	3	5	5	4	17	5	5	5	4	4	23
5	5	5	4	5	19	5	4	5	5	4	23	3	5	5	4	17	5	4	5	5	5	24
6	2	5	3	2	12	3	4	3	3	3	16	3	3	4	4	14	5	3	3	4	4	19
7	3	4	2	3	12	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	14	4	3	3	3	4	17
8	4	5	3	3	15	4	3	3	4	3	17	3	4	5	5	17	5	3	3	3	4	18
9	2	5	2	3	12	3	2	3	2	3	13	3	3	4	3	13	5	3	3	3	4	18
10	2	4	2	2	10	3	3	4	2	3	15	4	3	4	4	15	4	3	3	4	3	17
11	3	4	3	2	12	4	2	2	4	3	15	3	4	5	5	17	4	3	4	4	3	18
12	4	3	4	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	4	3	13	3	2	3	2	4	14
13	3	3	2	2	10	2	2	3	1	2	10	3	2	5	2	12	3	2	3	3	3	14
14	2	4	3	3	12	4	3	3	2	2	14	2	4	5	5	16	4	2	2	4	4	16
15	2	4	3	3	12	3	3	3	2	2	13	3	3	5	5	16	4	2	3	4	4	17
16	2	4	2	2	10	3	4	4	4	3	18	2	3	5	3	13	4	3	3	4	3	17
17	2	4	3	2	11	3	4	4	3	3	17	3	3	4	4	14	4	3	3	3	3	16
18	4	5	3	2	14	2	3	3	3	4	15	3	2	4	4	13	5	4	3	2	4	18
19	4	4	2	2	12	2	2	2	1	3	10	5	2	4	3	14	4	3	4	3	3	17
20	3	4	4	3	14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	3	19
21	3	4	3	3	13	3	4	3	3	3	16	4	3	5	5	17	4	3	3	5	3	18
22	4	5	4	4	17	4	3	5	4	4	20	5	4	5	5	19	5	4	4	5	5	23
23	4	5	4	4	17	4	4	5	5	4	22	3	4	5	5	17	5	4	4	5	5	23
24	4	3	4	4	15	4	4	4	3	4	19	2	4	5	5	16	3	4	4	5	5	21
25	3	4	4	5	16	4	4	4	3	3	18	3	4	5	5	17	4	3	4	4	4	19
26	2	4	3	2	11	3	3	3	2	3	14	3	3	4	4	14	4	3	3	3	5	18
27	3	3	2	2	10	2	2	2	2	3	11	3	2	4	4	13	3	3	3	2	3	14
28	3	4	2	3	12	3	3	4	3	4	17	2	3	4	4	13	4	4	3	3	3	17
29	2	4	2	2	10	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	14	4	3	4	4	4	19
30	2	4	3	3	12	4	3	3	5	5	20	3	4	4	4	15	4	5	5	4	4	22
31	5	5	4	4	18	5	3	5	3	4	20	3	5	5	5	18	5	4	5	5	4	23
32	4	5	3	3	15	4	2	4	4	3	17	5	4	5	5	19	5	3	3	5	4	20
33	3	3	2	2	10	3	3	3	4	4	17	4	3	4	4	15	3	4	3	4	3	17
34	2	3	2	2	9	4	2	2	3	5	16	3	4	4	3	14	3	5	5	4	3	20
35	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	24	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	25
36	5	5	4	5	19	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25

37	4	5	4	4	<b>17</b>	4	3	4	3	5	<b>19</b>	5	4	5	5	<b>19</b>	5	5	5	4	5	<b>24</b>
38	4	5	4	5	<b>18</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>	4	4	5	5	<b>18</b>	5	4	5	4	5	<b>23</b>
39	5	4	3	4	<b>16</b>	3	3	4	3	4	<b>17</b>	5	3	5	5	<b>18</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
40	3	4	4	3	<b>14</b>	3	2	3	3	3	<b>14</b>	5	3	5	5	<b>18</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
41	3	3	4	4	<b>14</b>	3	3	4	3	3	<b>16</b>	3	3	5	5	<b>16</b>	3	3	4	4	3	<b>17</b>
42	4	4	4	4	<b>16</b>	4	2	4	4	4	<b>18</b>	3	4	5	5	<b>17</b>	4	4	5	4	4	<b>21</b>
43	4	3	3	4	<b>14</b>	4	4	4	5	3	<b>20</b>	4	4	5	5	<b>18</b>	3	3	4	3	4	<b>17</b>
44	5	5	4	5	<b>19</b>	5	4	5	5	5	<b>24</b>	5	5	5	5	<b>20</b>	5	5	4	5	5	<b>24</b>
45	5	5	3	5	<b>18</b>	5	3	4	4	4	<b>20</b>	5	5	5	5	<b>20</b>	5	4	4	5	5	<b>23</b>
46	5	5	4	4	<b>18</b>	4	3	5	3	4	<b>19</b>	5	4	4	4	<b>17</b>	5	4	4	5	5	<b>23</b>
47	3	4	4	3	<b>14</b>	3	4	3	4	3	<b>17</b>	3	3	4	4	<b>14</b>	4	3	3	5	5	<b>20</b>
48	3	4	4	3	<b>14</b>	3	3	4	3	3	<b>16</b>	3	3	5	5	<b>16</b>	4	3	3	4	4	<b>18</b>
49	4	3	3	5	<b>15</b>	4	3	4	4	2	<b>17</b>	4	4	5	5	<b>18</b>	3	2	5	4	4	<b>18</b>
50	4	4	2	3	<b>13</b>	3	3	3	5	4	<b>18</b>	3	3	5	3	<b>14</b>	4	4	5	4	4	<b>21</b>
51	4	3	2	4	<b>13</b>	3	4	2	4	5	<b>18</b>	3	3	5	5	<b>16</b>	3	5	5	5	5	<b>23</b>
52	5	4	5	5	<b>19</b>	5	3	2	5	4	<b>19</b>	5	5	5	5	<b>20</b>	4	4	5	4	4	<b>21</b>
53	5	5	5	5	<b>20</b>	5	3	4	5	3	<b>20</b>	5	5	4	5	<b>19</b>	5	3	4	5	5	<b>22</b>
54	5	4	4	5	<b>18</b>	5	3	4	3	4	<b>19</b>	5	5	5	5	<b>20</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
55	5	5	5	4	<b>19</b>	5	4	3	2	4	<b>18</b>	4	5	5	5	<b>19</b>	5	4	4	5	5	<b>23</b>
56	3	4	4	4	<b>15</b>	4	3	2	2	3	<b>14</b>	3	4	5	5	<b>17</b>	4	3	4	5	5	<b>21</b>
57	2	3	2	2	<b>9</b>	3	3	2	4	2	<b>14</b>	5	3	5	3	<b>16</b>	3	2	3	3	5	<b>16</b>
58	2	3	2	2	<b>9</b>	3	2	4	4	3	<b>16</b>	3	3	4	3	<b>13</b>	3	3	4	3	3	<b>16</b>
59	3	4	3	3	<b>13</b>	4	3	5	5	4	<b>21</b>	4	4	4	4	<b>16</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
60	4	5	5	5	<b>19</b>	5	3	4	4	4	<b>20</b>	5	5	5	5	<b>20</b>	5	4	5	5	5	<b>24</b>





Titik Persentase Distribusi R Tabel ( $Df = N - 2 = 60 - 2 = 58$ )

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
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
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	<b>0.2542</b>	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

## Titik Persentase Distribusi T (Df = N - 2 = 60 - 2 = 58)

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	<b>2.00172</b>	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
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