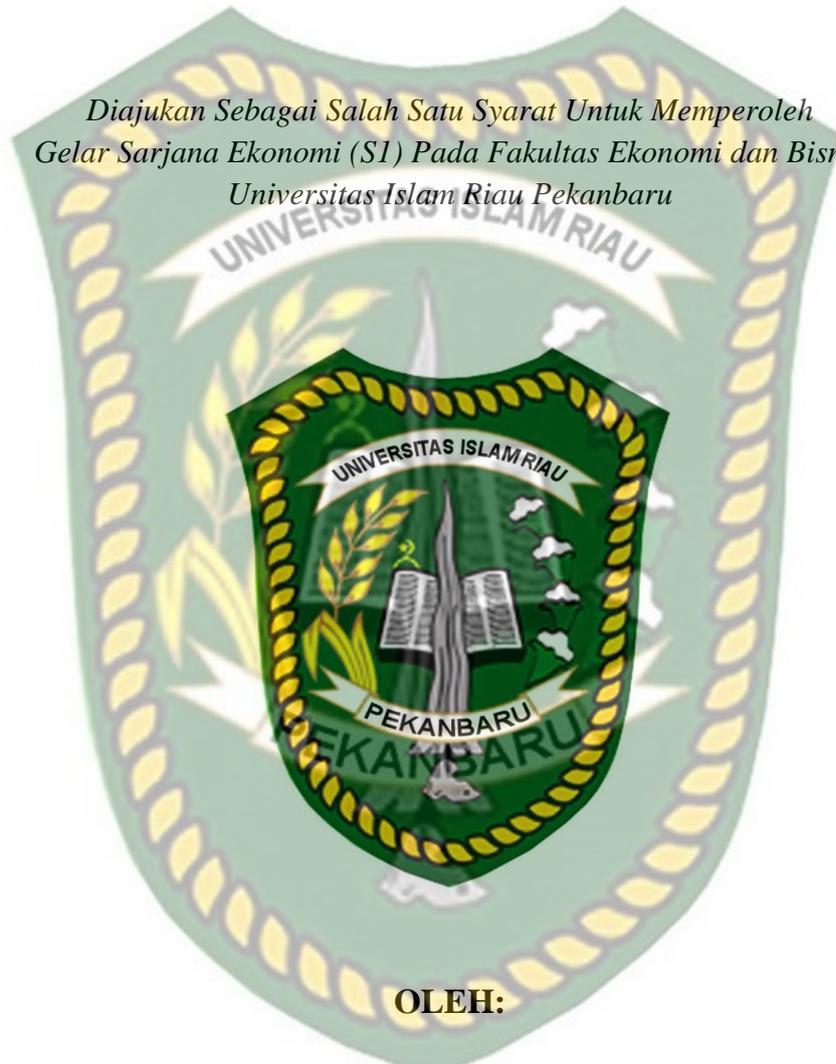


SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA AGUNG SAWITA UJUNG BATU SOSA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH:

ASWIN HENDRA DINATA

NPM: 165210850

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

ABSTRAK**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA AGUNG SAWITA UJUNG
BATU SOSA**

Oleh:

ASWIN HENDRA DINATA**NPM: 165210850****Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa. Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling, populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 responden dan digunakan sampel sebanyak 38 responden. Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner, studi kepustakaan dan wawancara secara langsung. Teknik analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT**THE EFFECT OF JOB TRAINING AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KARYA AGUNG SAWITA
UJUNG BATU SOSA****By:****ASWIN HENDRA DINATA****NPM: 165210850****Management Studies Program, Faculty of Economics and Business
Islamic University of Riau Pekanbaru**

This study purpose to determine and analyze the effect of job training and work motivation on employee performance at PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa. This study uses a non probability sampling technique with the purposive sampling method, the population in this study is 59 respondents and a sample of 38 respondents is used. The research data was obtained from the results of questionnaires, literature studies and direct interviews. The data analysis technique used instrument test, classical assumption test, multiple linear regression test, determination test and hypothesis testing. The results showed that partially and simultaneously job training and work motivation on employee performance at PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa.

Keywords: Job Training, Work Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT. Karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan. Tidak lupa shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang menjadi panutan serta sunnah-sunnahnya yang menjadi pedoman bagi umatnya.

Akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa”***. Maksud penyusunan skripsi ini adalah sebagai persyaratan yang harus di tempuh oleh mahasiswa Universitas Islam Riau Program Studi S1 Manajemen untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE), khususnya pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam kesempatan ini, penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya untuk semua pihak yang telah memberikan bantuan serta bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan tersebut disampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Hj.

Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II, serta Bapak Dr. H. Zulhelmy M Hatta, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Awlya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
6. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, pengarahan dan bimbingan dengan tulus dan sepehuh hati kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
7. Bapak dan Ibu Dosen selaku staff pengajar beserta karyawan dan karyawan Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama perkuliahan.
8. Teristimewa teruntuk Almarhum Ayahanda tercinta dan Almarhumah Ibunda tercinta yang telah membesarkan maupun memberikan cinta dan kasih sayang kepada saya hingga menyelesaikan skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus dan ikhlas yang tak akan dapat saya balas, selain selalu berdo'a kepada Allah SWT agar Almarhum Ayahanda dan Almarhumah Ibunda senantiasa menjadi penghuni surganya Allah SWT. Aamiin
9. Teruntuk Abang, Kakak dan Adik saya yang selalu memberikan semangat, dan selalu memberikan yang tak terhingga bagi penulis hingga sampai

terselesaikan skripsi ini, semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan, umur panjang dan dimudahkan rezekinya. Amin.

10. Terima kasih kepada pihak staff personalia *PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa* beserta karyawan yang telah banyak membantu memberikan data maupun informasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

11. Serta rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Program Studi Manajemen angkatan 2016 dan yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahannya, baik dari tata bahasa, kalimat, pengambilan teoriteori yang berhubungan dengan judul skripsi yang penulis susun. Oleh karena itu penulis berharap akan adanya saran dan kritik demi kesempurnaan serta perbaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis sampaikan, semoga laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis secara khususnya, maupun bagi pembaca secara umumnya. Kurang lebihnya mohon dimaafkan. Semoga Allah SWT membalas semua yang telah mereka berikan kepada penulis, dan menjadikan sesuatu yang bernilai ibadah dihadapan-Nya serta membalasnya dengan pahala dan kebaikan.

Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Kota Pekanbaru, Januari 2022

ASWIN HENDRA DINATA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	I
ABSTRACT	II
KATA PENGANTAR.....	III
DAFTAR ISI.....	VI
DAFTAR TABEL	X
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	11
2.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	14
2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	15
2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.2 Pelatihan Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja	17
2.2.2 Tujuan Pengadaan Pelatihan Kerja.....	18
2.2.3 Keuntungan Pelatihan Kerja.....	19

2.2.4 Indikator Pelatihan Kerja.....	21
2.2.5 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.3 Motivasi Kerja.....	22
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja.....	23
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	24
2.3.4 Aspek Motivasi Kerja.....	25
2.4 Penelitian Terdahulu.....	26
2.5 Kerangka Pemikiran	29
2.6 Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Lokasi Penelitian.....	31
3.2 Operasional Variabel	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	32
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Teknik Analisis Data	34
3.6.1 Uji Validitas dan Raliabilitas	35
3.6.2 Analisis Data.....	35
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	38
4.1 Sejarah Singkat PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa	38
4.2 Struktur Organisasi PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa	39
4.3 Aktivitas Perusahaan	44

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
5.1 Karakteristik Responden	48
5.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	48
5.1.2 Tingkat Umur Responden.....	49
5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden	49
5.1.4 Masa Bekerja Responden	50
5.2 Uji Kualitas Data.....	51
5.2.1 Uji Validitas.....	51
5.2.2 Uji Reliabilitas	52
5.3 Analisis Deskriptif	53
5.3.1 Analisa Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja	53
5.3.2 Analisa Deskriptif Motivasi Kerja.....	63
5.3.3 Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan	70
5.4 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	82
5.4.1 Uji Asumsi Klasik	82
5.4.1.1 Uji Normalitas	82
5.4.1.2 Uji Multikolinearitas	83
5.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
5.4.3 Analisis Uji Parsial (Uji-t).....	85
5.4.4 Analisis Uji Simultan (Uji-F)	86
5.4.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	87
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
5.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	87
5.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	88

5.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....89

BAB VI PENUTUP91

6.1 Kesimpulan.....91

6.2 Saran.....91

DAFTAR PUSTAKA93

LAMPIRAN PENELITIAN.....95



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Kantor PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa ...	2
Tabel 1.2 Jenis Pelatihan Yang Pernah PT. Karya Agung Sawita.....	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	48
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Umur.....	49
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Pendidikan	50
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Masa Bekerja.....	50
Tabel 5.5 Uji Validitas Data	51
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas Data.....	52
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan Instruktur	53
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Penguasaan Materi	54
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menyampaikan Materi	55
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap Semangat Mengikuti Pelatihan.....	56
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap Seleksi	56
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Terhadap Sesuai Tujuan	57
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap Sesuai Komponen Peserta	58
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Pensosialisasian Tujuan.....	59
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Terhadap Memiliki Sasaran Yang Jelas	60
Tabel 5.16 Rekapitulasi Hasil Semua Tanggapan Responden	61

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Terhadap Keinginan Dapat Bertahan Hidup ..	63
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Terhadap Keinginan Memperoleh Penghargaan	64
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Terhadap Keinginan Memperoleh Pengakuan	65
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Yang Memadai	66
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Terhadap Supervise Yang Baik	67
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Terhadap Status Dan Tanggung Jawab	67
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Terhadap Peraturan Yang Fleksibel	68
Tabel 5.24 Rekapitulasi Hasil Semua Tanggapan Responden.....	69
Tabel 5.25Tanggapan Responden Terhadap Proses Kerja.....	71
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Terhadap Kesalahan Mengerjakan Tugas	72
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Pemberian Pelayanan Kerja.....	72
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Kerja.....	73
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Terhadap Mampu Menganalisis Data/Informasi.....	74
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja.....	75
Tabel 5.31 Tanggapan Responden Terhadap Ketelitian Kerja	75
Tabel 5.32 Tanggapan Responden Terhadap Menyelesaikan Kerja Tepat Waktu	76
Tabel 5.33 Tanggapan Responden Terhadap Ketaatan Terhadap Aturan.....	77
Tabel 5.34 Tanggapan Responden Terhadap Memiliki Rencana Kedepan	78
Tabel 5.35 Tanggapan Responden Terhadap Tekun Dalam Bekerja.....	79

Tabel 5.36 Tanggapan Responden Terhadap Berpikir Mengambil Keputusan	79
Tabel 5.37 Rekapitulasi Hasil Semua Tanggapan Responden.....	80
Tabel 5.38 Hasil Konlogorov Smirnov	83
Tabel 5.39 Hasil Uji Multikolinearitas.....	83
Tabel 5.40 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	84
Tabel 5.41 Hasil Uji Uji t.....	85
Tabel 5.42 Hasil Uji F.....	86
Tabel 5.43 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	87



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian29

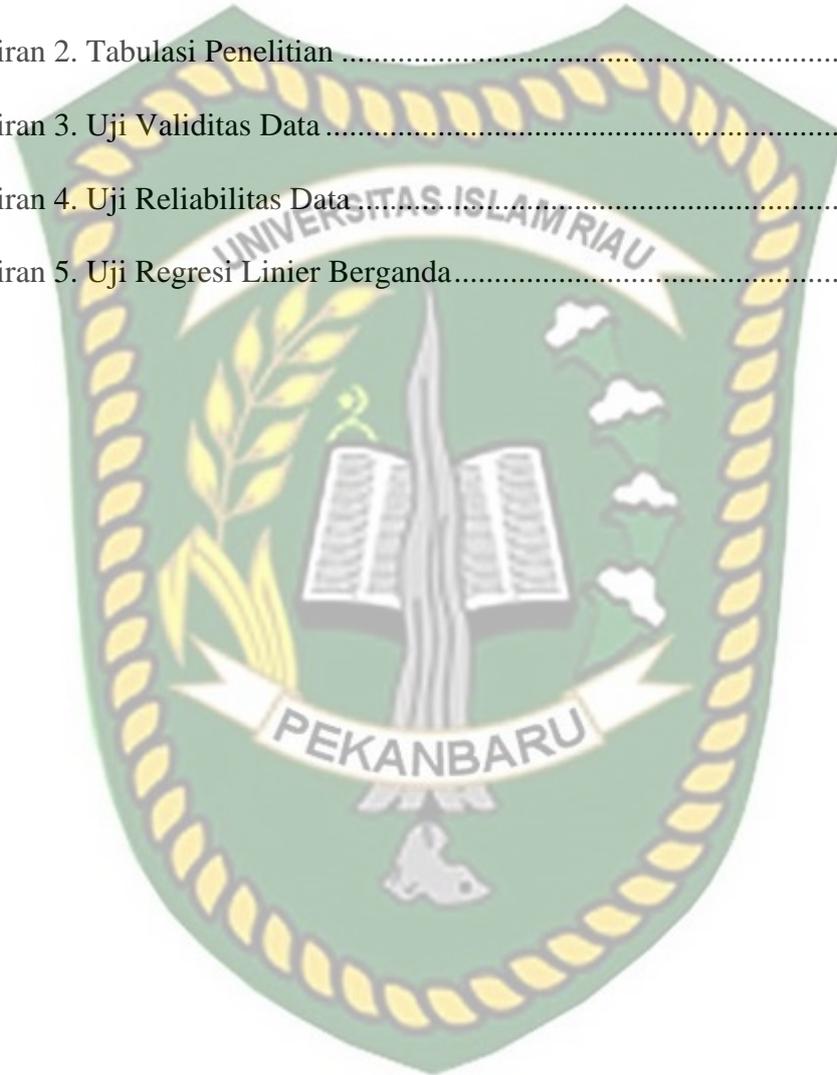


Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	95
Lampiran 2. Tabulasi Penelitian	98
Lampiran 3. Uji Validitas Data	101
Lampiran 4. Uji Reliabilitas Data.....	106
Lampiran 5. Uji Regresi Linier Berganda.....	108



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, masyarakat dan karyawan masyarakat. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian memenuhi hak-haknya, jadi SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi pelatihan dan

motivasi kerja yang diberikan perusahaan, untuk itu perusahaan harus lebih meningkatkan dan mengintensifkan pemberian pelatihan dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan.

PT. Karya Agung Sawita memberikan pelatihan kerja kepada karyawan baru yang dimana masih belum sepenuhnya memiliki ilmu dalam menjalankan tugasnya dan jenis pelatihan yang diberikan merupakan pelatihan dalam pengelolaan data laporan, sikap dalam pengambilan keputusan dan rasa tanggung jawab.

PT. Karya agung sawita memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk menghindari adanya rasa kurang percaya diri dalam menjalankan pekerjaan dan untuk selalu menjadikan karyawannya selalu berada di kinerja terbaik.

PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu merupakan salah satu direktori perusahaan perkebunan kelapa sawit di Asia Tenggara yang bergerak dalam pengolahan buah kelapa sawit atau tandan buah segar (TBS). Untuk menciptakan karyawan yang memiliki karyawan yang memiliki keterampilan dalam bekerja perusahaan berusaha memberikan arahan-arahan yang mendorong para karyawan untuk adapat lebih semangat dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh para atasan. Berikut ini jumlah karyawan PT. Karya Agung Sawita bagian office yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Kantor PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa
Berdasarkan Posisi dan Jabatannya

No	Posisi Jabatan Karyawan Perusahaan	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase Jumlah Karyawan (%)
1	Estate Manager	1	1,69%
2	Kepala Tata Usaha	1	1,69%
3	Admin Kantor	3	5,08%
4	Kasir	2	3,38%

6	Krani ISO	1	1,69%
7	Payroll	4	6,78%
8	Krani Personalia	6	10,17%
9	Krani Keuangan	7	11,86%
10	Krani Gudang	8	13,56%
11	Krani Data Center	5	8,47%
12	Krani Tanaman	1	1,69%
13	Askep R.1	1	1,69%
14	Askep R.2	1	1,69%
15	Assisten D.01	1	1,69%
16	Assisten D.02	1	1,69%
17	Assisten D.03	1	1,69%
18	Assisten D.04	1	1,69%
19	Assisten D.05	1	1,69%
20	Assisten DP	2	3,38%
21	Krani Produksi	1	1,69%
22	Krani Traksi	1	1,69%
23	Krani D.01	1	1,69%
24	Krani D.02	1	1,69%
25	Krani D.03	1	1,69%
26	Krani D.04 Kebun Plasma	4	6,78%
27	Krani D.05	1	1,69%
28	Kepala Gudang	1	1,69%
Jumlah Karyawan		59	100%

Sumber: PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu, 2021

Dari data diatas menunjukkan jumlah karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa yang berjumlah 59 karyawan, karyawan yang di ambil atau yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kantor dan lapangan karena untuk memudahkan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan peneliti. Dari data di atas juga menunjukkan posisi jabatan karyawan pada perusahaan PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa ini memiliki beragam posisi jabatan mulai dari KTU, Admin Kantor, Krani ISO dan Krani bagian adminitrasi lainnya hingga Asisten yang bertugas sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Demi berjalannya untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik dan maksimal pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu, perusahaan membentuk pelatihannya sendiri terfokus di sosialisasinya untuk sekarang ini, dengan mengandalkan para trainer dari perusahaan itu sendiri, sebelumnya perusahaan ini ada dua pelatihan yang dimiliki yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang cukup mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut tidak dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal terhadap perusahaan. Pelatihan di dalam perusahaan dirasakan mampu untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Berikut ini jenis pelatihan yang diadakan oleh PT. Karya Agung Sawita yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jenis Pelatihan Yang Pernah PT. Karya Agung Sawita Berikan
Kepada Karyawan

No	Jenis Pelatihan	Jumlah (Orang)	Keterangan
1	Assistensi 01,02, 03, 04, 05	5	Karyawan
2	Krani 01, 02, 03, 04 Kebun Plasma, 05	8	Karyawan
3	Diklat Data Center	5	Karyawan
4	Krani Personalia	6	Karyawan
5	Krani Keuangan	7	Karyawan
Jumlah		31	

Sumber: HRD PT. Karya Agung Sawita 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pelatihan yang telah dilakukan ini berfokus pada bidang-bidang yang sangat perlu membutuhkan pelatihan, pelatihan ini bersifat untuk membekali para karyawan untuk dapat menambah keterampilannya dalam bekerja. Salah satu jenis pelatihan yang paling dominan dan sering dilakukan oleh perusahaan adalah bagian assistensi kebun,

krani personalia, krani keuangan dan krani data center yang lebih perusahaan menekankan para karyawan untuk bekerja dapat menggali kemampuannya dalam bekerja. Pelatihan ini diutamakan pada bidang krani kebun serta assistensi 01,02 03 dan 05, yang dikarenakan bagian krani bagian assistensi ini membutuhkan adanya kemampuan dan keterampilan yang lebih dalam membuat keputusan yang lebih tepat dalam bekerja.

Namun pada kenyataannya hal ini justru kurang mendapatkan prioritas oleh pihak manajemen perusahaan terbukti dari data yang terkumpul menunjukkan kondisi yang fluktuasi kegiatan pelatihan *mandatory* di PT. Karya Agung Sawita dari tahun 2018 s/d 2019 yang mengikuti pelatihan rata-rata hanya mencapai 31 karyawan dengan persentase 52,54% dimana angka tersebut masih dalam katagori cukup baik. Sebagai perusahaan pengolahan buah kelapa sawit, pelatihan merupakan suatu *point* penting yang harus dijadikan tolok ukur dalam keberhasilan suatu perusahaan mengingat pada sektor ini berbagai ragam model dan corak perumahan dan bangunan apartemen semakin menuntut kepiwaian pekerja dalam menjalankan proyek yang sudah dialokasikan.

Program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan yaitu PT. Karya Agung Sawita yang dirasa kurang berkesinambungan dan tidak merata kepada seluruh karyawan pimpinan sehingga menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan yang lebih baik mengenai pekerjaannya. Hal ini juga menyebabkan para karyawan tidak dapat menambah wawasan dan potensinya dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pimpinan selama ini juga kurang tepat sasaran,

dikarenakan pelatihan tersebut tidak sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan.

Metode pelatihan yang dilaksanakan di PT. Karya Agung Sawita adalah dengan metode eksternal dan Internal Perusahaan. Metode eksternal yaitu pelatihan yang dilakukan institusi lain di luar PT. Karya Agung Sawita, yaitu dengan mengirim karyawan pimpinan melanjutkan pendidikan ke lembaga pendidikan. Metode internal yaitu pelatihan karyawan pimpinan yang dilaksanakan di Inspektorat/Biro/Bagian/Kebun/Unit PT. Karya Agung Sawita, dimana narasumber atau pelatih berasal dari karyawan perusahaan atau kerjasama dengan institusi luar perusahaan.

Selain pelatihan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan, pemberian motivasi kerja merupakan sebagai dorongan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi yang diberikan PT. Karya Agung Sawita kepada karyawannya yaitu pemberian upah sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) Provinsi Riau, bonus, tunjangan dan diberi sembako beras setiap bulannya. Fasilitas yang diberikan berupa rumah, listrik, air serta pemberian BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

Motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Dalam hal pemberian motivasi kerja juga dirasa kurang adil, karena adanya pembedaan karyawan dalam hal mendapatkan peningkatan karier atau kenaikan jabatan. Masih kentalnya sistem kekeluargaan dan kekerabatan dengan atasan membuat karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja dalam meningkatkan kinerja. Fenomena yang lain juga dapat dilihat dari

jenis dan sifat pekerjaan, masih banyaknya ditemukan perbedaan jenis pekerjaan karyawan dengan tingkat pendidikannya atau sering disebut dengan istilah *the man on the right place*.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka kinerja karyawan rendah. Herzberg mengemukakan teori, yaitu *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk mengulas dan ingin meneliti lebih lanjut untuk di jadikan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian: **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa?
3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

1) Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa.
- c. Untuk mengetahui dan analisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa.

2) Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga karena dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti sehubungan dengan pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja dalam perusahaan.
- b. Bagi pihak perusahaan, dapat digunakan sebagai masukan guna untuk mengetahui langkah apa yang harus di ambil agar hasil kinerja

karyawan dapat meningkat, sehingga tujuan perusahaan dalam pencapaian produktifitas yang optimal.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab merupakan bab pertama dari penulisan skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, memberikan penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini akan memuat gambaran umum, sejarah singkat, visi dan misi perusahaan PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan menguraikan dan mendeskripsikan hasil penelitian serta hasil uji secara statistik.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian ini.



BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengetian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang penting upaya mencapai suatu tujuan atau pencapaian yang semaksimal mungkin baik itu dalam kinerja tim maupun individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal terkait dengan kinerja. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010).

Kinerja (performance) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, karyawan dapat belajar seberapa besar kinerjanya melalui sarana informasi. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk organisasi. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016).

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa yang dimaksud dengan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dalam Rusby (2017) Kinerja merupakan suatu perilaku hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2014).

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2010) adapun faktor yang dapat mempengaruhi adanya kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

a. Disiplin

Disiplin adalah taat kepda hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

b. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

c. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik untuk perusahaan.

3. Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai. Menurut Rivai (2012) mengemukakan tujuan penilaian kinerja secara umum yaitu sebagai berikut:

- a. Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- b. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
- c. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- d. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- e. Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistik.
- f. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- g. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- h. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- i. Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.

- j. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- k. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
- l. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal tersebut jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Veitzhal Rivai (2011) adapun manfaat dari adanya penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan
 - a. Meningkatkan motivasi
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja
 - c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
 - e. Peningkatan pengertian nilai pribadi
2. Bagi Penilai
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja
 - b. Kesempatan mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
 - c. Meningkatkan kepuasan kerja baik dari manajer ataupun karyawan
 - d. Bisa mengidentifikasi kesempatan rotasi karyawan

3. Bagi Perusahaan

- a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada di dalam perusahaan
- b. Meningkatkan kualitas komunikasi
- c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

Penilaian kinerja karyawan secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun karyawan. Berikut penilaian kinerja karyawan yang perlu diketahui :

- a. Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- b. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- c. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi.
- d. Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Hasil kinerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Disamping itu hasilnya akan terkadang akan menimbulkan konflik antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan manajemen. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dll. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Menurut Robbins (2011) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil input serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Priansa (2014) mengatakan bahwa yang di maksud dengan pelatihan ialah memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial

mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang sekarang dilakukan.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012) Pelatihan karyawan bagi suatu perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat kinerja dan prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan dimana karyawan tersebut berkerja.

Menurut Kasmir (2016) pelatihan merupakan prose untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidangnya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Disamping itu, program pelatihan kerja tidaklah memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil. Pelatihan kerja juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar daripada biaya atau waktu yang harus disediakan.

2.2.2 Tujuan Pengadaan Pelatihan Kerja

Kondisi karyawan yang beragam dalam suatu perusahaan harus disesuaikan dengan tujuan mengikuti pelatihan itu sendiri. Pelatihan yang diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) terdapat beberapa tujuan adanya pelatihan untuk karyawan itu yaitu:

a) Mengasah kemampuan karyawan

Kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

b) Meningkatkan keterampilan

Karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disamping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.

c) Menambah pengetahuan baru

Pengatahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya, dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

d) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga akan meminimalkan dari sikap masa bodoh atau tidak peduli karyawan dengan kebijakan atau peraturan perusahaan.

2.2.3 Keuntungan Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir (2016) adapun keuntungan baik bagi karyawan maupun perusahaan setelah mengikuti pelatihan sebagai berikut:

a) Disiplin kerja

Karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan, maka disiplin kerjanya telah tertanam

b) Perilaku karyawan

Karyawan yang mengikuti pelatihan juga akan mampu mengubah pandangan atau perilaku karyawan kearah yang lebih positif. Artinya selama pelatihan calon karyawan akan dilatih dan dibentuk untuk mengikuti perilaku yang positif sesuai aturan perusahaan.

c) Akan memiliki kemampuan

Karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain setelah mengikuti pelatihan kemampuan calon karyawan akan bekerja lebih baik terutama dalam hal kecepatan, ketepatan dan kesempurnaan hasil pekerjaannya.

d) Sikap dan mental karyawan

Dalam pelatihan, juga dilatih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik. Sikap dan mental karyawan diharapkan menjadi lebih positif dibandingkan sebelumnya.

e) Kerja sama

Lembaga pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja sama antar teman dan saling menghargai. Dengan terbentuknya kerja sama ini tentu akan berlanjut setelah mereka bekerja sama nantinya, sehingga kepentingan individu dapat di minimalkan.

2.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan adapun indikator-indikator pelatihan adalah:

1. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainer*) harus memenuhi persyaratan yang di tentukan.
2. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
3. Para pelatih (*trainers*) harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
5. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

2.2.5 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan intelegensi yang berdampak pada peningkatan kualitas manusia itu sendiri. Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis ada penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan akan diemban oleh seseorang karyawan. Dampak dari peningkatan kualitas manusia adalah manusia menjadi lebih menguasai pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Handoyo, 2013).

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkannya.

Menurut Hasibuan (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Handoko (2009) menyatakan motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan dan motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya.

Menurut Wibowo (2010) berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses akan perilaku manusia pada pencapaian tujuannya. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi kerja ialah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Tujuan pribadi sering berbeda dengan tujuan organisasi. Motivasi pegawai akan meningkat bila tujuan dari organisasi tersebut sejalan atau sama dengan tujuan setiap pribadi pegawai. Pemberian motivasi sejalan antara upaya mencapai tujuan sasaran organisasi dengan tujuan sasaran individu pegawai. Pemberian motivasi akan sangat efektif bila pada diri pegawai memiliki keyakinan bahwa bila tujuan organisasi dicapai maka tujuan sasaran pribadi juga bisa dicapai Hasibuan (2011).

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2009) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal yang termasuk adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja dan situasi lingkungan kerja.

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi bekerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja baik yang bersumber dari dalam diri ataupun dari luar diri. Motivasi kerja individu berbeda-beda pula. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

a) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b) Faktor eksternal

c) Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

2.3.4 Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

- a) Adanya kedisiplinan dari karyawan
Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.
- b) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi
Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga mem mbentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c) Daya tahan terhadap tekanan
Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

d) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk sebagai bahan perbandingan terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan maka digunakan jurnal-jurnal yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peleliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Elisabet Siahaan (2015)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini bahwa pelatihan dan motivasi secara serempak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan menyadari bahwa pelatihan dan motivasi sangat

		Nusantara III (Persero) Medan		memberikan manfaat dan memberikan nilai yang positif untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan, Artinya, jika Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memberikan pelatihan dan motivasi kerja yang lebih baik maka karyawan akan menjadi lebih semangat dan berupaya memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.
2	Muhammad Andi Prayogi, M. Nursidin (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan.	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t hitung $>$ t tabel ($2,021 > 2,00$). Secara statistik Pelatihan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan atau hipotesis diterima. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,717 > 2,00$). Secara statistik Motivasi dipengaruhi Kinerja Karyawan, atau hipotesis diterima. Uji F dalam penelitian ini terlihat bahwa F hitung ($8,209$) $>$ F tabel ($3,16$), dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$, maksudnya Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Uji determinasi (R-Square) dari penelitian ini sebesar $0,224$ atau sebesar $22,40\%$ menandakan bahwa variabel dari Kinerja Karyawan ditentukan dari variabel Pelatihan dan Motivasi.
3	Sugianta Ovinus Ginting,	Pengaruh Kemampuan, Pelatihan,	Analisis Regresi Berganda	Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara

	Pioner Pelawi, Vivi Syahriani (2020)	Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau		simultan variabel Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai <i>Adjusted R Square</i> yang diperoleh sebesar 0,526 menunjukkan bahwa variabel bebas Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja karyawan sebesar 52,6 %, sedangkan sisanya 47,6 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4	Mulyadi (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari	Analisis Regresi Berganda	Hasil Pengujian dan analisisnya adalah Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan <i>R Square</i> 0,428 atau 42,8%. Uji hipotesis <i>p value</i> $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan <i>R Square</i> 0,409 atau 40,9%. Uji hipotesis <i>p value</i> $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan <i>R Square</i> 0,530 atau 53%. Uji hipotesis <i>p value</i> $0,000 < 0,05$.
5	Wili Brodus Suhendra (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh

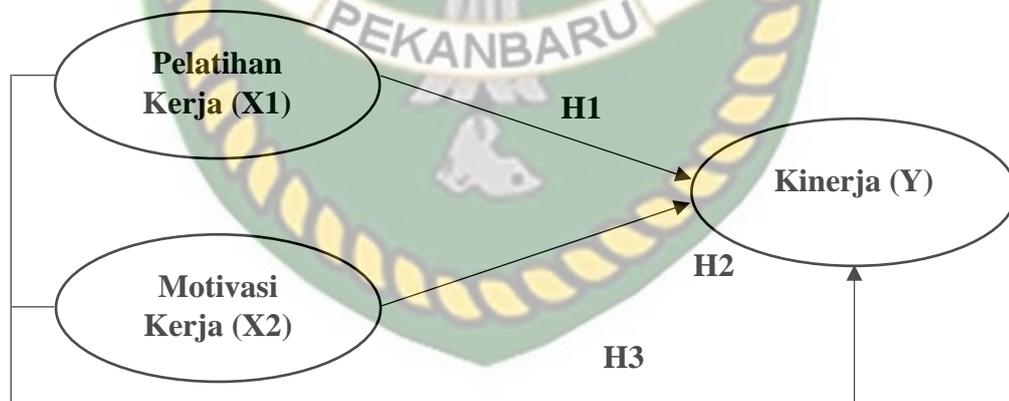
		Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XIII (Persero) (Studi Empiris Pada PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero), Kantor Direksi Pontianak)	positif signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN XIII (Persero) (Studi Empiris Pada PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero), Kantor Direksi Pontianak), artinya karyawan menyadari bahwa pelatihan dan motivasi sangat memberikan manfaat dan memberikan nilai yang positif untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan.
--	--	--	--

Sumber: *Jurnal Penelitian Terdahulu*

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Maka kerangka pemikiran ini adalah:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: *Penelitian Terdahulu Jurnal Muhammad Andi Prayogi 2018*

Variabel bebas (*independent variable*) variabel bebas yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini sebagai variabel independen yakni pelatihan dan motivasi. Variabel independen sering disebut sebagai

predictor yang dilambangkan dengan X. Variabel terikat (*dependent variable*) variabel yang tergantung dengan variabel lain, atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Sering disebut variabel respon di mana dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dilambangkan dengan Y.

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa.
- 2) Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa.
- 3) Diduga pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi ini dilakukan di kantor PT. Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa yang beralamat pada Jalan Lintas Riau, Ujung Batu, Kecamatan Sosa, Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X1) Adalah pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik (Priansa, 2014)	➤ Instruktur	a) Pendidikan Instruktur b) Penguasaan materi c) Kemampuan menyampaikan materi	Likert
	➤ Peserta	a) Semangat mengikuti pelatihan b) Seleksi	Likert
	➤ Materi	a) Sesuai tujuan b) Sesuai komponen peserta	Likert
	➤ Metode	a) Pensosialisasi tujuan b) Memiliki sasaran yang jelas	Likert
Motivasi Kerja (X2) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan (2011)).	➤ Motivasi Intrinsik	a) Keinginan untuk dapat bertahan hidup b) Keinginan untuk memperoleh penghargaan c) Keinginan untuk memperoleh penguatan	Likert
	➤ Motivasi Ekstrinsik	a) Kompensasi yang memadai b) Supervisi yang baik c) Status dan tanggung	Likert

		jawab d) Peraturan yang fleksibel	
Kinerja Karyawan (Y) Adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2016).	➤ Aspek Kuantitas	a) Proses kerja b) Kesalahan dalam mengerjakan tugas c) Jumlah pemberian pelayanan dalam bekerja	Likert
	➤ Aspek Kualitas	a) Ketepatan kerja b) Kemampuan menganalisis data atau informasi c) Kualitas kerja d) Ketelitian kerja	Likert
	➤ Aspek Ketepatan Waktu	a) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu b) Ketaatan terhadap aturan	Likert
	➤ Aspek Tanggung Jawab	a) Memiliki rencana kedepan b) Tekun dalam bekerja c) Berpikir sebelum mengambil keputusan	Likert

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu dan Berbagai Sumber

3.3 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Menurut Suharsimi (2010) populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor dan lapangan yang bertugas pada kebun Salo Ujung Batu pada PT. Karya Agung Sawita yang berjumlah 59 orang.

b) Sampel

Menurut Suharsimi (2010) sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang ada

cukuplah banyak sehingga peneliti mengambil sebagian untuk dijadikan sampel. Teknik penelitian menggunakan teknik probability sampling dengan metode purposive sampling. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian kantor seperti KTU, Krani Administrasi, Krani Keuangan, Krani ISO, Payroll, Kasir, Admin Kantor, Krani Personalia dan Kerani Data Center yang semuanya berjumlah 38 karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu:

- a. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan, seperti: hasil wawancara, pengisian kuesioner, atau bukti transaksi. Data ini merupakan data mentah yang selanjutnya akan diolah untuk tujuan-tujuan tertentu, sesuai dengan kebutuhan.
- b. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut, misalnya dalam bentuk tabel, grafik maupun gambar sehingga lebih informatif jika digunakan oleh pihak lain (Umar, 2009).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpul data merupakan faktor penting dalam keberhasilan penelitian. Metode menunjuk pada suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Untuk memperoleh data tersebut, dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengolahan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada karyawan PT. Karya Agung Sawita. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan mengenai masalah yang diteliti. Bentuk kuesioner yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Skala pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Setiap jawaban di hubungkan dengan bentuk pertanyaan atau pernyataan sikap yang di ungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut ini :

- | | |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju | Skor 5 |
| b) Setuju | Skor 4 |
| c) Cukup Setuju | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada kepala pimpinan dan beberapa karyawan PT. Karya Agung Sawita. Hal ini dilakukan untuk menggali, mengumpulkan, menemukan informasi yang dibutuhkan atau yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian menggunakan metode deskriptif yaitu metode analisis dengan cara data yang disusun dan dikelompokkan, kemudian di analisis sehingga diperoleh gambaran dan masalah yang di hadapi dan untuk

menjelaskan perhitungan. Data yang diperoleh dari data primer berupa daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden penelitian.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2016). Valid berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jika kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah- ubah (Sugiyono, 2012).

3.6.2 Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

Mengingat metode analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi linear berganda, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sehingga penggunaan regresi linear berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan untuk penelitian ini yang diantaranya uji normalitas dan uji multikolinearitas yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui

bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan dengan melalui cara yaitu menggunakan grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot, yakni jika pola penyebaran memiliki normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen tersebut, maka hubungan antara variabel dependen dan independen menjadi terganggu. Ada dua ukuran dalam memprediksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

- Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan variabel-variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat dan menjelaskan hubungan linier yang terdapat antara pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Berikut adalah model analisis dari regresi linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

B₁, B₂ = Koefisien masing-masing variabel

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

ϵ = Error Term

3) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic t. pengujian ini dilakukan secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai signifikan $> \alpha$ maka H_0 diterima dan Jika nilai signifikan $< \alpha$ maka H_0 ditolak.

4) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengajuan ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan menilai nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai sig $> \alpha$ maka H_0 diterima dan Jika nilai sig $< \alpha$ maka H_0 ditolak.

5) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan. Semakin besar koefisien determinasi maka akan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

PT. Karya Agung Sawita merupakan perusahaan yang menjalankan usahanya dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini berkedudukan di jalan lintas Sumatra Utara, Kec. Sosa, Kab. Padang Lawas. PT. Karya Agung Sawita didirikan pada tahun 1990 dengan nama Perusahaan PT.Kass Karya Abadi Sama Sejati berdasarkan akte No.10. pada tanggal 10 Januari 1990, dihadapan Notaris Martubu SH, dan mengalami perubahan dengan nama perusahaan PT. Karya Agung Sawita berdasarkan akte No.267 pada tanggal 15 Juli 2002, dihadapan Notaris Haldiman SH. Akte pendirian tersebut telah mendapatkan pengesahan dari Menteri kehakiman Republik Indonesia tanggal 30 Juli 2002 No. C2.9207 HT. 01.01 TH 02. Perusahaan ini memiliki dua investor, yang bernama Suwandi Wijaya memegang saham 70% dan H. Lukman Tanjung memegang saham 30% dan secara tidak langsung Suwandi Wijaya berhak menjadi direktur. Maksud dan tujuan didirikan perusahaan:

- Melakukan usaha pengolahan kelapa sawit.
- Menjalankan usaha dibidang perkebunan dan pengolahan TBS (tandan buah segar) menjadi CPO (*cruide palm oil*) untuk penjualan lokal (dalam negeri) dan menampung tenaga kerja

Untuk menjamin kelancaran proses produksinya maka kebutuhan TBS (tandan buah segar) pada perusahaan ini diperoleh dari areal perkebunan yang dimiliki perusahaan sendiri dan juga dari pihak luar atau masyarakat.

4.2 Stuktur Organisasi Perusahaan

Seperti kita ketahui bahwa setiap perusahaan yang didirikan sudah tentu mempunyai tujuan. Untuk tercapainya tujuan maka diperlukan suatu manajemen yang baik, yang mampu menggerakkan orang lain (karyawan), sebagai bawahannya sehingga akan tercapai suatu keseimbangan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu.

Salah satu fungsi manajemen adalah fungsi organisasi. Melalui organisasi manajemen diharapkan dapat menjalankan rencana yang telah ditetapkan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, maka orang yang ada didalamnya harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing bagian mengetahui tugas dan tanggung jawabnya serta kepada siapa harus bertanggung jawab. Dalam mengorganisir suatu perusahaan maka langkah utama yang harus diambil adalah menetapkan apa yang harus dilakukan agar perusahaan merealisasikan tujuannya. Tindakan tersebut dilakukan dengan adanya pembagian tugas. Dalam hubungan ini sesuai dengan kegiatan perusahaan, maka perlu adanya suatu organisasi dengan struktur yang tertentu, sesuai dengan kondisi dan perkembangan perusahaan sebaik-baiknya. Untuk mencapi tujuan yang telah ditetapkan tersebut, maka PT. Karya Agung Sawita menggunakan struktur organisasi garis dan staf yang masing-masing mempunyai tanggung jawab dan wewenang. Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab organisasi adalah sebagai berikut:

1. Estate Manager

Bertugas sebagai pimpinan tertinggi didalam perkebunan perusahaan, mempunyai wewenang mengatur dan memberikan perintah kepada seluruh

staf dan karyawan yang berada didalam perkebunan perusahaan, bertanggungjawab terhadap seluruh laporan manajemen didalam perkebunan perusahaan tersebut.

2. Kepala Tata Usaha

bertugas untuk mengatur Administrasi diperkebunan, mempunyai wewenang untuk melakukan requitmen tenaga kerja, bertanggungjawab terhadap seluruh administrasi dan keuangan didalam perkebunan perusahaan tersebut.

3. Askep rayon I

Bertugas mengawasi kinerja seluruh asisten divisi, mempunyai wewenang memberikan perintah dan teguran terhadap asisten divisi 1,2 dan 3, bertanggungjawab terhadap seluruh laporan kerja yang diberikan asisten divisi.

4. Askep rayon II

Bertugas mengawasi kinerja seluruh asisten divisi, mempunyai wewenang memberikan perintah dan teguran terhadap asisten divisi 4 dan 5, bertanggungjawab terhadap seluruh laporan kerja yang diberikan asisten divisi.

5. Asisiten traksi

Bertugas mengatur rancangan kerja seluruh transportasi dan mekanik, mempunyai wewenang membagi dan memberi perintah terhadap seluruh draiver serta mekanik yang ditempatkan dimasing-masing divisi, bertanggungjawab terhadap seluruh kerusakan dan kelancaran transportasi untuk menunjang kinerja diperusahaan.

6. Asisten divisi 1,2,3,4 dan 5

Bertugas mengatur rancangan kerja, mempunyai wewenang memberikan pengarahan serta petunjuk kerja dan sekaligus perintah, bertanggungjawab penuh terhadap laporan kerja yang akan dilaporkan kepada askep rayon I dan rayon II.

7. Supervisor LA

Bertugas mengawasi seluruh karyawan yang bertugas mengatur pembuangan air limbah, mempunyai wewenang memberi perintah dan mengatur sip seluruh karyawan, bertanggungjawab atas semua kesalahan kerja karyawan.

8. Supervisor jangkos

Bertugas mengawasi dan mengatur kerja karyawan yang bekerja sebagai buruh harian, mempunyai wewenang membagi jumlah buruh serta mobil pengangkut jangkos, bertanggungjawab atas semua kesalahan kerja karyawannya.

9. Mandor berondolan

Bertugas mengawasi kerja karyawan yang bertugas mengutip atau mengumpulkan berondolan, mempunyai wewenang menentukan areal dan memberikan perintah kepada karyawan pemungut berondolan, bertanggungjawab terhadap kebersihan areal dari berondolan sawit yang telah dipanen.

10. Mandor panen

Bertugas mengawasi kerja karyawan panen serta melakukan survei areal yang akan dipanen, mempunyai wewenang mengatur serta menentukan

areal yang akan dipanen, bertanggungjawab memberikan laporan kepada asisten divisi.

11. Mandor perawatan

Bertugas mengawasi kerja karyawan dibagian perawatan, mempunyai wewenang mengatur dan memberikan perintah serta mengklaim diterima tidaknya hasil kerja karyawan bagian perawatan, bertanggungjawab atas kebersihan lahan sawit dari dari tanaman pengganggu.

12. Krani produksi

Bertugas melakukan perhitungan jumlah tandan sawit hasil produksi, mempunyai wewenang mengarahkan alat transportasi atau mobil truk yang mengangkut TBS, bertanggungjawab memberikan laporan kepada asisten divisi.

13. Krani divisi

Bertugas mengatur administrasi serta pembayaran gaji karyawan dimasing-masing divisi, mempunyai wewenang mencatat jumlah gaji atau premi lembur karyawan, bertanggungjawab memberikan laporan administrasi kepada asisten divisi.

14. Humas

Bertugas menjadi fasilitator atau jembatan komunikasi antara perusahaan dengan masyarakat, mempunyai wewenang menyampaikan hasil keputusan manajemen atau perusahaan kepada masyarakat, bertanggungjawab menjaga hubungan baik antara pihak perusahaan dengan masyarakat.

15. Satpam

Bertugas menjaga keamanan, mempunyai wewenang melakukan pengaman dan penertiban dilingkungan perusahaan tersebut, bertanggungjawab menjaga seluruh asset perusahaan dari yang bergerak maupun yang tidak bergerak.

16. Bidan

Bertugas memberikan layanan kesehatan, mempunyai wewenang memberi laporan kepada manajemen bahwa sipasien atau karyawan yang sakit butuh perawatan lebih lanjut apa tidak, bertanggungjawab merawat dan mengobati karyawan yang sakit.

17. ADM. Tanaman

Bertugas pembukuan tentang perawatan dan umur tanaman, mempunyai wewenang meminta laporan kepada krani divisi, bertanggungjawab terhadap seluruh pembukuan perawatan diperusahaan tersebut.

18. ADM. Umum atau payroll

Bertugas mengerjakan atau mencatat jumlah gaji karyawan, mempunyai wewenang meminta laporan kepada krani divisi jumlah hari atau hasil kerja tiap karyawan dimasing-masing divisi, bertanggungjawab menghitung dan memberikan laporan jumlah gaji masing-masingkaryawan kepada KTU.

19. ADM. Pembukuan

Bertugas mengerjakan pembukuan, mempunyai wewenang meminta laporan dari krani divisi tentang pembukuan, bertanggungjawab tentang seluruh pembukuan diperusahaan tersebut.

20. KA. Gudang

Bertugas mengawasi seluruh barang yang ada digudang, mempunyai wewenang memasukkan dan mengeluarkan barang-barang dari gudang berdasarkan persetujuan pimpinan, bertanggungjawab memberikan laporan jumlah barang kepada asisten traksi.

21. Mekanik

Bertugas memperbaiki alat transport yang rusak, mempunyai wewenang menentukan layak tidaknya alat tersebut digunakan, bertanggungjawab terhadap seluruh kerusakan mesin atau alat berat diperusahaan tersebut.

22. Mandor transport

Bertugas mengecek posisi alat-alat transport, mempunyai wewenang mengarahkan seluruh driver keareal kerja masing-masing, bertanggungjawab memberikan laporan jumlah dalam posisi alat transport kepada asisten kran.

23. Mandor civil

Bertugas mengawasi seluruh buruh bangunan atau kontraktor, mempunyai wewenang mengklaim diterima atau tidaknya hasil kerja kontraktor bangunan, bertanggungjawab memberikan laporan tentang hasil kerja kontraktor kepada pimpinan atau manager.

4.3 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas perusahaan merupakan kegiatan utama dalam perusahaan industry karena dengan adanya kegiatan inilah tujuan perusahaan dapat direalisasikan. Aktivitas usaha yang dilakukan oleh PT. Karya Agung Sawita adalah memproduksi TBS, yang kemudian diolah menjadi CPO dan Kernel. TBS

tersebut diperoleh perusahaan dari produksi atau pemanen dari areal kebun sendiri yang dimiliki perusahaan dan pembelian kepada pihak lain. Pembelian bahan baku dilakukan jika persediaan yang ada di perusahaan tidak mencukupi untuk memenuhi suatu pesanan atau target produksi yang ditentukan. Alur proses pengolahan dari tandan buah segar:

1) Jembatan Timbang

Tandan buah segar (TBS) yang dibawa dari lapangan atau kebun dengan kendaraan truk sesampainya dipabrik harus melapor kepada keamanan dan menyerahkan surat pengantar (PB) setelah dicatat distempel oleh petugas keamanan lalu diserahkan kepada petugas timbangan untuk dilakukan penimbangan. Gung penimbangan adalah untuk mengetahui berat bruto, tarra dan netto. Adapun tujuan dari penimbangan adalah untuk mengetahui berapa jumlah produksi yang diterima, diolah, dan hasil produksi yang dikirim.

2) Sortasi dan Loding Romp

Setelah buah sawit selesai ditimbang maka tempat berikutnya adalah tempat penampungan TBS, dan pengisian TBS kelori-lori, dan sebagai tempat untuk menyortir TBS yang diterima apakah sesuai dengan norma norma mutu yang telah ditentukan, juga berfungsi sebagai pengurangan kotoran-kotoran seperti sampah.

3) Sterilizer (rebusan)

Setelah itu tempat berikutnya adalah tempat untuk merebus TBS dengan memakai uap yang dihasilkan dari boiler. Dalam sterilizer dilaksanakan

perebusan dan mengalirkan uap panas dari Back Pressure Vessel (BPV) selama kurang lebih 90 menit pada tekanan 2,5-3,5 kg /cm.

4) Alat angkat (crane)

Setelah selesai perebusan maka lori-lori yang berisi TBS dikeluarkan dari dalam rebusan dengan mempergunakan capstand, lalu lori yang berisi buah rebus tersebut diangkat dengan alat angkut dan dikeluarkan kedalam hopper/stasiun penebah.

5) Penebah (thresing station)

Stasiun penebah atau bantingan merupakan stasiun yang berfungsi untuk memisahkan brondolan buah. Sehingga lepas dari tandan atau janjangan dengan cara bantingan-bantingan berputar yang dinamakan rotary drum thrising. Crane untuk dituang kedalam fruit hopper yang selanjutnya TBS akan masuk kedalam thresher secara perlahan-lahan.

6) Pelumat buah

Terdiri dari tabung slinder yang terdiri dari vertikal, didalam tabung terdapat pisau pengaduk. Brondolan yang masuk kedalam digestor diaduk sedemikian rupa untuk dilumat sehingga bagian besar daging buah akan terlepas dari biji.

7) Pemisahan ampas dan biji

Adalah alat untuk memisahkan ampas dengan biji, serabut ampas masuk kedalam fibro cyclone, selanjutnya diteruskan ke boiler dengan alat pengantar yang disebut fibre skill conveyor untuk menjadi bahan bakar boiler. Sedangkan biji masuk ke drum pemoles yang disebut poloishing drum untuk memisahkan sisa-sisa serabut yang masih melekat pada biji.

8) Pengempaan (proses)

Brondolan yang telah dilumat dari dalam digestor dimasukkan kedalam screw proses untuk diperas dengan tekanan 30-50 bar dan ditambahkan air pengencer.

9) Pemurnian minyak

Merupakan stasiun terpenting dalam produksi minyak kelapa sawit dan usaha memperkecil kehilangan minyak. Minyak yang ditampung di crude oil tank dipompa kedalam klarifikasi masuk kedalam kertikul continuous tank (VCT) dan dikutip dengan skimmer dan dialirkan ke oil tank.

10) Pemurnian minyak (oil purifier)

Berfungsi untuk memisahkan minyak dengan air dan kotoran-kotoran halus yang masih ada oil purifier dan juga mengurangi kadar air yang terkandung dalam minyak.

11) Stasiun pengolahan biji atau inti sawit

Berfungsi untuk pemecah ampas, memecahkan ampas dan biji yang telah terurai, menghilangkan serat-serat yang masih melekat pada biji, mengawetkan inti yang keluar dari alat pemisah biji, menyimpan karnel produk sebelum dipasarkan dan kirim pada proses lanjut.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik ditentukan untuk memberikan gambaran tentang pentingnya antara data responden dan analisis yang dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini, identitas beberapa responden ditentukan dari data yang diperoleh penulis. Data tabel distribusi yang dijelaskan satu per satu ditunjukkan di bawah ini:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-Laki	29	76,32
2	Perempuan	9	23,68
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau sebesar (76,32%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau sebesar (23,68%). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Karya Agung Sawita lebih banyak berjenis kelamin pria. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaannya yang mengutamakan karyawan laki-laki yang dapat ditempatkan diseluruh lokasi perkebunan perusahaan PT. Karya Agung Sawita.

5.1.2 Tingkat Umur Responden

Karakteristik responden berdasarkan tingkat umur responden dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
1	20 – 25 Tahun	1	2,63
2	26 – 30 Tahun	2	5,26
3	31 – 35 Tahun	12	31,58
4	36 – 40 Tahun	17	44,74
5	> 40 Tahun	6	15,79
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 di atas memperlihatkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Karya Agung Sawita cukup bervariasi, mulai dari umur di bawah 20-25 tahun sampai dengan umur di atas 50 tahun. Jumlah responden yang dominan adalah umur 36– 40 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar (44,74%), serta responden yang berumur 31–35 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar (31,58%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Karya Agung Sawita merupakan karyawan yang sudah cukup lama bekerja dan karyawan yang berumur dewasa dianggap lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya dan memiliki banyak pengalaman kerja.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam upaya untuk meningkatkan tingkat semangat dan gairah kerja karyawan. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	S1/S2	26	68,42
2	DIII	8	21,05
3	SMA/SMK	4	10,53
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Karya Agung Sawita, berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 8 orang atau sebesar (21,05%), karyawan yang berpendidikan Sarjana S1/S2, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar (68,42%), dan karyawan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 4 orang atau sebesar (10,53%). Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan pada kantor direksi PT. Karya Agung Sawita dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas perusahaan.

5.1.4 Masa Bekerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja responden dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1	< 5 Tahun	1	2,63
2	5 – 10 Tahun	8	21,05
3	10 – 20 Tahun	29	76,32
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa karakteristik responden dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar (2,63%), kemudian dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar (21,05%) dan dengan masa kerja 10-20

tahun sebanyak 29 orang atau sebesar (76,32%). Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Karya Agung Sawita mempunyai karyawan yang mayoritas memiliki masa kerja 10-20 tahun yang mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama, semakin lama karyawan tersebut mengabdikan pada perusahaan tentunya kinerjanya akan baik.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji korelasi Pearson dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Pengujian Validitas Untuk Semua Variabel

No.	Pertanyaan	Validitas		Kesimpulan
		R hitung	R tabel	
1	PK1	0,	0,316	Valid
2	PK2	0,	0,316	Valid
3	PK3	0,	0,316	Valid
4	PK4	0,	0,316	Valid
5	PK5	0,	0,316	Valid
6	PK6	0,	0,316	Valid
7	PK7	0,	0,316	Valid
8	PK8	0,	0,316	Valid
9	PK9	0,	0,316	Valid
No	Pertanyaan	Validitas		Kesimpulan
		R hitung	R tabel	
1	MK1	0,	0,316	Valid
2	MK2	0,	0,316	Valid
3	MK3	0,	0,316	Valid
4	MK4	0,	0,316	Valid
5	MK5	0,	0,316	Valid
6	MK6	0,	0,316	Valid
7	MK7	0,	0,316	Valid

No	Pertanyaan	Validitas		Kesimpulan
		R hitung	R tabel	
1	KK1	0,	0,316	Valid
2	KK2	0,	0,316	Valid
3	KK3	0,	0,316	Valid
4	KK4	0,	0,316	Valid
5	KK5	0,	0,316	Valid
6	KK6	0,	0,316	Valid
7	KK7	0,	0,316	Valid
8	KK8	0,	0,316	Valid
9	KK9	0,	0,316	Valid
10	KK10	0,	0,316	Valid
11	KK11	0,	0,316	Valid
12	KK12	0,	0,316	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan menggunakan *Software* SPSS *versi* 25.00. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian diperoleh nilai dari nilai R hitung > R tabel dari 0,316, dengan demikian maka semua butir pernyataan dikatakan valid.

5.2.2 Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas digunakan uji *cronbach alpha* yang dianggap paling sesuai untuk pengujian item-item penelitian. Batasan nilai minimum *alpha* dalam penelitian ini adalah 0,60. Berikut hasil pengujian secara reliabilitas yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Pengujian Secara Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Batasan	Ket
Pelatihan Kerja	0,	0,60	Realiabel
Motivasi Kerja	0,	0,60	Realiabel
Kinerja Karyawan	0,	0,60	Realiabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

5.3 Analisa Deskriptif

5.3.1 Analisa Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang sekarang dilakukan. Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

a) Dimensi Instruktur

Pelatihan dan pengembangan karyawan mengacu pada upaya berkelanjutan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya, program pelatihan datang dengan tujuan yang sangat tepat dan terukur seperti belajar bagaimana melakukan prosedur tertentu dengan akurat atau cara mengoperasikan mesin. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi instruktur yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan Instruktur

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	76,32
2	Setuju	9	23,68
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden terhadap indikator pendidikan instruktur maka sebanyak 29 responden (76,32%) menjawab

sangat setuju dan sebanyak 9 responden (23,68%) menjawab setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan pendidikan instruktur ini responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa para peserta pelatihan berkenan di *training* oleh atasan yang tentunya memiliki pendidikan yang lebih tinggi dari peserta pelatihan, hal ini akan memberikan rasa segan dan akan memberikan rasa hormat kepada trainer ketika proses pelatihan berlangsung. Pelatihan dan pengembangan karyawan mengacu pada upaya berkelanjutan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Penguasaan Materi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	26,32
2	Setuju	26	68,42
3	Cukup Setuju	2	5,26
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator penguasaan materi maka sebanyak 10 responden (26,32%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 responden (68,42%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 2 responden (5,26%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan penguasaan materi ini responden dominan atau banyak menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa instruktur dalam memberikan materi dan pelatihan kepada karyawan diterima dengan baik, namun terdapat 2 responden menjawab cukup setuju yang artinya aada beberapa karyawan yang merasa tidak tanggap ketika trainer memberikan pelatihan.

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menyampaikan Materi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	18,42
2	Setuju	16	42,11
3	Cukup Setuju	13	34,21
4	Tidak Setuju	1	2,63
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator kemampuan menyampaikan materi maka sebanyak 7 responden (18,42%) menjawab sangat setuju, sebanyak 16 responden (42,11%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 13 responden (34,21%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 1 responden (2,63%) menjawab tidak setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan ini responden dominan atau banyak menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi kepada karyawan dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu sebanyak 13 orang dan terdapat pula responden menjawab tidak setuju dalam pernyataan ini, ini menunjukkan bahwa kemampuan pelatih dalam menyampaikan materi kurang jelas dan susah diterima oleh banyak karyawan.

b) Dimensi Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi peserta yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Semangat Mengikuti Pelatihan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	47,37
2	Setuju	13	71,05
3	Cukup Setuju	7	18,42
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator semangat mengikuti pelatihan maka sebanyak 18 responden (47,37%) menjawab sangat setuju, sebanyak 13 responden (71,05%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 7 responden (18,42%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, peneliti menganalisis bahwa para peserta pelatihan dinilai sudah sangat bagus, karena mereka yakin dengan adanya program pelatihan yang telah dilakukan dapat memberikan keterampilan yang lebih banyak pada bidang kerja yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut.

Tabel 5.11
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Seleksi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	26,32
2	Setuju	27	71,05
3	Cukup Setuju	1	2,63
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator pendidikan instruktur maka sebanyak 10 responden (26,32%) menjawab

sangat setuju, sebanyak 27 responden (71,05%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 1 responden (2,63%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, pernyataan yang telah diajukan menunjukkan bahwa program seleksi karyawan untuk menjangkau karyawan dinilai sudah baik, perusahaan tentunya mencari karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan bidang produksi serta perusahaan mencari karyawan kebanyakan dari pendidikan Sarjana S1 sederajat dan yang diutamakan jurusan yang berkaitan dengan bidang kerja ataupun sejenisnya.

c) Dimensi Materi

program pendidikan dan latihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pendidikan dan latihan, dan apakah pendidikan dan latihan tersebut dapat meningkatkan keterampilan dan menunjang pekerjaan karyawan. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi materi yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.12
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Sesuai Tujuan dan Sasaran

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	42,11
2	Setuju	14	36,84
3	Cukup Setuju	7	18,42
4	Tidak Setuju	1	2,63
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator sesuai tujuan dan sasaran maka sebanyak 16 responden (42,11%) menjawab sangat setuju, sebanyak 14 responden (36,84%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 7 responden (18,42%) menjawab cukup setuju serta sebanyak

1 responden (2,63%) menjawab tidak setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, hal ini berarti perusahaan mendesain tujuan dari pelatihan yang diadakan oleh perusahaan suatu program yang akan memberikan dampak positif kepada karyawan agar sasaran serta tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya pelatihan ini dan kemampuan dan keterampilan para karyawan dapat berkembang.

Tabel 5.13
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Sesuai Komponen Peserta

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	44,74
2	Setuju	14	36,84
3	Cukup Setuju	7	18,42
4	Tidak Setuju	-	
5	Sangat Tidak Setuju	-	
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator sesuai komponen peserta maka sebanyak 17 responden (44,74%) menjawab sangat setuju, sebanyak 14 responden (36,84%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 7 responden (18,42%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, dari tanggapan diatas menunjukkan metode pelatihan karyawan yang telah dijalankan akan menjamin berlangsungnya kegiatan program pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta.

d) Dimensi Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi metode pelatihan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.14
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pensosialisasian Tujuan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	60,53
2	Setuju	14	36,84
3	Cukup Setuju	1	2,63
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator pensosialisasian tujuan maka sebanyak 23 responden (60,53%) menjawab sangat setuju, sebanyak 14 responden (36,84%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 1 responden (2,63%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, yang artinya pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Program pelatihan akan terlaksana dengan baik jika perusahaan telah mensosialisasikan program pelatihan yang telah direncanakan oleh perusahaan guna untuk menambah kemampuan dan keterampilan karyawan bidang produksi khususnya bidang roti.

Tabel 5.15
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Memiliki Sasaran Yang Jelas

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	39,47
2	Setuju	12	31,58
3	Cukup Setuju	11	29,73
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator memiliki sasaran yang jelas maka sebanyak 15 responden (39,47%) menjawab sangat setuju, sebanyak 12 responden (31,58%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 11 responden (29,73%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, yang menunjukkan bahwa perusahaan menargetkan karyawan dapat menerima pelatihan-pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan khususnya karyawan produksi seperti bidang-bidang produksi di PKS.

Tabel 5.16
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Kerja

No.	Indikator/Pertanyaan	Skala Pengukuran Penilaian					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Instruktur memiliki jenjang pendidikan dan kompetensi yang layak untuk menyampaikan materi pelatihan	29	9				
	Bobot Skor	145	36				181
2	Instruktur pelatihan menguasai materi yang akan diberikan untuk peserta	10	26	2		0	
	Bobot Skor	50	104	3		0	157
3	Instruktur dapat menyampaikan materi dengan tepat dan jelas	7	16	13	1	0	
	Bobot Skor	35	64	39	2	0	140
4	Antusias peserta dalam mengikuti program pelatihan yang di adakan oleh perusahaan	18	13	7		0	
	Bobot Skor	90	52	21		0	163
5	Untuk mendapatkan peserta yang layak dan kompeten, sebelum pelatihan perlu adanya seleksi peserta	10	27	1		0	
	Bobot Skor	50	108	3		0	161
6	Materi yang diberikan pada peserta pelatihan memiliki tujuan yang jelas	16	14	7	1		
	Bobot Skor	80	56	21	2		159
7	Kesesuaian materi yang disampaikan pada peserta memiliki poin-poin penting untuk kebutuhan perusahaan	17	14	7			
	Bobot Skor	85	56	21			162
8	Sebelum mengadakan program pelatihan, perusahaan mensosialisasikan tentang	23	14	1			

	pelatihan yang akan diberikan						
	Bobot Skor	115	90	3			208
9	Perusahaan menetapkan peserta tepat untuk diberikan pelatihan agar mendapatkan sasaran yang jelas	15	12	11			
	Bobot Skor	75	48	33			156
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1487

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 1487. Interval kategori dapat dilihat sebagai berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 9
- Jumlah Responden = 38
- Bobot Maksimum = 1710
- Bobot Minimum = 190
- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 304
- Interval = $\frac{1710 - 190}{5}$

Kategori kriteria penilaian:

Sangat Baik : 1406 - 1710

Baik : 1102 - 1406

Cukup Baik : 798 - 1102

Tidak Baik : 494 - 798

Sangat Tidak Baik : 190 - 494

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel pelatihan kerja (X1) dalam kategori penilaian 'sangat baik', hal ini terjadi karena banyak responden menjawab dengan jawaban setuju pada pernyataan yang telah diajukan. Untuk perolehan nilai skor

tertinggi yaitu pada indikator pensosialisasian pelatihan dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator penyampaian materi pelatihan .

5.3.2 Analisa Deskriptif Motivasi Kerja

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Handoyo, 2013). Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

a) Dimensi Motivasi Instrinsik

Pegawai membutuhkan suatu motivasi yang diberikan oleh atasannya demi terciptanya produktivitas kerjayang tinggi dan baik. Motivasi sangat diperlukan, karena tanpa adanya motivasi pegawai tidak terdorong untuk menghasilkan produktivitas yang meningkat dan baik.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Terhadap Penyesuaian Biaya Hidup

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	75,68
2	Setuju	10	26,32
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 38 responden, sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (75,68%) dan kemudian sebanyak 10 orang menjawab setuju dengan persentase (26,32%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan pada responden tentang penyesuaian biaya hidup tersebut mayoritas menjawab setuju, dapat dianalisis bahwa gaji yang diperoleh selama 1 bulan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan, namun masih terdapat responden yang menjawab cukup setuju dengan gaji yang diperoleh, hal ini mungkin gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan kerjaan yang dikerjakan selama bekerja, karena sebagai seorang tenaga medis mereka bekerja selama 24 jam sehingga mereka menilai gaji yang diperoleh tidak sebanding dengan kerjaan yang diterimanya.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	36,84
2	Setuju	21	55,26
3	Cukup Setuju	3	7,89
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 38 responden, sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (36,84%), kemudian sebanyak 21 orang menjawab setuju dengan persentase (55,26%) dan sebanyak 3 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (7,89%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang penghargaan tersebut mayoritas menjawab setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa karyawan tentunya menginginkan

sebuah penghargaan dari atasan, penghargaan tersebut dapat berupa insentif ataupun dalam bentuk apapun. Jika dilihat dari tanggapan tabel diatas tidak semua karyawan mendapatkan penghargaan sesuai dengan harapan para karyawan, terdapat 3 responden menyatakan cukup setuju dari pernyataan tersebut, hal ini terjadi mungkin saja pegawai tersebut merasa tidak diberikan penghargaan padahal karyawan tersebut telah bekerja dengan baik dan mencapai prestasi dalam bidang kerjanya, namun perusahaan tidak memberikan apa yang di harapkan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan bekerja sesuai dengan arahan dan enggan untuk dapat berprestasi lagi.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Terhadap Pengakuan Dalam Organisasi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	42,11
2	Setuju	17	44,74
3	Cukup Setuju	6	15,79
4	Tidak Setuju	1	2,63
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 38 responden, sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (42,11%), kemudian sebanyak 17 orang menjawab setuju (44,74%), sebanyak 6 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (15,79%) serta sebanyak 1 responden menjawab tidak setuju dengan persentase (2,63%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang pengakuan dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa sejatinya memerlukan adanya pengakuan dari perusahaan bahwa karyawan tersebut bekerja ditempat itu, karyawan juga

membutuhkan pengakuan yang nyata dari atasan, pengakuan tersebut dapat berupa gaji yang diterima karyawan untuk setiap bulannya, namun tidak hanya gaji namun perusahaan juga harus dapat memberikan kesejahteraan untuk karyawan seperti adanya jaminan kesehatan, THR dan lain sebagainya.

b) Dimensi Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini (Suhardi, 2013).

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Yang Memadai

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	50,00
2	Setuju	13	34,21
3	Cukup Setuju	6	15,79
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 38 responden, sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (50,00%), kemudian sebanyak 13 orang menjawab setuju dengan persentase (34,21%) dan sebanyak 6 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (15,79%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang kompensasi yang memadai tersebut mayoritas menjawab sangat setuju, dari tanggapan diatas menunjukkan bahwa banyak responden belum sepatutnya dengan kompensasi yang diterimanya walaupun standar pengajian telah ada.

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Supervisi Yang Baik

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	65,79
2	Setuju	12	31,58
3	Cukup Setuju	1	2,63
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 38 responden, sebanyak 25 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (65,79%), kemudian sebanyak 12 orang menjawab setuju dengan persentase (31,58%) dan sebanyak 1 orang cukup setuju dengan persentase (2,63%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang supervise yang baik tersebut mayoritas menjawab sangat setuju, hal ini berarti pada supervisi yang memberikan pengarahan diperusahaan sangat baik dan professional dalam bekerja, namun juga terdapat 1 responden menilai bahwa supervise yang ada diperusahaan tersebut kurang baik pada karyawan tersebut sehingga responden menjawab cukup setuju.

Tabel 5.22
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Status Dan Tanggung Jawab

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	28,95
2	Setuju	14	36,84
3	Cukup Setuju	10	26,32
4	Tidak Setuju	3	7,89
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 38 responden, sebanyak 11 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (28,95%), kemudian sebanyak 14 orang menjawab setuju dengan persentase (36,84%), sebanyak 10 orang cukup setuju dengan persentase (26,32%) dan sebanyak 3 orang tidak setuju dengan persentase (7,89%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang status dan tanggung jawab tersebut mayoritas menjawab sangat setuju, tanggung jawab karyawan pada responden sangat tinggi hal ini karena motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat besar seperti adanya pemberian kompensasi yang sesuai sehingga para karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan.

Tabel 5.23
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Peraturan Yang Fleksibel

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	76,32
2	Setuju	9	23,68
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 38 responden, sebanyak 29 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (76,32%), kemudian sebanyak 9 orang menjawab setuju dengan persentase (32,68%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang peraturan yang fleksibel tersebut mayoritas menjawab sangat setuju, dalam perusahaan PT. Karya Agung Sawita memiliki peraturan yang fleksibel sehingga banyak karyawan menjawab sangat setuju, hal ini dikarenakan perusahaan jika memberikan peraturan yang sangat intens akan menimbulkan ketidaknyamanan.

Tabel 5.24
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

No.	Indikator	Skala Pengukuran Penilaian					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga	28	10				
	Bobot Skor	140	40				180
2	Ketika saya bekerja melebihi target, maka saya diberikan reward oleh perusahaan	14	21	3		0	
	Bobot Skor	70	84	9		0	163
3	Perusahaan mengakui adanya saya di perusahaan dengan adanya memberikan gaji dan reward yang sesuai dengan prestasi yang di peroleh	16	17	6	1	0	
	Bobot Skor	80	68	18	2	0	168
4	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan yang diemban oleh karyawan	19	13	6		0	
	Bobot Skor	95	52	18		0	165
5	Supervisi perusahaan memberikan arahan yang pada karyawan dengan jelas	25	12	1		0	
	Bobot Skor	125	48	3		0	176
6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan	11	14	10	3		
	Bobot Skor	55	56	30	6		147
7	Saya merasa peraturan perusahaan sangat fleksibel sehingga semua karyawan sering tidak masuk kerja	29	9				
	Bobot Skor	145	36				181
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	1080

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 1080. Interval kategori dapat dilihat sebagai berikut:

– Jumlah Sub Indikator	= 7
– Jumlah Responden	= 38
– Bobot Maksimum	= 1330
– Bobot Minimum	= 190
– Jumlah Kelas Interval	= 5
– Panjang Kelas Interval	= 228
– Interval	= $\frac{1330-190}{5}$

Kategori kriteria penilaian:

Sangat Baik : 1102 - 1330

Baik : 874 - 1102

Cukup Baik : 646 - 874

Tidak Baik : 418 - 646

Sangat Tidak Baik : 190 - 418

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi kerja (X2) dalam kategori penilaian ‘baik’, hal ini terjadi karena banyak responden menjawab dengan jawaban setuju pada pernyataan yang telah diajukan. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator peraturan perusahaan fleksibel dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator tanggung jawab karyawan.

5.3.3 Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang penting upaya mencapai suatu tujuan atau pencapaian yang semaksimal mungkin baik itu dalam kinerja tim maupun individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal

terkait dengan kinerja (Nurlaila, 2010). Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

a) Dimensi Aspek Kuantitas

Aspek kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi aspek kuantitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.25
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Proses Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	73,68
2	Setuju	10	26,32
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator proses kerja maka sebanyak 28 responden (73,68%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 10 responden (26,32%) menjawab setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, hal ini disebabkan karena karyawan telah merasakan proses kerja yang sedemikian rupa, bekerja secara kondusif dan fleksibel dalam bekerja sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik. Proses kerja merupakan langkah awal seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan atau organisasi.

Tabel 5.26
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kesalahan Dalam Menjalankan Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	42,11
2	Setuju	22	57,89
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator kesalahan dalam menjalankan tugas maka sebanyak 16 responden (42,11%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 22 responden (57,89%) menjawab setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, hal ini dikarenakan para karyawan telah mengerti akan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat. Kesalahan seorang karyawan akan dapat diminimalisir jika karyawan tersebut ketika bekerja selalu berhati-hati dan tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan. Hasil kinerja karyawan sangat dipengaruhi dengan seberapa banyak kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Tabel 5.27
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Banyaknya Pemberian Pelayanan Dalam Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	28,95
2	Setuju	17	44,74
3	Cukup Setuju	10	26,32
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator banyak memberikan pelayanan dalam bekerja maka sebanyak 11 responden (28,95%) menjawab sangat setuju, sebanyak 17 responden (44,74%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 10 responden (26,32%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, hal ini menunjukkan pelayanan kepada konsumen sangat diperlukan yang dikarenakan perusahaan ini bergerak dibidang makanan sehingga sangat diperlukan pelayanan yang prima dan tentunya pelayanan para karyawan telah berjalan dengan sepatutnya dan telah sesuai dengan standar pelayanan yang telah ada pada umumnya.

b) Dimensi Aspek Kualitas

Aspek kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi aspek kualitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.28
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	55,26
2	Setuju	17	44,74
3	Cukup Setuju	-	
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator ketepatan waktu maka sebanyak 21 responden (55,26%) menjawab

sangat setuju, sebanyak 17 responden (44,74%) menjawab setuju. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang ketepatan dalam bekerja dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan, setiap karyawan memiliki ketepatan dalam bekerja yang berbeda-beda sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas tepat waktu. Karyawan bekerja dengan tepat waktu dan telah mencapai target perusahaan tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan itu sendiri dan hasil kerja akan meningkat dengan memanfaatkan waktu dengan seefisien mungkin dan tidak mengulur waktu.

Tabel 5.29
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menganalisis Data dan Informasi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	60,53
2	Setuju	14	36,84
3	Cukup Setuju	1	2,63
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator kemampuan menganalisis data dan informasi maka sebanyak 23 responden (60,53%) menjawab sangat setuju, sebanyak 14 responden (36,84%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 1 responden (2,63%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, dari pernyataan tersebut maka dapat dianalisis hasil tanggapan tersebut sudah menunjukkan adanya hasil yang positif terhadap karyawan mampu untuk menganalisis data dan informasi-informasi yang diberikan oleh atasan. Informasi ini sangat berarti bagi karyawan

yang diakrenakan informasi yang valid akan menjadi patokan para karyawan serta dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan.

Tabel 5.30
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Ketelitian Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	68,42
2	Setuju	12	31,58
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator ketelitian kerja maka sebanyak 26 responden (68,42%) menjawab sangat setuju dan untuk sebanyak 12 responden (31,58%) menjawab setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan ketelitian kerja dominan atau banyak menjawab sangat setuju, kecakapan kerja karyawan dapat dilihat dari ketelitian kerja karyawan tersebut, semakin teliti karyawan tersebut dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya dan begitu pula dengan sebaliknya.

Tabel 5.31
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	36,84
2	Setuju	16	42,11
3	Cukup Setuju	8	21,05
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator kualitas kerja maka sebanyak 14 responden (36,84%) menjawab sangat setuju, sebanyak 16 responden (42,11%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 8 responden (21,05%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan kualitas kerja responden dominan atau banyak menjawab setuju. Jika dilihat pada kualitas pekerjaan karyawan yang menjawab cukup setuju cukuplah banyak, seorang karyawan yang memiliki mutu yang rendah ini biasanya sering meninggalkan dan menganggap tidak penting suatu pekerjaan yang diberikan pimpinan. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi pada diri sendiri maupun dari atasan, oleh karena itu mereka tidak terlalu mementingkan mutu atau kualitas kerja yang telah dikerjakan.

c) Dimensi Aspek Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi aspek ketepatan waktu yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.32
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	28,95
2	Setuju	27	71,05
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka sebanyak 11 responden

(28,95%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 27 responden (71,05%) menjawab setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, hal ini dikarenakan para karyawan sangat peduli dengan kualitas hasil kerjanya yang telah dikerjakan, namun demikian dari banyaknya responden menjawab setuju belum tentu kinerja mereka diatas standar kinerja yang telah ada, namun demikian jawaban tersebut sudah dalam kategori baik atau setuju.

Tabel 5.33
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Ketaatan Terhadap Aturan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	23,68
2	Setuju	18	47,37
3	Cukup Setuju	11	28,95
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator ketaatan terhadap aturan maka sebanyak 9 responden (23,68%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 responden (47,37%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 11 responden (28,95%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, analisis penulis dalam tanggapan ini adalah para karyawan telah menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan pada PT. Karya Agung Sawita. Namun terdapat sedikitnya 11 orang menjawab cukup setuju dan tidak selalu menatati peraturan yang ada. Mungkin saja mereka menganggap peraturan yang ditetapkan terlalu berat sehingga tidak semua karyawan dapat menjalaninya.

d) Dimensi Aspek Tanggung Jawab

Karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga akan meminimalkan dari sikap masa bodoh atau tidak peduli karyawan dengan kebijakan atau peraturan perusahaan. Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan dimensi aspek tanggung jawab yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.34
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Tekun Dalam Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	42,11
2	Setuju	22	57,89
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator ketaatan terhadap aturan maka sebanyak 16 responden (42,11%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 22 responden (57,89%) menjawab setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, dapat dianalisis bahwa ketika bekerja karyawan dituntut untuk tekun dalam bekerja karena karyawan tentunya jika bekerja tidak tekun dan sabar akan terjadinya turnover intention karyawan terlebih karyawan yang baru saja masuk dalam perusahaan, ketekunan karyawan muncul pada diri karyawan tersebut, jika karyawan tersebut tekun dalam bekerja maka akan menjadikan kinerjanya akan meningkat dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 5.35
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Memiliki Rencana Kedepan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	76,32
2	Setuju	9	23,68
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator ketaatan terhadap aturan maka sebanyak 29 responden (76,32%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 9 responden (23,68%) menjawab setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, dalam perusahaan tentunya semua karyawan dituntut untuk memiliki rencana kedepan, hal ini bertujuan supaya karyawan dapat bersaing dan memiliki kreativitas dalam bekerja agar karyawan bekerja tidak hanya pergi dan pulang, mereka perlu juga memikirkan hal-hal yang berkaitan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 5.36
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Berpikir Sebelum Mengambil Keputusan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	28,95
2	Setuju	17	44,74
3	Cukup Setuju	10	26,32
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator ketaatan terhadap aturan maka sebanyak 11 responden (28,95%)

menjawab sangat setuju, sebanyak 17 responden (44,74%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 10 responden (26,32%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, dari tanggapan responden diatas dapat diketahui tidak semua karyawan ketika mengambil keputusan kurang tepat dalam bekerja terlebih ketika karyawan tersebut kurang memahami perintah dan tugas yang diberikan oleh atasan. Terapat 11 repsonden menyatakan cukup setuju dalam pernyataan yang diajukan, hal ini karena menurut mereka masih banyak karyawan yang belum bisa mengambil keputusan dengan tepat karena mereka tentunya akan bertanggung jawab yang besar terhadap keputusan yang telah diambil oleh karyawan tersebut.

Tabel 5.37
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Skala Pengukuran Penilaian					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa proses kerja karyawan aman dan lancar	28	10				
	Bobot Skor	140	40				180
2	Agar tidak terjadinya kesalahan dalam tugas kerja saya mengecek ulang pekerjaan saya	16	22			0	
	Bobot Skor	64	88			0	152
3	Saya dapat memberikan pelayanan kerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	11	17	10		0	
	Bobot Skor	55	68	30		0	153
4	Saat bekerja saya dapat tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	21	17			0	
	Bobot Skor	105	68			0	173
5	Saya mampu menganalisis	23	14	1		0	

	data dan informasi yang diberikan dengan keputusan yang tepat						
	Bobot Skor	115	56	3		0	174
6	Saya mengutamakan kualitas pekerjaan	14	16	8			
	Bobot Skor	70	64	24			158
7	Saya teliti dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kerja yang baik	26	12				
	Bobot Skor	130	48				178
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	11	27				
	Bobot Skor	55	108				163
9	Saya patuh dan taat terhadap aturan perusahaan	9	18	11			
	Bobot Skor	45	72	33			150
10	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan dan memiliki rencana kedepan	29	9				
	Bobot Skor	145	36				181
11	Saya tekun dan selalu mencoba melakukan yang terbaik	16	22				
	Bobot Skor	80	88				168
12	Saya dapat berpikir sebelum bertindak dan mempertimbangkan konsekuensinya	11	17	10			
	Bobot Skor	55	68	30			153
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 1982. Interval kategori dapat dilihat sebagai berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 12
- Jumlah Responden = 38
- Bobot Maksimum = 2280
- Bobot Minimum = 456

- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 365
- Interval = $\frac{2280-456}{5}$

Kategori kriteria penilaian:

Sangat Baik	: 1916 - 2281
Baik	: 1551 - 1916
Cukup Baik	: 1186 - 1551
Tidak Baik	: 821 - 1186
Sangat Tidak Baik	: 456 - 821

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan (Y) dalam kategori penilaian 'sangat baik', hal ini terjadi karena banyak responden menjawab dengan jawaban setuju pada pernyataan yang telah diajukan. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator memiliki rencana kedepan dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator patuh terhadap aturan.

5.4 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5.4.1 Uji Asumsi Klasik

Mengingat metode analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi linear berganda, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sehingga penggunaan regresi linear berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan untuk penelitian ini yang diantaranya uji normalitas dan uji multikolinearitas yang akan dijelaskan sebagai berikut:

5.4.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Untuk melihat residual

penulis menganalisis probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.38
Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		38	38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.500	29.921	51.658
	Std. Deviation	5.0283	3.4436	2.8971
Most Extreme Differences	Absolute	.152	.149	.126
	Positive	.152	.091	.111
	Negative	-.092	-.149	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.934	.920	.776
Asymp. Sig. (2-tailed)		.347	.365	.583

Sumber: SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.38 diatas, dapat diketahui nilai signifikan (*Asymp.Sig*) untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,347, variabel motivasi kerja sebesar 0,365 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,583 lebih besar dari signifikan 5% atau 0,05, maka data tersebut dinyatakan dinyatakan residual berdistribusi normal.

5.4.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen hal ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas dan apabila $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.39 berikut ini:

Tabel 5.39
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pelatihan Kerja	.678	1.475
Motivasi Kerja	.678	1.475

Sumber: SPSS, 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance setiap variabel independen pelatihan kerja sebesar 0,678 dan motivasi kerja sebesar 0,678 lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF tiap variabel independen X_1 dan X_2 sebesar 1,475 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan tidak adanya terjadi gejala multikolinieritas.

5.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berikut ini adalah hasil uji regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.40
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	32.874	3.185		10.322	.000		
1 Pelatihan Kerja	.386	.080	.669	4.827	.000	.678	1.475
Motivasi Kerja	.193	.117	.111	3.798	.030	.678	1.475

Sumber: SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 32,874 + 0,386X_1 + 0,193X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 32,874 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja, maka nilai kinerja karyawan sebesar 32,874 satuan.

2. Variabel pelatihan kerja sebesar 0,386 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan kerja 1 satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 1,318 satuan. Variabel motivasi kerja sebesar 0,193 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja 1 satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,193 satuan.

5.4.3 Analisis Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis acara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu menguji pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Berikut hasil pengujian uji-t yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.41
Hasil Uji-t (Uji Beda)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.874	3.185		10.322	.000
1 Pelatihan Kerja	.386	.080	.669	4.827	.000
Motivasi Kerja	.193	.117	.111	3.798	.030

Sumber: SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.41 diatas, diperoleh hasil kesimpulan yaitu:

- 1) Uji hipotesis parsial variabel pelatihan dapat dilihat nilai t hitung variabel pelatihan (X1) adalah sebesar 4,827 dengan signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H1 diterima karena t hitung > t tabel (4,827 > 2,002) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita.

- 2) Uji hipotesis parsial variabel motivasi kerja dapat dilihat nilai t hitung variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 3,798 dengan nilai signifikan 0,030 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H1 diterima karena t hitung > t tabel ($3,798 > 2,002$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita.

5.4.4 Analisis Uji Simultan (Uji-F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan positif dan signifikansi variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.42
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.937	2	84.468	20.876	.000 ^b
	Residual	141.616	35	4.046		
	Total	310.553	37			

Sumber: SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.42 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 20,876 sedangkan F tabel sebesar **3,16**. Dari hasil ini diketahui F hitung > F tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita.

5.4.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil pengujian uji-t yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.43
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.518	2.0115

Sumber: SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel 5.40 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang diperoleh 0,518. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatiba kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 51,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

5.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil pengujian secara statistik bisa dilihat bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang menyebabkan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu karena hasil dari penyebaran kuesioner yang menunjukkan hasil tanggapan responden dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita. Hal ini berarti bahwa apabila pelatihan yang diberikan kepada karyawan sesuai oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat, sesuai dengan

tanggapan responden mengenai pelatihan yang mencakup 1) Materi yang dibutuhkan, Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus, 2) Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis, 3) Prinsip pembelajaran, Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan, 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan, 5) Kemampuan peserta pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan intelegensi yang berdampak pada peningkatan kualitas manusia itu sendiri.

5.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil pengujian secara statistik bisa dilihat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang menyebabkan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu karena hasil dari penyebaran kuesioner yang menunjukkan hasil tanggapan responden dalam kategori baik dan banyak responden menjawab dengan jawaban sangat setuju dan setuju.

Berdasarkan jawaban responden bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa sebagian besar kebijakan perusahaan sudah bagus dan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sistem *reward* yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan sudah sangat baik, sistem *punishment* sudah berjalan dengan baik, perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dan menjadi lebih maju dalam berkarier diperusahaan, karyawan mendapatkan tunjangan kesehatan, bonus, dan program jaminan hari tuasehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan

berkomitmen dalam memberikan yang terbaik bagi karyawan PT. Karya Agung Sawita sehingga kinerja karyawan meningkat.

Motivasi kerja pada PT. Karya Agung Sawita juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu motivasi kerja yang telah ada tetap dipertahankan dan ditingkatkan menjadi lebih baik serta mengupayakan program motivasi lain yang memiliki manfaat positif bagi peningkatan kinerja karyawan di masa mendatang. Agar kebijakan perusahaan mampu memotivasi kerja karyawan menjadi lebih baik ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu pemberian *reward*, gaji, tunjangan, bonus, fasilitas, dan kesempatan mengembangkan karir yang lebih baik, lebih objektif, lebih adil dan merata kepada seluruh karyawan. Dengan demikian karyawan akan lebih semangat dan selalu termotivasi memberikan hasil kerja yang baik bagi perkembangan perusahaan kedepannya.

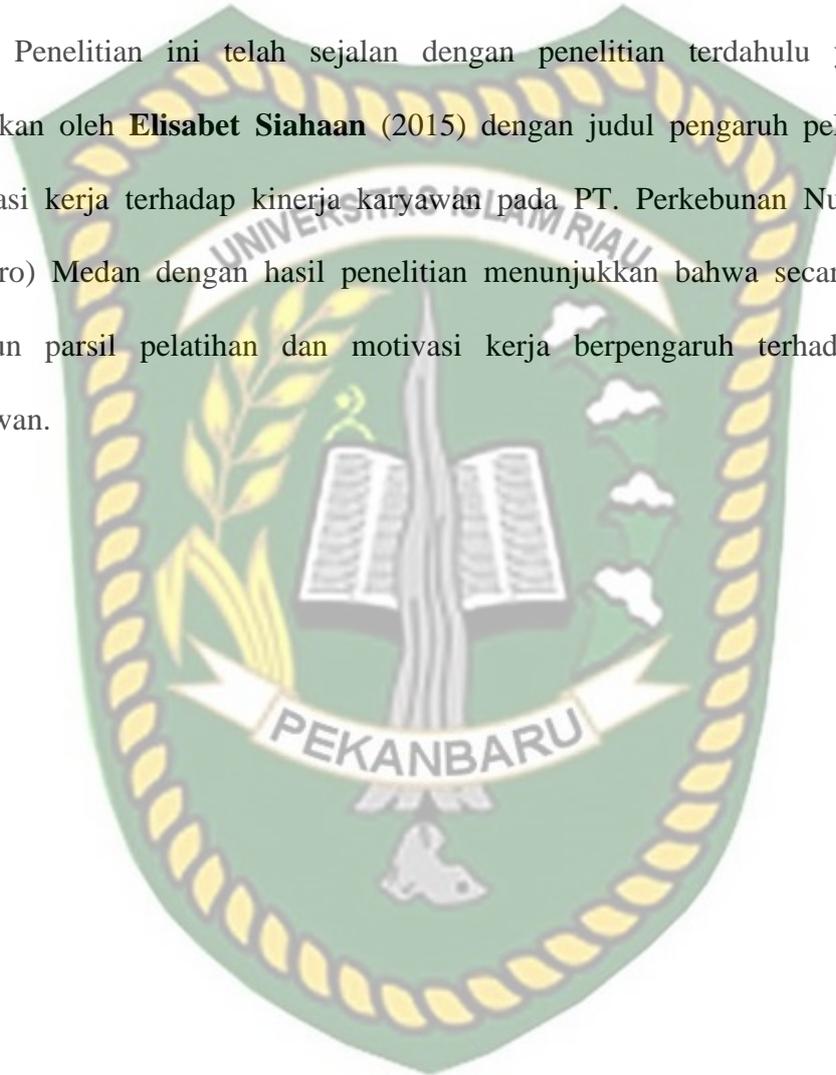
5.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh uji F (Uji Simultan) menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita. Berdasarkan hasil pengolahan data didapat koefisien determinasi berganda sebesar 51,8%, artinya bahwa secara bersama sama pelatihan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Seorang karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan PT. Karya Agung Sawita dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan motivasi

kerja sangat diperlukan pada PT. Karya Agung Sawita agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan PT. Karya Agung Sawita tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh **Elisabet Siahaan** (2015) dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator pensosialisasian pelatihan dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator penyampaian materi pelatihan.
- 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator peraturan perusahaan fleksibel dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator tanggung jawab karyawan.
- 3) Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Sawita dan variabel dominan dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja, untuk tingkat keeratan variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kategori kuat.

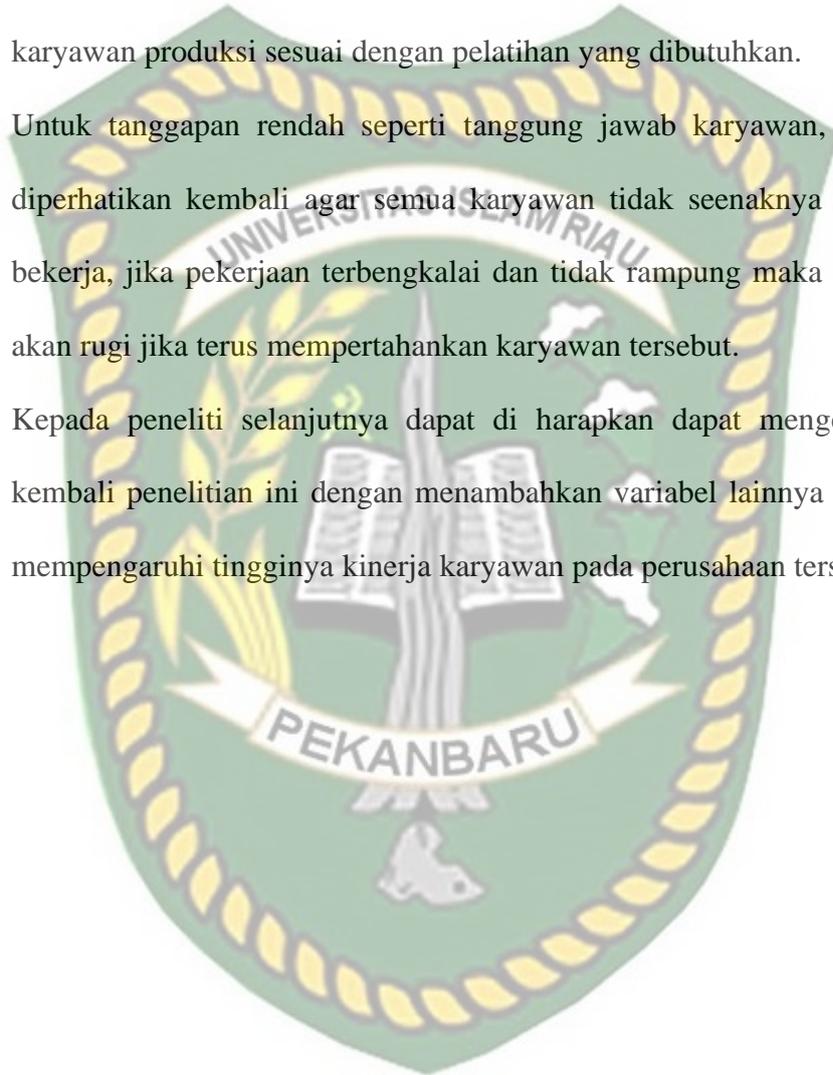
6.2 Saran

Saran penulis untuk PT. Karya Agung Sawita antara lain:

- 1) Mengenai pelatihan kerja, perusahaan pada dasarnya sudah baik dalam memberikan pelatihan kepada karyawan. Jadi, Perusahaan tidak perlu melakukan perubahan besar dalam hal pelatihan kerja, hanya membutuhkan perbaikan dan peningkatan dalam beberapa faktor yang

mempengaruhi pelatihan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, hal tersebut dapat dilakukan dengan memperbaiki metode yang digunakan dalam pelatihan kerja, memperbaiki kualitas secara pelatihan kerja dan lebih menyesuaikan pelatihan kerja dengan kemampuan karyawan produksi sesuai dengan pelatihan yang dibutuhkan.

- 2) Untuk tanggapan rendah seperti tanggung jawab karyawan, agar lebih diperhatikan kembali agar semua karyawan tidak seenaknya saja dalam bekerja, jika pekerjaan terbengkalai dan tidak rampung maka perusahaan akan rugi jika terus mempertahankan karyawan tersebut.
- 3) Kepada peneliti selanjutnya dapat di harapkan dapat mengembangkan kembali penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Panjdi. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratik*. (Edisi Revisi 2010) Rineka Cipta; Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra Indy H. Handoyo, S. 2013. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN*. Madiun.
- Husein Umar. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A, P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2011. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.

- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyadi Prawirosentono, 2010. *Manajmen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE; Yogyakarta.
- Wibowo. S. E., M. Phil. 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi ke 3. Jakarta: Rajawali Press.
- Kinerja Karyawan PTPN XIII (Persero) (Studi Empiris Pada PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero), Kantor Direksi Pontianak)*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.