

# SKRIPSI

## PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA NIAGA SEMESTA PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



Oleh :

**ANNISA PRATIWI  
NPM : 155210271**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 26 - 11 - 2019

Saya yang membuat pernyataan



PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA NIAGA SEMESTA PEKANBARU

OLEH

ANNISA PRATIWI

155210271

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi ada tidaknya pengaruh program pelatihan, motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 64 orang dimana teknik sampel yang digunakan adalah purposive sampling yaitu semua populasi karyawan bagian sales dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, kemudian data diolah dengan Analisis Regresi Linear Berganda, dan pengujian Hipotesis. Semua uji dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 22.0. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja. Artinya semakin baik program pelatihan dan motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan bagian sales dan yang paling dominan adalah variabel Motivasi Kerja.

**Kata kunci :** Program Pelatihan, dan Motivasi Kerja

THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK MOTIVATION PROGRAMS  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE at PT. CIPTA NIAGA SEMESTA  
PEKANBARU

By

**ANNISA PRATIWI**  
**155210271**

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify whether there is an influence of training programs, work motivation partially and simultaneously on employee performance. Respondents in this study were as many as 64 people where the sample technique used was purposive sampling in which all the population of the sales section employees were used as samples. Data collection techniques are carried out by distributing questionnaires. This research uses descriptive analysis with a quantitative approach, then the data is processed with Multiple Linear Regression Analysis, and Hypothesis testing. All tests were carried out using SPSS Version 22.0. From the results of this study it can be concluded that employee performance is influenced by the Work Training and Motivation Program. This means that the better the training program and work motivation, it will improve the performance of employees of the sales department and the most dominant variable is Work Motivation

Keyword : Training Programs, Work Motivations, and Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik skripsi ini dengan judul “Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru” yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Strata 1 (S1) untuk program sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan dikarenakan segala keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun penulis berusaha mempersembahkan skripsi ini dengan sebaik-baiknya agar dapat memiliki manfaat bagi banyak pihak. Oleh karena itu penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun dalam perbaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik dari segi moril maupun materil sehingga skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini dengan ketulusan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang begitu besar kepada :

1. Teristimewa untuk kedua orangtua tercinta, Ayahanda Azmuf Pompei yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan, serta semangat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan, dan untuk Ibunda Nurdeli berkat beliau penulis selalu semangat dan termotivasi mengerjakan skripsi ini .

2. Untuk Abang - kakak penulis, serta seluruh keluarga besar yang telah senantiasa memberikan doa serta semangat yang luar biasa.
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan petunjuk, pengetahuan, bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Yul efrita, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. Seluruh Bapak Ibu dosen yang telah memberikan ilmu yang tidak terbatas selama perkuliahan.
8. Sahabat tercinta penulis, Alm. Mega Yolanda yang sudah banyak membantu dalam bentuk apapun semasa perkuliahan, dari awal perkuliahan sampai terakhir sebelum ajal menjemput, yang tidak akan pernah bisa dilupakan.
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau terimakasih atas jalinan persahabatan yang kalian berikan.
10. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, namun telah memberikan dukungan kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga penelitian ini dapat bermanfaat.

Pekanbaru, 04 November 2019

Penulis,

Annisa Pratiwi

NPM : 155210271



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR ISI

|                       |  |             |
|-----------------------|--|-------------|
| <b>ABSTRAK</b>        | .....  | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR</b> | .....  | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b>     | .....  | <b>iv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b>   | .....  | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b>  | .....  | <b>viii</b> |
| <b>BAB I</b>          | <b>PENDAHULUAN</b>   | <b>1</b>    |
|                       | 1.1. Latar Belakang Masalah.....                                 | 1           |
|                       | 1.2. Perumusan Masalah.....                                      | 15          |
|                       | 1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....                          | 16          |
|                       | 1.4. Sistematika Penulisan.....                                  | 17          |
| <b>BAB II</b>         | <b>TELAAH PUSTAKA</b>  | <b>10</b>   |
|                       | 2.1. Kinerja.....  | 10          |
|                       | 2.1.1. Pengertian kinerja.....                                   | 10          |
|                       | 2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....              | 11          |
|                       | 2.1.3. Indikator Dalam Kinerja.....                              | 12          |
|                       | 2.2. Program Pelatihan.....                                      | 13          |
|                       | 2.2.1. Pengertian Program Pelatihan.....                         | 13          |
|                       | 2.2.2. Manfaat dan Tujuan Pelatihan.....                         | 16          |
|                       | 2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Program<br>Pelatihan..... | 17          |
|                       | 2.2.4. Metode Pelatihan.....                                     | 18          |
|                       | 2.2.5. Indikator Dalam Pelatihan.....                            | 22          |
|                       | 2.3. Motivasi Kerja.....   | 23          |
|                       | 2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....                            | 23          |
|                       | 2.3.2. Teori Motivasi.....                                       | 25          |
|                       | 2.3.3. Tujuan Motivasi.....                                      | 31          |

|                |   |           |
|----------------|---|-----------|
|                | 2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi ..... | 31        |
|                | 2.4. Kerangka Pemikiran .....                         | 35        |
|                | 2.5. Penelitian Terdahulu .....                       | 36        |
|                | 2.6. Hipotesis .....                                  | 37        |
| <b>BAB III</b> | <b>METODE PENELITIAN.....</b>                         | <b>38</b> |
|                | 3.1. Lokasi/ Objek Penelitian .....                   | 38        |
|                | 3.2. Operasional Variabel .....                       | 38        |
|                | 3.3. Populasi dan Sampel .....                        | 40        |
|                | 3.3.1. Populasi .....                                 | 40        |
|                | 3.3.2. Sampel .....                                   | 40        |
|                | 3.4. Jenis dan Sumber Data .....                      | 40        |
|                | 3.5. Teknik Pengumpulan Data .....                    | 41        |
|                | 3.6. Analisis Data .....                              | 42        |
| <b>BAB IV</b>  | <b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>                 | <b>45</b> |
|                | 4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan .....              | 45        |
|                | 4.2. Struktur Organisasi Perusahaan .....             | 46        |
| <b>BAB V</b>   | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>          | <b>51</b> |
|                | 5.1 Karakteristik Responden .....                     | 51        |
|                | 5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....             | 54        |
|                | 5.3. Analisis Pelatihan .....                         | 56        |
|                | 5.4. Analisis Motivasi Kerja .....                    | 67        |
|                | 5.5. Analisis Kinerja Karyawan .....                  | 76        |
| <b>BAB VI</b>  | <b>PENUTUP.....</b>                                   | <b>93</b> |
|                | 6.1 Kesimpulan .....                                  | 93        |
|                | 6.2. Saran-saran.....                                 | 93        |
|                | <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                           |           |
|                | <b>LAMPIRAN.....</b>                                  |           |

## DAFTAR TABEL

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1  | Daftar Jumlah Karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru Tahun 2018 .....                             | 3  |
| Tabel 1.2  | Daftar Kegiatan Pelatihan dan Pembinaan Karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru Tahun 2018.....    | 3  |
| Tabel 2.2  | Penelitian Terdahulu .....   | 37 |
| Tabel 3.1  | Operasional Variabel .....   | 38 |
| Tabel 5.1  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 52 |
| Tabel 5.2  | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....   | 52 |
| Tabel 5.3  | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....   | 53 |
| Tabel 5.4  | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....   | 54 |
| Tabel 5.5  | Hasil Uji Validitas .....  | 55 |
| Tabel 5.6  | Hasil Uji Realibilitas.....  | 56 |
| Tabel 5.7  | Tanggapan Responden Instruktur, Ahli Dalam Menyampaikan Materi Saat Pelatihan .....                        | 58 |
| Tabel 5.8  | Tanggapan Responden Tentang Peserta Bersemangat Mengikuti Pelatihan .....                                  | 58 |
| Tabel 5.9  | Tanggapan Responden Materi Pelatihan Sesuai Dengan Kebutuhan Sehingga Mampu Menunjang Pekerjaan.....       | 61 |
| Tabel 5.10 | Tanggapan Responden Tentang Dalam Penyampaian Materi Diberitahukan Manfaat Dari Materi.....                | 62 |
| Tabel 5.11 | Tanggapan Responden Tentang Metode Penyajian Dalam Pelatihan Telah Sesuai Dengan Jenis Pelatihan.....      | 63 |
| Tabel 5.12 | Tanggapan Responden Tentang Dengan Mengikuti Pelatihan, Karyawan Dapat Meningkatkan Pencapaian Tujuan..... | 64 |
| Tabel 5.13 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan .....  | 65 |
| Tabel 5.14 | Tanggapan Responden Tentang Gaji Yang Diberikan Sudah Memenuhi Kebutuhan Hidup.....                        | 68 |
| Tabel 5.15 | Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Aman dan Nyaman .....   | 69 |

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Tabel 5.16 | Tanggapan Responden Tentang Hubungan Dengan Atasan Terjalin Dengan Baik dan Harmonis .....                   | 70 |
| Tabel 5.17 | Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja Memiliki Hubungan Yang Baik dan Saling Mendukung .....               | 71 |
| Tabel 5.18 | Tanggapan Responden Tentang Atasan Selalu memberikan Pujian Apabila Menyelesaikan Tugas.....                 | 72 |
| Tabel 5.19 | Tanggapan Responden Tentang Mencapai Kerja Atas Keahlian Yang Dimiliki .....                                 | 73 |
| Tabel 5.20 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja .....   | 74 |
| Tabel 5.21 | Tanggapan Responden Karyawan Memiliki Pemahaman dan Keterampilan Yang Baik Dalam Melaksanakan Pekerjaan..... | 76 |
| Tabel 5.22 | Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Selalu Mencapai Target Yang Ditentukan.....                            | 77 |
| Tabel 5.23 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Mengerjakan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu.....                    | 78 |
| Tabel 5.24 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Masuk dan Pulang Kerja Sesuai Waktu .....                        | 79 |
| Tabel 5.25 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mampu Menggunakan Fasilitas Kerja Seperti PC, Internet.....             | 80 |
| Tabel 5.26 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Melakukan Pekerjaan Dengan Baik.....                             | 81 |
| Tabel 5.27 | Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan .....   | 82 |
| Tabel 5.28 | Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....   | 84 |
| Tabel 5.29 | Hasil Uji t .....  | 86 |
| Tabel 5.30 | Hasil Uji f .....  | 87 |
| Tabel 5.31 | Hasil Uji Determinasi .....  | 89 |

**DAFTAR GAMBAR**

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....              | 36 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan ..... | 46 |



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Sedarmayanti (2011 : 260) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi entah itu organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk operasional organisasi, sehingga diperlukan perkembangan baik secara *soft skill* dan *hard skill*. Karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia tidak akan mampu menghasilkan keluaran yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan harus terpenuhi secara maksimal. Secara tidak langsung ketika berbagai faktor telah terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Pelatihan dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Proses pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat.

PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru adalah salah satu perusahaan bagian dari Mayora Group yang bergerak dibidang distribusi produk makanan dan minuman ringan.

Dibawah ini dapat dilihat bidang pegawai yang bekerja dan jumlah pegawai PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Daftar Jumlah Karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru  
Tahun 2018**

| Bidang Pekerjaan                 | Jumlah Pegawai |
|----------------------------------|----------------|
| Bom (Branch Operational Manager) | 1              |
| RSM (Region Sales Manager)       | 5              |
| SS (Supervisor Sales)            | 9              |
| FA (Finance Accounting)          | 1              |
| IR - PGA                         | 2              |
| Admin Finance                    | 25             |
| Duta Niaga (Salesman)            | 55             |
| Kepala Gudang                    | 1              |
| Admin Gudang                     | 1              |
| Staf Gudang                      | 70             |
| Jumlah                           | 170            |

*Sumber* : PT. Cipta Niaga Semesta, 2018.

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Cipta Niaga Semesta adalah berjumlah 170 orang dan terdiri dari berbagai divisi. Adapun bentuk pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah :

**Tabel 1.2**

## Daftar Kegiatan Pelatihan dan Pembinaan Karyawan

pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru

Tahun 2018

| Jenis Pelatihan  | Keterangan  |
|--|---|
| SAP ( <i>Sistem Application and product in Data Processing</i> ) merupakan program yang relative sederhana dan membutuh kecepatan dalam penggunaan program tersebut.                               | Pelatihan SAP diberikan kepada Team Operation seperti Admin Finance, dan Admin Gudang.    |
| Pelatihan Program Matrix ( <i>Mayora distribution Excellent</i> ) merupakan program yang diterbitkan oleh Mayora. Dimana system ini mempermudah team operation melihat sendingan orderan salesman. | Pelatihan SAP diberikan kepada Team Operation seperti Admin Finance, dan Admin Gudang.    |
| Pelatihan MOA (Mayora Portal) merupakan program yang digunakan pelunasan piutang   | Pelatihan MOA diberikan kepada Team AR, Fakturis,   |
| Jenis Pelatihan  | Keterangan  |
| Toko ataupun untuk pendukung kerja divisi Kasir dan HRD  | Kasir dan HRD.  |
| Program Android Mayora, dimana program ini digunakan untuk mempermudah sendingan salesman untuk mengorder barang melalui aplikasi mayora tersebut.   | Pelatihan Andorid Mayora ini diimplementasikan kepada RSM, Sales Supervisor dan Salesman. |
| Fundamental Sales Training (FST), pelatihan  | Semua Karyawan  |

|   |  |
|---|--|
| <p>dasar yang diikuti semua karyawan guna membentuk karakter yang professional serta menumbuhkan semangat kerja karyawan.</p> |  |
|---|--|

Sumber : PT. Cipta Niaga Semesta, 2018

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa terdapat 5 jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Pemberian pelatihan tersebut didasarkan pada kebutuhan untuk pelatihan karyawan baru maupun karyawan lama yang ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai.

Setiap karyawan yang telah menjalankan pelatihan akan ditempatkan dibidangnya masing-masing agar pihak perusahaan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan.

Setiap karyawan tidak hanya membutuhkan pelatihan terhadap sistem yang digunakan pada perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja, tetapi ada motivasi yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya tersebut. Guna meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan tersebut. Adapun jenis motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu :

- a. Perusahaan memberi motivasi kepada pegawai berupa *Material Incentif* dan *Non Material Incentif*. Motivasi yang berbentuk material insentif adalah berupa gaji, upah, bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk non material incentive adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau financial yaitu berupa penempatan yang tepat, keselamatan kerja, promosi jabatan, tunjangan kesehatan dan lain-lain.

- b. Perusahaan memberikan motivasi seperti lingkungan kerja yang bagus dan lengkapnya prasarana dan sarana untuk karyawan tersebut.

Motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan, akan membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, maka perlu adanya program pelatihan dan motivasi kerja sesuai kebutuhan karyawan. Tetapi kenyataan yang di temukan beberapa fenomena pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru terkait motivasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan, seperti :

1. Masih ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti SOP yang ada sehingga dapat berdampak pada kesalahan dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja kurang baik atau tidak memuaskan karena tidak sesuai dengan target yang ditetapkan.
2. Pimpinan tidak memperhatikan kemampuan kerja karyawan dengan memberikan pelatihan yang baik dan benar sesuai dengan kebutuhan dan jabatan karyawan.
3. Adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan pelatihan yang sudah diberikan kepada karyawan, sehingga hasil kinerja karyawan pun tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan karyawan perusahaan.

Adapun masalah dalam motivasi kerja karyawan yang ditemukan di perusahaan tersebut yakni :

1. Pencairan insentif tidak tepat waktu, sehingga menghambat kinerja karyawan dan tidak ada transparansi masalah insentif yang diberikan oleh karyawan dari perusahaan.
2. Gaji lembur yang tidak diberikan sesuai dengan jam kerja lembur yang dikerjakan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian latar belakang dan fenomena yang ada di atas penulis merasa tertarik melakukan penelitian dalam proposal dengan judul :

**”Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cipta Niaga Semesta Pekanbaru”**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang diambil adalah sebagai berikut :

1. Apakah program pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Cipta Niaga Semesta Pekanbaru?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru?
3. Bagaimana program pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian, tujuan penelitian ini mengkaji pengaruh variabel pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru.

#### 2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritis
  - a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa, sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.
  - b) Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai program pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan .
2. Manfaat Praktis
  - a) Bagi pihak perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

- b) Bagi penulis, penelitian merupakan salah satu wadah yang baik untuk menerapkan segala teori dan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan kedalam dunia praktek yang sesungguhnya. Terutama dalam bidang sumber daya manusia, karena hal ini akan memberikan gambaran mengenai sumber daya manusia yang ada pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam memperoleh gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan diteliti dalam penelitian ini, maka peneliti membagi sistematika penulisan sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Bab ini akan mengemukakan tentang konsep-konsep teoritis yang mendukung pelaksanaan penelitian, hipotesis serta variabel penelitian.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Di dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

#### BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

#### BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai **Pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru.**

#### BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan tentang kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dan pembahasan serta mencoba memberikan saran-saran

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016 : 67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2016 : 67). Kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison (2016 : 190).

Amstrong & Baron dalam Wibowo (2011 : 7) mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Viethzal Rifai (2009 : 309) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai perannya dalam perusahaan.

Selain itu, Timpe dalam Pasalong (2010 : 176) menyatakan kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya. Mangkunegara (2009 : 67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

### **2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2009 : 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

#### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 100-120) dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### 2.1.3 Indikator Dalam Kinerja

Bernadin 2001 (dalam Sudarmanto, 2009:12) menyampaikan adanya enam kriteria dasar atau indicator untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan (*quality*) merupakan nilai dimana proses atau hasil dari ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan kesempurnaan pekerjaan itu sendiri.
2. Kuantitas pekerjaan (*quantity*) merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau dilakukan dan ditandakan seperti nilai uang, jumlah barang, atau jumlah kegiatan yang telah dikerjakan atau yang terlaksana.
3. Ketepatan waktu (*timeliness*) merupakan nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, atau pada waktu yang ditentukan.

4. Efektifitas biaya (*cost-effectiveness*) merupakan terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam menggunakan sumber-sumber organisasi.

5. Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*) merupakan dimana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pimpinan.

## 2.2 Program Pelatihan

### 2.2.1 Pengertian Program Pelatihan

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan. dengan kata lain, untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia baik dan tepat, sangat perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Sehingga, tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Pelatihan bagi suatu perusahaan yang bermaksud memperbaiki serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan sangat diperlukan. Pelatihan bagi karyawan merupakan keinginan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan

pencapaian tujuan organisasi. Ada baiknya kita mengetahui beberapa pendapat menurut para ahli mengenai definisi tersebut.

Pengertian pelatihan menurut Andrew E.Sikula yang dikutip Mangkunegara (2011 : 50) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pelatihan berperan penting dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan merupakan pendekatan terintegrasi, dan berorientasi pada tujuan untuk menugaskan, melatih, menilai, dan memberikan penghargaan pada kinerja karyawan. Melakukan pendekatan manajemen kinerja berarti bahwa upaya-upaya pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan untuk diberikan oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Dessler, Gary (2006:280) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang di butuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2010 : 69), “pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan”.

Menurut Rivai dan Sagala (2010 : 211) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada

praktik dari pada teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill, intellectual skill, social skill, managerial skill*, dan lain-lain.

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.” (Gary Dessler, 2011 : 263).

Veidzal Rivai (2012 : 226), berpendapat bahwa pelatihan sebagai kegiatan dari pendidikan yang menyangkut proses belajar didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori untuk mengubah tingkah laku karyawan sehingga meningkatkan kerja pada saat ini dan kinerja masa mendatang.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Program pelatihan adalah suatu pendidikan jangka pendek untuk mengajarkan ilmu pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga karyawan memberikan kontribusi terhadap instansi maupun perusahaan.
- b. Program pelatihan merupakan konsep yang terencana secara menyeluruh untuk mengubah kinerja yang tadinya jelek menjadi

baik, maka dengan adanya kinerja yang baik diharapkan mampu menghadapi tuntutan-tuntutan situasi kerja yang selalu berubah.

### 2.2.2 Manfaat dan Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2010 : 147), manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Manfaat untuk pelatihan
  - a. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.
  - b. Memperbaiki moral pekerja.
  - c. Memperbaiki hubungan atasan dan bawahan.
  - d. Membantu mengembangkan organisasi
  - e. Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap lebih baik dan aspek lainnya.
2. Manfaat Individual
  - a. Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan dan tanggung jawab.
  - b. Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri.
  - c. Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pekerjaan.
  - d. Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.
  - e. Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan kerja.
3. Manfaat untuk hubungan SDM
  - a. Memperbaiki komunikasi antar kelompok dan individual.

- b. Memperbaiki hubungan lintas personal.
- c. Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.
- d. Membuat organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja.

Adapun tujuan pelatihan menurut Henry Simamora yang dikutip oleh Ambar Teguh (2008 : 176), meliputi:

- a. Memperbaiki kinerja, memantapkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan yang baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.
- c. Membantu memecahkan masalah atau persoalan operasional.
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- e. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

### 2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Program Pelatihan

Faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut Veithzal Rivai (2009 : 240), yaitu antara lain :

- a. Materi yang dibutuhkan

Materi yang disusun dari setimasi kebutuhan tujuan pelatihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

- b. Metode yang digunakan

Metode yang dipilih disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

c. Kemampuan instruktur pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

d. Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

e. Peserta pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

f. Evaluasi pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi, dan nilai akhir.

#### 2.2.4 Metode Pelatihan

Ada banyak metode atau teknik - teknik pelatihan, namun sangatlah sulit untuk menemukan metode mana yang terbaik karena masing – masing metode mempunyai kelebihan dan kekurangan sendiri . Suatu metode pelatihan mungkin saja cocok untuk memperoleh suatu pendidikan atau keterampilan tertentu, tetapi kurang cocok untuk memperoleh kecakapan lainnya.

Sementara itu, Simamora (2010 : 310) menjelaskan bahwa metode pelatihan dapat dikelompokkan dalam tiga cara, antara lain :

1. Teknik Presentasi Informasi, meliputi kuliah-kuliah, metode koferensi, kursus tertulis, daftar bacaan, instansi terprogram, modal perilaku, intruksi berbantuan computer, pelatihan sensitivitas dan lain-lain .
2. Metode simulasi, meliputi metode kasus, permainan peran, latihan kelompok yang terprogram dan permainan bisnis (*business games*)
3. Metode pelatihan pada pekerja (*on the job training*) meliputi latihan orientasi, magang, pelatihan pada perkerjaan, pelatihan dekat pekerjaan (*near the job training*) menggunakan perlengkapan yang sama tetapi jauh dari perjanjian itu sendiri, rotasi pekerjaan penugasan komisi, penugasan penelitian dan penelitian kinerja.

Menurut Handoko (2008 : 112-117) pada dasarnya ada dua kategori pokok program pelatihan, yaitu pelatihan pada pekerjaan (*on the job training*) dan pelatihan diluar waktu kerja (*off the job training*) :

1. Metode praktis (*on the job training*) yang sering digunakan antara lain :

- 1) Rotasi Jabatan (*Position rotation*)

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.

- 2) Latihan Instruksi Pekerjaan (*in basket exercise*)

Melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

- 3) Magang (*Apprentice Ship*)

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Hampir semua karyawan pengrajin (*craft*), seperti

tukang kayu dan ahli pipa yang dilatih dengan program – program magang formal.

4) Pelatihan Sambil Berkerja (*coaching*)

Atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

5) Penugasan sementara (*While Task*)

Penempatan karyawan dan posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah- masalah organisasional nyata.

2. Metode Pelatihan di Luar Waktu Kerja (*Off The Job Training*)

Pada dasarnya metode ini terbagi dalam dua bentuk yang mempunyai teknik-teknik tersendiri untuk dipraktekkan didalam perusahaan, model-model itu antara lain :

1. Metode- metode Simulasi

Melalui pendekatan ini, peserta pelatihan menerima presentasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menaggapinya seperti dalam keadaan sebenarnya. Metode simulasi yang umumnya digunakan adalah :

1.) Metode Studi Kasus (*Care Study*)

Aspek-aspek organisasi terpilih, diuraikan pada lembar kasus karyawan yang terlihat pada penelitian ini diminta untuk mengidentifikasi masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-

penyelesaian alternatif. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

## 2.) Rotasi Peranan (*Role Playing*)

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan peserta pelatihan untuk memainkan sebagai peran yang berbeda. Peserta ditugaskan untuk memerankan individu tertentu dan diminta untuk menghadapi para peserta yang berbeda perannya. Efektifitas metode ini sangat tergantung pada kemampuan peserta lain untuk memainkan peran yang ditugaskan kepadanya. Teknik tersebut dapat mengubah sikap peserta, misalnya seperti toleransi terhadap perbedaan individu dan mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi.

## 3.) Simulasi Pekerjaan (*Business Game*)

Suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata. Para peserta produk yang akan dipasarkan, besarnya anggaran periklanan, siapa yang akan ditarik dan sebagainya.

4.) Agar terprogram pelatihan tidak mengganggu operasi-operasi normal, organisasi menggunakan *vestibule training*. Bentuk pelatihan ini dilaksanakan bukan oleh atasan tetap oleh pelatihan-pelatihan khusus.

## 5.) Latihan laboratorium (*Laboratory Training*)

Teknik ini berbentuk pelatihan kelompok yang terutama untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Salah satu bentuk latihan aktivitas. Metode ini dimaksudkan untuk mengubah

perilaku melalui pribadi. Dimana peserta belajar menjadi lebih peka terhadap perasaan orang lain dan lingkungan serta mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang

### 2.2.5 Indikator Dalam Pelatihan

Metode pelatihan yang diterapkan perlu diukur apakah baik atau tidak. Metode bisa dikatakan baik apabila mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas pegawai dalam mengerjakan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2009 : 47) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat diukur dari metode-metode yang digunakan antara lain:

1. Instruktur

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

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

#### 4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumberdaya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

#### 5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

### 2.3 Motivasi Kerja

#### 2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan perusahaan berarti tercapai pula tujuan pribadi pada anggota perusahaan yang bersangkutan.

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku dan keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu

sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan-dorongan. Selanjutnya, usaha memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong orang berperilaku tertentu, yang dapat dilakukan dengan misalnya memberikan imbalan, menciptakan persaingan, melatih, menasehati dan lain-lain.

Menurut Sondang P. Siagian (2008 : 138), motivasi adalah daya yang menolong sehingga mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi menurut Mangkunegara (2014) adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motivasi merupakan perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Moeheriono, 2009).

Menurut Saydam (2000 : 328) dalam Kadarsiman (2012) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja pada karyawan adalah untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

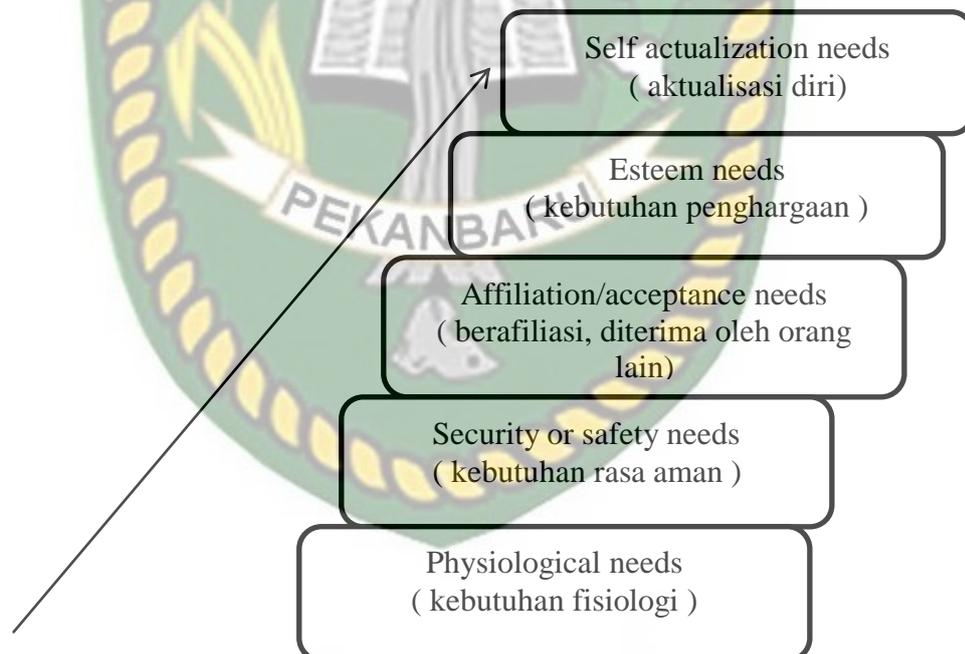
### 2.3.2 Teori Motivasi

Menurut rivai (2012 : 458) ada beberapa teori motivasi diantaranya :

#### a. Hierarki kebutuhan maslow

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Menurut maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu : kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, seperti terlihat pada gambar :



Sumber : Soekidjo (2009)

Diagram diatas menjelaskan bahwa tuntutan dan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori maslow. Semakin keatas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

#### 1. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*)

Menurut Maslow, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan yang sangat penting bagi manusia yakni : sandang, pangan dan papan ( pakaian, makanan, dan perumahan). Akan tetapi maslow memperingatkan bahwa kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik individu kembali kesuatu pola kelakuan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan.

#### 2. Kebutuhan rasa aman (*security or safety needs*)

Kebutuhan rasa aman mempunyai bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang yang jahat atau pencuri, rasa aman dari masalah kesehatan atau bebas dari penyakit, sampai dengan rasa aman dari ancaman dikeluarkan dari pekerjaan. Bentuk lain, dari pemuasan kebutuhan ini adalah dengan memberikan perlindungan asuransi kepada para karyawan.

#### 3. Berafiliasi, diterima orang lain (*affiliation/acceptance needs*)

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu.

Dalam mewujudkan dirinya sebagai makhluk social tersebut, manusia membutuhkan atau menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial antara lain terdiri dari :

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup,
  - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap orang merasa dirinya penting,
  - c. Kebutuhan akan perasaan “kemajuan”, dan tidak seorang pun yang menyukai kegagalan dalam tugas atau pekerjaan apa pun,
  - d. Kebutuhan akan perasaan “ikut serta” atau berpartisipasi,
4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*).

Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita. Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

b. McClelland's Theory Of Needs

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka.

McClelland theory of need memfokuskan kepada tiga hal yaitu :

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need of achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

Dari teori ini dapat ditarik kesimpulan motivasi berbeda-beda dalam diri seseorang sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

c. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label “X” dan positif dengan tanda label “Y”. McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X merumuskan asumsi seperti :

- a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari dan bermalas-malasan dalam bekerja.
- b. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.

- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y memiliki asumsi sebagai berikut :

- a. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
- b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.

Dari teori ini dapat di simpulkan bahwasanya semua manajer seharusnya menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Masalah utama dari teori ini adalah proposi penggunaannya, dan juga kapan akan menggunakannya. Para pemimpin yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi teori X (negatif). Sebaliknya jika pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan banyak menggunakan motivasi yang positif. Walaupun demikian tidak ada seorang pimpinan pun yang tidak pernah menggunakan motivasi negatif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya haruslah

mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara yang satu dengan yang lainnya.

#### d. Teori ERG

Clayton Alderfer menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu:

- a. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan didalam masyarakat.
- c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan didalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.

#### e. Teori Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg yang dikenal dengan Herzberg's Two Factors Motivation Theory. Menurut teori ini, ada dua factor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya yakni :

1. Factor-faktor penyebab prestasi kerja (*satisferr*) atau factor motivasional.

Factor penyebab prestasi kerja ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Faktor motivasional (prestasi kerja) ini mencakup anantara lain :

- a. Prestasi (*achievement*)
- b. Penghargaan (*recognition*)
- c. Tanggung jawab (*responsibility*)

- d. Kesempatan untuk maju (*possibility of growth*)
  - e. Pekerjaan itu sendiri (*work*)
2. Factor-faktor penyebab ketidakpuasan ( *dissatisfaction* ) atau factor-faktor hygiene.
- a. Kondisi kerja fisik
  - b. Hubungan interpersonal
  - c. Kebijakan dan administrasi perusahaan
  - d. Pengawasan
  - e. Gaji
  - f. Keamanan kerja

### 2.3.3 Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto Danang (2012 : 198) tujuan motivasi antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

### 2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edi (2010:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

A. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang harus dipenuhi. Untuk mempertahankan hidupnya seseorang mau mengerjakan apa saja yang bisa dikerjakan dan tidak penting apapun itu pekerjaannya asalkan seseorang itu dapat mempertahankan demi kelangsungan hidupnya. Keinginan seseorang untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk dapat memiliki suatu barang atau benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaanya.

B. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pu harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezki, sebab status untuk diakui sebagai orang

yang terhormat tidak mungkin diterima apabila yang bersangkutan termasuk pemalas.

C. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

D. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Kadang- kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi untuk bekerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda – beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal – hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya prestasi kerja kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

1. Hak otonomi
2. Variasi dalam melakukan pekerjaan
3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor esktern adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini juga memengaruhi seperti tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut terjalin dengan baik.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Karena seseorang bekerja mengharapkan suatu imbalan dari pekerjaannya. Dengan demikian, kompensasi ini merupakan motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa memuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

6. Peraturan yang fleksibel

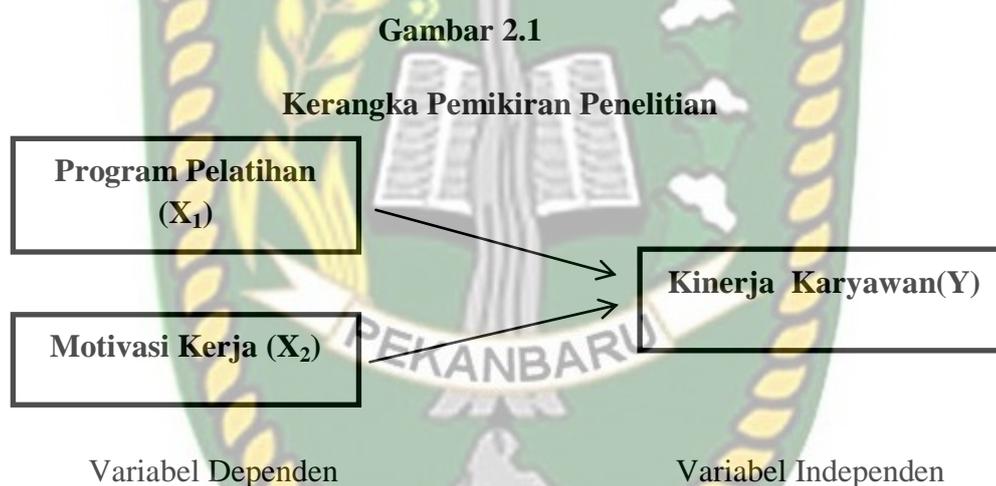
Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut juga dengan peraturan yang berlaku bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Dorongan – dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu, yang jika tercapai akan memuaskan kebutuhan dan menurunkan ketegangan. Orang yang termotivasi dalam bekerja akan memberikan upaya maksimum dalam menunjang tujuan-tujuan kelompok dan organisasinya. Sedangkan seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Dalam manajemen, ada baiknya seorang manajer dapat mengetahui dan memotivasi karyawannya dengan tepat sehingga dapat meningkat produktivitas kerja yang setinggi-tingginya.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2013 : 128) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi masalah yang penting.

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dibahas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir mengenai hubungan antara pengawasan sebagai variabel *independen* (X) dengan kinerja karyawan sebagai variabel *dependen* (Y) sebagaimana dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



*Sumber* : Dimodifikasi oleh Peneliti, 2019

Penelitian ini menguji untuk mengetahui bagaimana pengaruh program pelatihan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian ini yang dijadikan perbandingan dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.2**  
**Tabel Perbandingan Hasil Penelitian**

| No | Nama                    | Judul  | Variabel  | Alat Ukur                | Hasil Penelitian  |
|----|-------------------------|--|---|--------------------------|---|
| 1  | Ayu Tania Delia (2014)  | Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. HD Finance Palembang                           | $X_1 =$ Pengaruh Program Pelatihan<br>$Y =$ Kinerja Karyawan      | Regresi Linear Sederhana | Pengaruh program pelatihan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finance Palembang.                                       |
| 2  | Maulia Eka Riani (2017) | Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TD Automotive Comproser Indonesia | $X_1 =$ Pelatihan<br>$X_2 =$ Motivasi<br>$Y =$ Kinerja Karyawan   | Regresi Linear Sederhana | Program pelatihan & Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Kerja pada PT. TD Automotive Comproser Indonesia |
| 3  | Ilman Ataunur (2015)    | Pengaruh Kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk.                    | $X_1 =$ Kompetensi<br>$X_2 =$ Pelatihan<br>$Y =$ Kinerja Karyawan | Regresi linear Berganda  | Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  |

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara penelitian terhadap permasalahan yang akan diteliti, sehingga perlu dibuktikan melalui pengujian hipotesa. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik hipotesa sebagai berikut

1. Program Pelatihan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi karyawan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Program Pelatihan dan Motivasi karyawan diduga secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi/ Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru yang berlokasi di jalan Soekarno Hatta (ujung), kawasan Ecogreen Industrial Estate Blok D 8.

#### 3.2 Operasional Variabel

**Tabel 3.1**

| No | Variabel   | Dimensi    | Indikator  | Skala   |
|----|--|------------|--|---------|
| 1  | Pelatihan (X1)<br>adalah proses mengajar keterampilan yang di butuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.<br>Dessler, Gary (2006:280) | Instruktur | - Penguasaan materi bagi instruktur merupakan hal yang penting untuk melakukan proses pelatihan yang baik, sehingga peserta pelatihan dapat memahami materi yang diberikan | Ordinal |
|    |  | Peserta    | - Peserta berpartisipasi secara aktif selama pelatihan   |         |

| No | Variabel   | Dimensi   | Indikator  | Skala   |
|----|--|---|--|---------|
|    |  | Materi  | - Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan   |         |
|    |  | Metode  | - Sosialisasi tujuan, metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan                            |         |
|    |  | Tujuan  | - Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan <i>skill</i> . |         |
| 2  | Motivasi Kerja (X2) adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar | Kebutuhan fisiologis<br>Kebutuhan rasa aman dan keselamatan | - Kebutuhan dasar karyawan<br>- Rasa nyaman ditempat kerja   | Ordinal |

| No | Variabel   | Dimensi                    | Indikator   | Skala   |
|----|--|----------------------------|---|---------|
|    | mampu mencapai tujuan dari motifnya. (Mangkunegara 2014).  | Kebutuhan social           | -Hubungan dengan pimpinan<br>- Hubungan dengan rekan kerja                          |         |
|    |  | Kebutuhan harga diri       | -Mendapat pujian dari pimpinan  |         |
|    |  | Kebutuhan aktualisasi diri | -Kebutuhan untuk kemampuan <i>skill</i>   |         |
| 3  | Kinerja (Y) adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. | Kualitas                   | -Ketelitian dalam bekerja   | Ordinal |
|    |  | Kuantitas                  | -Hasil kerja yang baik<br>- penyelesaian pekerjaan<br>- pencapaian target pekerjaan |         |
|    |  | Ketepatan waktu            | - Pekerjaan yg dilaksanakan sesuai dengan waktu yg ditentukan                       |         |

| No | Variabel             | Dimensi                   | Indikator  | Skala |
|----|----------------------|---------------------------|--|-------|
|    | (Mangkunegara 2009). | Efektifitas biaya         | -Memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam menggunakan sumber-sumber organisasi |       |
|    |                      | Kebutuhan akan pengawasan | -Menyelesaikan pekerjaan tanpa asisten pemimpin atau pengawasan pemimpin                 |       |

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah sebagian pegawai PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru yang berjumlah 170 sesuai bagian berbagai divisi yang ada di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu (Sugiyono (2013 : 62). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 64 orang dimana terdiri dari 9 orang Supervisor sales dan 55 orang Salesman. Teknik

pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini dua, yaitu:

#### a. Data Primer

Data Primer, data yang langsung diperoleh dari objek penelitian PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan cara membagikan kuisioner kepada objek penelitian data diisi secara langsung oleh responden.

#### b. Data Sekunder

Data Sekunder, data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya, data yang didapatkan dari arsip yang memiliki organisasi, studi kepustakaan, penelitian terdahulu dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan yang diajukan pada responden

harus jelas dan tidak meragukan. Dan untuk mengukur responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

- |                              |                |
|------------------------------|----------------|
| a. Sangat setuju (SS)        | diberi bobot 5 |
| b. Setuju (S)                | diberi bobot 4 |
| c. Cukup Setuju (CS)         | diberi bobot 3 |
| d. Tidak setuju (TS)         | diberi bobot 2 |
| e. Sangat tidak setuju (STS) | diberi bobot 1 |
2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dan pencatatan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

### 3.6 Teknik Analisa Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Sugiyono (2007 : 267) menyatakan uji validitas yaitu melakukan pengujian atas kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlated item-total correlation*) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan sah (valid).

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk mengukur seberapa jauh responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap kuesioner yang diberikan. Kelayakan atau reliabilitas data diukur dari nilai croenbach alpha. Secara umum croenbach alpha lebih besar dari 0,6 menunjukkan adanya konsistensi dan apabila kurang dari 0.6 menunjukkan adanya tidak konsistensi.

### 3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (pelatihan, motivasi kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan).

Pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan (Sugiyono, 2007 : 251).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan.

a = Konstanta.

$X_1$  = Variabel Pelatihan.

$X_2$  = Variabel Motivasi Kerja.

$b_1b_2$  = Koefiesien Regresi.

e = Kesalahan pengganggu (standar error).

### 3.6.4 Uji Statistik

#### a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat, Pengujian dilakukan melalui t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada  $\alpha = 0,05$ . (Suharyadi dan Purwanto, 2009 : 228).

Apabila hasil pengujian menunjukkan :

$$a) \quad t_h \geq t_t$$

Artinya : Variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya, dan ada pengaruh diantara dua variabel yang di uji.

$$b) \quad t_h \leq t_t$$

Artinya : Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya, dan tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang di uji.

#### b. Uji F (Silmutan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh bersama-sama menjelaskan tingkah laku variabel terikat. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada  $\alpha = 0,05$ . (Suharyadi dan Purwanto, 2009:206).

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

$$a) \quad F_h \geq F_t$$

Artinya model regresi berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya.

$$b) \quad F_h \leq F_t$$

Artinya model regresi tidak berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap terikatnya.

### 3.6.5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan *variable independent* menjelaskan *variable dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena *variable independen* yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan *variable dependennya*.

### 3.6.6 Pengajuan Hipotesis

Pengajuan hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas dari tujuan semula yaitu apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pengujian secara simultan dan parsial dengan menggunakan bantuan SPSS.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

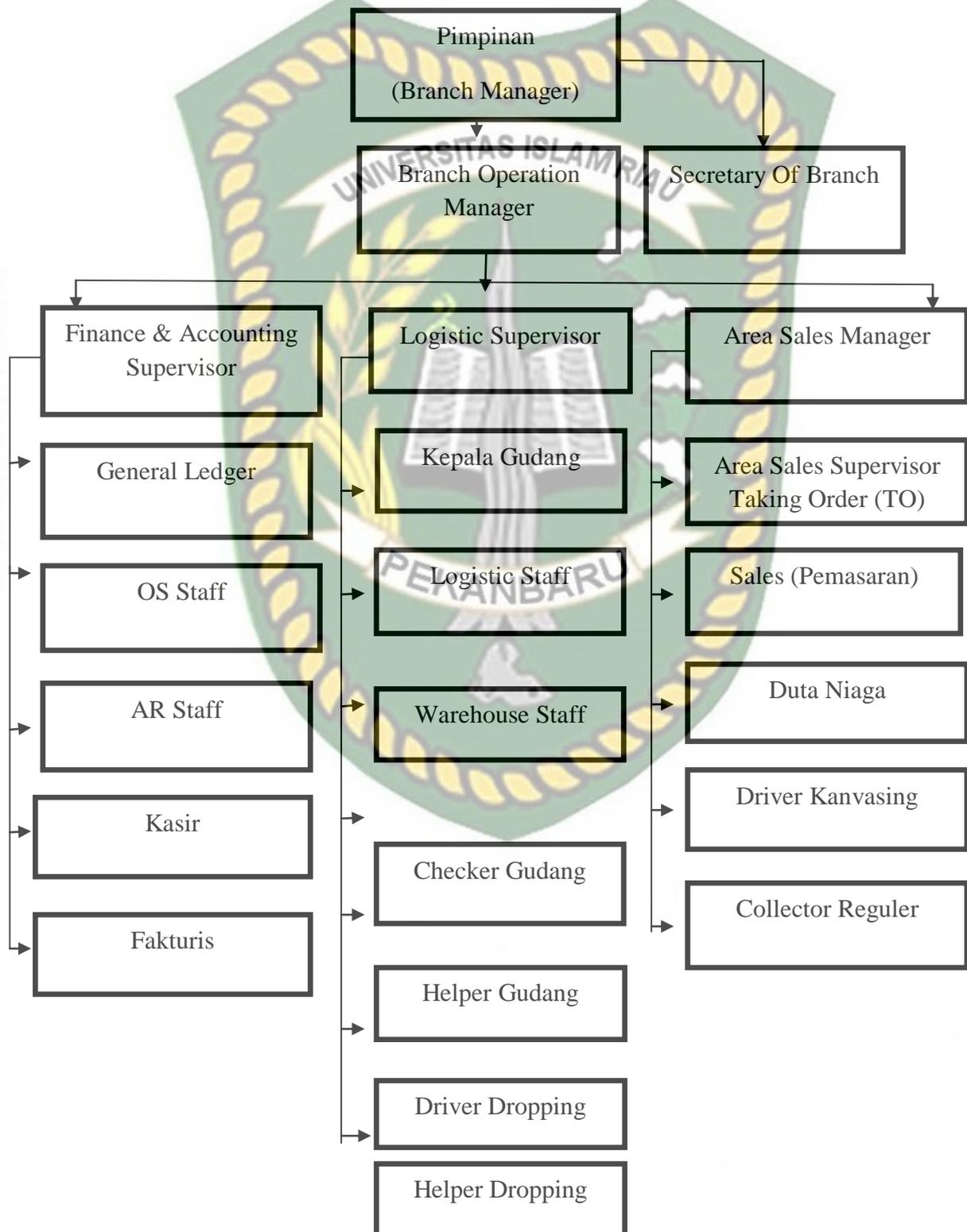
PT Cipta Niaga Semesta adalah salah satu perusahaan bagian dari (Mayora Group) yang bergerak dibidang distribusi produk makanan dan minuman ringan. Produk-produk yang didistribusikan seperti Biskuit Roma, Bembeng, Astor, Energen, Torabika dan berbagai produk lainnya. Perusahaan ini memiliki banyak cabang yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia, menjadikan perusahaan ini berkembang pesat dengan visi dan misi yang efektif dan efisiensi dalam pekerjaan.

PT. Mayora Indah Tbk didirikan pada tahun 1997, pada saat itu perusahaan ini masih merupakan perusahaan rumah tangga kecil. Namun sekarang PT. Mayora Indah Tbk telah berubah menjadi salah satu Fast Moving Consumer Good Companies. Namun berbeda dengan (Mayora Group) yang sudah merupakan perusahaan besar, PT. Cipta Niaga Semesta didirikan sejak tahun 2012. Tujuan dibentuknya PT. Cipta Niaga Semesta yaitu untuk mendistribusikan produk-produk Mayora di modern dan tradisional market, selain itu PT. Cipta Niaga Semesta akan menjadi distribusi tunggal agar harga dipasar menjadi seragam.

Kini PT. Cipta Niaga Semesta menjadi pangsa pasar yang berpotensi besar dengan produk yang di tawarkan pun sudah dikenal oleh masyarakat dengan baik dan ini menjadi salah satu motivasi didalam pelayanan yang berkualitas dan berpikir maju untuk memajukan kesejahteraan masyarakat umumnya.

#### 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi yang terdapat di PT. Cipta Niaga Semesta saat ini, dapat dilihat pada gambar :



*Sumber* : PT. Cipta Niaga Semesta, 2018.

Berikut adalah susunan tugas atau tanggung jawab untuk setiap bidang yang ada di PT. Cipta Niaga Semesta.

1. *Branch Manager* bertanggung jawab dalam berkoordinir dengan pusat mengenai aktivitas penjualan.
2. *Branch Operation Manager* bertanggung jawab atas kegiatan operasional perusahaan.
3. *Secretary Of Branch*
  - a. Menjadi perantara pihak-pihak yang ingin berhubungan dengan pimpinan.
  - b. Memfilter informasi yang akan disampaikan kepada pemimpin.
  - c. Memegang rahasia penting pemimpin yang berkaitan dengan perusahaan.
4. *Area Sales Manager*
  - a. Mengelola dan membina SDM agar lebih kompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
  - b. Menjaga hubungan baik dengan pelanggan.
  - c. Menyampaikan info pasar dan aktivitas *competitor*.

5. *Area Sales Supervisor Taking Order* (TO) bertanggung jawab dalam pengecekan transaksi dari sales.
6. Sales atau Pemasaran
  - a. Menjalin hubungan baik dengan pelanggan.
  - b. Melakukan kunjungan ke agen dan toko-toko untuk menawarkan produk dan mencatat pesanan produk dari agen atau toko.
  - c. Bertanggung jawab atas target penjualan yang sudah ditentukan.
7. Duta Niaga
8. *Driver Canvasing*
9. *Collector Regular* bertanggung jawab dalam penagihan faktur yang telah jatuh tempo.
10. *Finance & Accounting Supervisor*
  - a. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan
  - b. Mengkoordinasi dan mengontrol perencanaan, pelaporan, dan pembayaran
11. *General Ledger* bagian mengatur biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

12. OS Staff bertanggung jawab dalam pencetakan faktur.
13. AR Staff (*account receivable*)
  - a. Mengatur piutang setiap toko
  - b. Melakukan keputusan tercetak atau tidaknya faktur.
14. Kasir
15. Fakturis menjaga dokumen faktur.
16. *Logistic Supervisor*
  - a. Melaksanakan data administrasi penerimaan dan pengeluaran produk.
  - b. Mencocokkan tingkat stok yang tertera dalam pemesanan dengan yang ada pada gudang.
17. Kepala Gudang mengatur semua aktivitas pergudangan mulai dari pengadaan produk sampai pengiriman produk.
18. *Logistic Staff* bagian yang mengatur pengiriman produk.
19. *Warehouse Staff* membantu dalam perlengkapan produk yang akan dikirim.
20. *Checker Gudang* melakukan pengecekan perlengkapan produk yang akan dikirim ke agen.
21. *Helper Gudang* membantu kepala gudang dalam menyiapkan produk yang akan dikirim.



22. *Driver Dropping* bertugas dalam pengiriman produk.

23. *Helper Dropping* membantu driver dalam pengiriman produk.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas permasalahan tentang Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian marketing yaitu SS (*Supervisor Sales*) dan Duta Niaga (*Salesman*) di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Pembahasan akan meliputi hasil penelitian dengan sumber data observasi dan kuesioner yang telah diisi oleh Karyawan pada bagian di marketing yaitu SS (*Supervisor Sales*) dan Duta Niaga (*Salesman*) PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru selaku responden.

#### **5.1 Karakteristik Responden**

Sebelum melakukan penelitian terhadap Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian. Analisis ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja responden.

##### **5.1.1 Jenis Kelamin Responden**

Menurut Robbins (2006), analisis terhadap data jenis jenis kelamin responden perlu untuk dilakukan karena adanya perbedaan penting antara pria dan wanita yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Adapun hasil analisisnya terhadap data jenis kelamin responden dapat dilihat dalam Tabel 5.1 berikut ini.

**Tabel 5.1****Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No     | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|--------|---------------|--------|------------|
| 1      | Laki-Laki     | 58     | 90,6       |
| 2      | Perempuan     | 6      | 9,37       |
| Jumlah |               | 64     | 100        |

*Sumber :* Data Olahan, 2019

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 5.1 dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan jenis kelamin perempuan. Dengan persentase 90,6%. Hal tersebut menandakan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di bagian marketing yaitu SS (*Supervisor Sales*) dan Duta Niaga (*Salesman*) pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru didominasi oleh laki-laki.

**5.1.2 Usia Responden**

Usia merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam segi kinerjanya, semakin tua umur seorang karyawan maka makin menurun pula kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang masih muda pastinya memiliki kinerja yang lebih bagus. Untuk melihat karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 5.2****Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No     | Usia    | Jumlah | Persentase |
|--------|---------|--------|------------|
| 1      | 21 – 30 | 40     | 62,5       |
| 2      | 31 – 40 | 12     | 18,7       |
| 3      | 41 – 50 | 10     | 15,6       |
| 4      | > 50    | 2      | 3,12       |
| Jumlah |         | 64     | 100        |

*Sumber* : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.2 diatas dapat digambarkan bahwa sebagian besar karyawan pada usia produktif antara usia 20 tahun hingga 30 tahun, dalam arti kata bahwa pada usia tersebut para karyawan memiliki kinerja yang bagus, ini terlihat dari jumlah karyawan yang berumur antara 20 – 30 tahun mencapai 62,5% dari jumlah sampel yang diambil.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Analisis demografik ketiga dilakukan terhadap data pendidik responden. Analisis mengenai pendidikan penting untuk dianalisis karena setiap jenis pekerjaan membebankan tuntutan berbeda-beda terhadap seorang karyawan. Dimana kemampuan yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan yang memadai pada pekerjaan tertentu bergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta untuk pekerjaan tersebut. Dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.3****Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| No     | Jenjang Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|--------|--------------------|--------|------------|
| 1      | SMA                | 40     | 62,5       |
| 2      | Diploma            | 14     | 21,87      |
| 3      | S1                 | 10     | 15,63      |
| Jumlah |                    | 64     | 100        |

*Sumber :* Data Olahan, 2019

Berdasarkan data dalam tabel 5.3 dapat dilihat bahwa dari 64 responden, yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 40 orang (62,5%). Hal ini merupakan faktor yang sangat mudah dan masih berusia produktif sehingga penggambaran sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan harus sering ditingkatkan guna meningkat kinerja karyawan.

**5.1.4 Masa Kerja**

Analisis demografik selanjutnya dilakukan terhadap data lama kerja responden. Dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini.

**Tabel 5.4****Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| No.    | Umur         | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|--------------|--------|----------------|
| 1.     | 1 – 5 tahun  | 25     | 29,41          |
| 2.     | 6 – 10 tahun | 40     | 47,06          |
| 3.     | > 10 tahun   | 20     | 23,53          |
| Jumlah |              | 64     | 100.00         |

*Sumber :* data Olahan, 2019

Berdasarkan data pada tabel 5.4 dapat dilihat bahwa , dari 64 responden, yang memiliki masa kerja <5 tahun adalah responden yang paling banyak. Dengan demikian sebagian besar responden memiliki masa kerja <5 tahun karena perusahaan ini berdiri .

## **5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **5.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini dikatakan valid (sah) jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 22 sehingga diketahui suatu nilai r hitung untuk tiap butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , dan jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka pernyataan tersebut tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel            | Koefisien Korelasi | R <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|---------------------|--------------------|--------------------|------------|
| Pelatihan (X1)      | 0,656              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,653              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,555              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,500              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,512              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,637              | 0,2461             | Valid      |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,431              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,886              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,965              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,968              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,964              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,954              | 0,2461             | Valid      |
| Kinerja (Y)         | 0,692              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,751              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,633              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,810              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,810              | 0,2461             | Valid      |
|                     | 0,658              | 0,2461             | Valid      |

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas dari setiap masing-masing variable, yaitu pelatihan (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan dengan  $r_{tabel}$   $df=N-2=64-2=62$  untuk alpha 5% adalah 0,2461.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali (*one shot*), dibantu dengan program SPSS versi 22 yang memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$  (Nulally, dalam Ghozali; 2006).

**Tabel 5.6**

#### Hasil Uji Realibilitas

| Variabel            | Jumlah Item | Cronbach' Alpha | Keterangan |
|---------------------|-------------|-----------------|------------|
| Pelatihan (X1)      | 6           | 0,619           | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (X2) | 6           | 0,938           | Reliabel   |
| Kinerja (Y)         | 6           | 0,823           | Reliabel   |

Sumber : Data Olahan, 2015

Hasil perhitungan menunjukkan hasil dari *Cronbach's Alpha* pada variabel program pelatihan (X1) sebesar 0,619, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,938 dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,823. Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

### 5.3 Analisis Pelatihan

Pelatihan bagi suatu perusahaan yang bermaksud memperbaiki serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan sangat diperlukan. Pelatihan bagi karyawan merupakan keinginan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran latihan, sasaran ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran latihan. Serta latihan juga dapat diartikan keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun komponen-komponen pelatihan dan pengembangan terdiri dari tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur. Disamping itu juga melihat para pelatih (instruktur) harus memiliki kualifikasi yang memadai dan dilihat dari materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai serta penggunaan metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta dan

penetapan peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

### **5.3.1 Instruktur**

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih/instruktur yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

#### **5.3.1.1 Instruktur ahli, dalam menyampaikan materi saat pelatihan**

Penguasaan materi bagi instruktur merupakan hal yang penting untuk melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang diberikan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai instruktur, ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7

**Tanggapan Responden Tentang Instruktur, Ahli Dalam Menyampaikan Materi Saat Pelatihan**

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 18        | 28,1       |
| 2      | Setuju              | 30        | 46,9       |
| 3      | Cukup Setuju        | 10        | 15,6       |
| 4      | Tidak Setuju        | 6         | 9,4        |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber :* data Olahan, 2019

Pernyataan tentang intruktur, ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas ini yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 18 orang dengan persentase 28,1%, yang menjawab setuju 30 orang dengan persentase 46,9%, yang menjawab cukup setuju 10 orang dengan persentase 15,6% dan yang menjawab tidak setuju 6 orang dengan persentase 9,4%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa intruktur, ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan dalam kategori setuju. Pelatih harus memiliki tingkat pengetahuan serta pendidikan yang lebih tinggi dari pada peserta.

Pengetahuan pelatih tersebut yang akan diberikan kepada peserta guna memperbaiki pengetahuan dan pengalaman peserta.

### 5.3.2. Peserta Pelatihan

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

#### 5.3.2.1 Peserta bersemangat untuk mengikuti pelatihan

Peserta pelatihan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai peserta bersemangat untuk mengikuti pelatihan pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**

**Tanggapan Responden Tentang Peserta Bersemangat Untuk Mengikuti Pelatihan**

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 19        | 29,7       |
| 2      | Setuju              | 33        | 51,6       |
| 3      | Cukup Setuju        | 7         | 10,9       |
| 4      | Tidak Setuju        | 5         | 7,8        |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber :* data Olahan, 2019

Pernyataan tentang peserta bersemangat untuk mengikuti pelatihan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang dengan persentase 29,7%, yang menjawab setuju 33 orang dengan persentase 51,6%, yang menjawab cukup setuju 7 orang dengan persentase 10,9% dan yang menjawab tidak setuju 5 orang dengan persentase 7,8%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa peserta bersemangat untuk mengikuti pelatihan dalam kategori setuju.

### **5.3.3. Materi**

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang

#### **5.3.3.1 Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan**

Pelatihan kerja bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan pada karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**

**Tanggapan Responden Tentang Materi Pelatihan Sesuai Dengan Kebutuhan, Sehingga Mampu Menunjang Pekerjaan yang Dilakukan**

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 15        | 23,4       |
| 2      | Setuju              | 35        | 54,7       |
| 3      | Cukup Setuju        | 13        | 20,3       |
| 4      | Tidak Setuju        | 1         | 1,6        |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber* : data Olahan, 2019

Pernyataan tentang materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang dengan persentase 23,4%, yang menjawab setuju 35 orang dengan responden 54,7%, yang menjawab cukup setuju 13 orang dengan persentase 20,3%, yang menjawab tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa peserta bersemangat untuk mengikuti pelatihan dalam kategori setuju. Materi yang diberikan dalam pelatihan harus sesuai dengan masing-masing pekerjaan peserta.

Apabila tidak sesuai dengan pekerjaan maka pelatihan tersebut tidak akan menambah pengetahuan dan pengalaman peserta.

### 5.3.3.2 Dalam penyampaian materi diberitahukan manfaat dari materi yang akan dipelajari

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Tentang Dalam Penyampain Materi Diberitahukan Manfaat Dari Materi Yang Akan Dipelajari

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 6         | 9,4        |
| 2      | Setuju              | 43        | 67,2       |
| 3      | Cukup Setuju        | 9         | 14,1       |
| 4      | Tidak Setuju        | 6         | 9,4        |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber* : data Olahan, 2019

Pernyataan tentang dalam penyampaian materi diberitahukan manfaat dari materi yang akan dipelajari pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang dengan persentase 9,4%, yang menjawab setuju 43 orang

dengan persentase 67,2%, yang menjawab cukup setuju 9 orang dengan persentase 14,1%, yang menjawab tidak setuju 6 orang dengan persentase 9,4%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa dalam penyampaian materi diberitahukan manfaat dari materi yang akan dipelajari dalam kategori setuju. Materi yang diberikan dalam pelatihan harus disampaikan jelas manfaat dari materi tersebut, karena tujuan utama pelatihan agar peserta mendapat pengetahuan dan pengalaman lebih.

#### **5.3.4 Metode**

Keberhasilan dalam perencanaan dan penggunaan media pembelajaran pada pelatihan secara tepat akan mempengaruhi pengajar (*trainer*) dalam menyajikan pembelajaran dengan metode yang sesuai dengan kondisi pelatihan.

##### **5.3.4.1 Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan**

Metode pelatihan harus sesuai dengan pelatihan yang akan diberikan agar bisa menjadi pelatihan yang berguna.

Tabel 5.11

**Tanggapan Responden Tentang Metode Penyajian Dalam Pelatihan Telah Sesuai Dengan Jenis Pelatihan Yang Dibutuhkan Peserta Pelatihan**

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 9         | 14,1       |
| 2      | Setuju              | 39        | 60,9       |
| 3      | Cukup Setuju        | 9         | 14,1       |
| 4      | Tidak Setuju        | 7         | 10,9       |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber* : data Olahan, 2019

Pernyataan tentang metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 9 orang dengan persentase 14,1%, yang menjawab setuju 39 orang dengan persentase 60,9%, yang menjawab cukup setuju 9 orang dengan persentase 14,1% dan yang menjawab tidak setuju 7 orang dengan persentase 10,9%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan dalam kategori setuju.

### 5.3.5 Tujuan

Tujuan umum pelatihan dan pengembangan, harus diarahkan untuk meningkatkan produktifitas organisasi. Memberi wawasan kepada para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya dan meningkatkan kemampuan peserta pelatihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.

#### 5.3.5.1 Dengan mengikuti pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi

Tabel 5.12

**Tanggapan Responden Tentang Dengan Mengikuti Pelatihan, Karyawan dapat Meningkatkan Pencapaian Tujuan Organisasi**

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 13        | 20,3       |
| 2      | Setuju              | 36        | 56,3       |
| 3      | Cukup Setuju        | 11        | 17,2       |
| 4      | Tidak Setuju        | 4         | 6,3        |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber* : data Olahan, 2019

Pernyataan tentang dengan mengikuti pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang dengan persentase 20,3%, yang menjawab setuju 36 orang dengan persentase 56,3%, yang menjawab cukup setuju 11 orang dengan persentase 17,2% dan yang menjawab tidak setuju 4 orang dengan persentase 6,3%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa dengan mengikuti pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi dalam kategori setuju. Dengan mengikuti pelatihan dengan benar, karyawan dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.

Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel pelatihan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru .

**Tabel 5.13**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan**

| Dimensi       | No                 | Pernyataan   | Skor jawaban |            |           |           |            | Skor         |
|---------------|--------------------|--|--------------|------------|-----------|-----------|------------|--------------|
|               |                    |  | 5            | 4          | 3         | 2         | 1          |              |
| Instruktur    | 1                  | Instruktur, ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan  | 18           | 30         | 10        | 6         | -          |              |
|               |                    | <b>Bobot nilai</b>   | <b>90</b>    | <b>120</b> | <b>30</b> | <b>12</b> | <b>-</b>   | <b>252</b>   |
| Peserta       | 2                  | Peserta bersemangat untuk mengikuti pelatihan  | 19           | 33         | 7         | 5         | -          |              |
|               |                    | <b>Bobot nilai</b>   | <b>95</b>    | <b>132</b> | <b>21</b> | <b>10</b> | <b>-</b>   | <b>258</b>   |
| Materi        | 3                  | Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan             | 15           | 35         | 13        | 1         | -          |              |
|               |                    | <b>Bobot nilai</b>   | <b>75</b>    | <b>140</b> | <b>39</b> | <b>2</b>  | <b>-</b>   | <b>256</b>   |
|               | 4                  | Dalam penyampaian materi diberitahukan manfaat dari materi yang akan dipelajari                        | 6            | 43         | 9         | 6         | -          |              |
|               | <b>Bobot nilai</b> | <b>30</b>  | <b>172</b>   | <b>27</b>  | <b>12</b> | <b>-</b>  | <b>241</b> |              |
| Metode        | 5                  | Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan | 9            | 39         | 9         | 7         | -          |              |
|               |                    | <b>Bobot nilai</b>   | <b>45</b>    | <b>156</b> | <b>27</b> | <b>14</b> | <b>-</b>   | <b>242</b>   |
| Tujuan        | 6                  | Dengan mengikuti pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi                   | 13           | 36         | 11        | 4         | -          |              |
|               |                    | <b>Bobot nilai</b>   | <b>65</b>    | <b>144</b> | <b>33</b> | <b>8</b>  | <b>-</b>   | <b>250</b>   |
| <b>Jumlah</b> |                    |  |              |            |           |           |            | <b>1.499</b> |
|               |                    | <b>Skor Tertinggi 6x5x64</b>   |              |            |           |           |            | <b>1.920</b> |
|               |                    | <b>Skor Terendah 6x1x64</b>  |              |            |           |           |            | <b>384</b>   |
|               |                    | <b>Nilai Interval</b>  |              |            |           |           |            | <b>307,2</b> |

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 64 orang, setiap item pernyataan mengenai pelatihan, nilai jawaban terkecil adalah 1 dan nilai jawaban terbesar adalah 5. Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1.499. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Skor Maksimal} = \text{item} \times \text{nilai tertinggi} \times \text{responden}$$

$$= 6 \times 5 \times 64 = 1.920$$

$$\text{Skor Minimal} = \text{item} \times \text{nilai terendah} \times \text{responden}$$

$$= 6 \times 1 \times 64 = 384$$

$$\text{Rata-Rata skor} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.920 - 384}{5} = 307,2$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori rentang skala mengenai dimensi pelatihan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru, maka dapat di tentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} : 1612,8 - 1920$$

$$\text{Baik} : 1305,6 - 1612,8$$

$$\text{Cukup Baik} : 998,4 - 1305,6$$

$$\text{Tidak Baik} : 691,2 - 998,4$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} : 384 - 691,2$$

Berdasarkan data tabel diatas tersebut, hasil skor untuk dimensi pelatihan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru sebesar 1.499 dan masuk dalam kategori baik.

#### 5.4 Analisis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007:95),” motivasi adalah pemeberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upaya nya unyuk mencapai kepuasan”.

Untuk melihat gambaran tentang motivasi kerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru, Adapun jawaban responden dari pernyataan kuesioner pada indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut.

#### 5.4.1 Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat mutlak yang harus dipenuhi oleh manusia untuk kelangsungan hidupnya.

##### 5.4.1.1 Gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan hidup

Untuk mengetahui apakah karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru sudah merasa cukup atau tidak dalam penerimaan gaji, maka dapat dilihat pada tabel tanggapan responden berikut ini :

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Tentang Gaji yang Diberikan Sudah Memenuhi Kebutuhan Hidup**

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 11        | 17,2       |
| 2      | Setuju              | 42        | 65,6       |
| 3      | Cukup Setuju        | 11        | 17,2       |
| 4      | Tidak Setuju        | -         | -          |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber :* data Olahan, 2019

Pernyataan tentang gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan hidup pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang dengan persentase 17,2%, yang menjawab setuju 42 orang dengan persentase 65,6%, yang menjawab cukup setuju 11 orang dengan persentase 17,2%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan hidup dalam kategori setuju. Sebagian besar karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru merasa gaji yang diberikan sudah bisa memenuhi kebutuhan hidup.

#### **5.4.2 Kebutuhan keselamatan dan keamanan**

Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkup hidup.

##### **5.4.2.1 Lingkungan kerja aman dan nyaman**

Rasa nyaman ditempat kerja dapat diartikan bawah karyawan memerlukan bekerja yang aman dan nyaman. Dan bisa bekerja dengan tenang dan mudah menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 5.15**

### Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Aman dan Nyaman

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 18        | 28,1       |
| 2      | Setuju              | 29        | 45,3       |
| 3      | Cukup Setuju        | 11        | 17,2       |
| 4      | Tidak Setuju        | 6         | 9,4        |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber :* data Olahan, 2019

Pernyataan tentang lingkungan kerja aman dan nyaman pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang dengan persentase 28,1%, yang menjawab setuju 29 orang dengan persentase 45,3%, yang menjawab cukup setuju 11 orang dengan persentase 17,2% dan yang menjawab tidak setuju 6 orang dengan persentase 9,4%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja aman dan nyaman dalam kategori setuju. Sebagian besar karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru merasa gaji yang diberikan sudah bisa memenuhi kebutuhan hidup.

### 5.4.3 Kebutuhan cinta dan sosial

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai disertai dicintai.

#### 5.4.3.1 Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis

Cara kerja dengan baik tidak terjadi konflik dengan atasan dan selalu kompak dengan atasan dalam bekerja.

Tabel 5.16

**Tanggapan Responden Tentang Hubungan Dengan Atasan Terjalin Dengan Baik dan Harmonis**

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 20        | 31,3       |
| 2      | Setuju              | 30        | 46,9       |
| 3      | Cukup Setuju        | 11        | 17,2       |
| 4      | Tidak Setuju        | 3         | 4,7        |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber* : data Olahan, 2019

Pernyataan tentang hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang dengan persentase 31,3%, yang menjawab setuju 30 orang dengan

persentase 46,9%, yang menjawab cukup setuju 11 orang dengan persentase 17,2% dan yang menjawab tidak setuju 3 orang dengan persentase 4,7%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis dalam kategori setuju.

Kesimpulan yang dapat dilakukan bahwa dengan adanya interaksi antar karyawan dengan atasan dalam berbicara yang baik maka akan mempermudah proses dalam bekerja dan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### **5.4.3.2 Rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung**

Didunia kerja, penilaian kinerja seseorang tidak hanya dinilai melalui kecerdasan dan keterampilan sebagai individu, tetapi juga ada bekerja sama atau bagaimana bekerja secara tim sangat diharapkan untuk mencapai kerja yang bagus.

**Tabel 5.17**

**Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja Memiliki Hubungan Yang Baik dan Saling Mendukung**

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 21        | 32,8       |
| 2      | Setuju              | 30        | 46,9       |
| 3      | Cukup Setuju        | 11        | 17,2       |
| 4      | Tidak Setuju        | 2         | 3,1        |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber :* data Olahan, 2019

Pernyataan tentang rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang dengan persentase 32,8%, yang menjawab setuju 30 orang dengan persentase 46,9%, yang menjawab cukup setuju 11 orang dengan persentase 17,2% dan yang menjawab tidak setuju 2 orang dengan persentase 3,1%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dalam kategori setuju. Hal ini menyadari bahwa pentingnya menjaga kerja sama yang kompak bisa menghasilkan tempat kerja yang nyaman dan tenang dalam bekerja.

#### **5.4.4 Kebutuhan penghargaan**

Tingkat penghargaan mewakili kebutuhan manusia yang lebih tinggi kebutuhannya akan kekuasaannya, dan status dapat dianggap sebagai bagian dari tingkat ini.

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Tentang Atasan Selalu Memberikan Pujian / Reward Apabila Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 20        | 31,3       |
| 2      | Setuju              | 32        | 50,0       |
| 3      | Cukup Setuju        | 10        | 15,6       |
| 4      | Tidak Setuju        | 2         | 3,1        |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber :* data Olahan, 2019

Pernyataan tentang atasan selalu memberikan pujian / reward apabila menyelesaikan tugas tepat waktu pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang dengan persentase 31,3%, yang menjawab setuju 32 orang dengan persentase 50,0%, yang menjawab cukup setuju 10 orang dengan persentase 15,6% dan yang menjawab tidak setuju 2 orang dengan persentase 3,1%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa atasan selalu memberikan pujian/reward apabila menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dalam kategori setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sudah mendapatkan pujian/reward dari pemimpin karena hasil kerja yang bagus.

### 5.4.5 Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi adalah puncak semua kebutuhan manusia yang rendah, sedang, dan lebih tinggi. Orang yang telah memiliki aktualisasi diri adalah orang yang terpenuhi dan menyadari semua potensinya.

#### 5.4.5.1 Mencapai prestasi kerja atas keahlian yang dimiliki

**Tabel 5.19**

**Tanggapan Responden Tentang Mencapai prestasi kerja atas keahlian yang dimiliki**

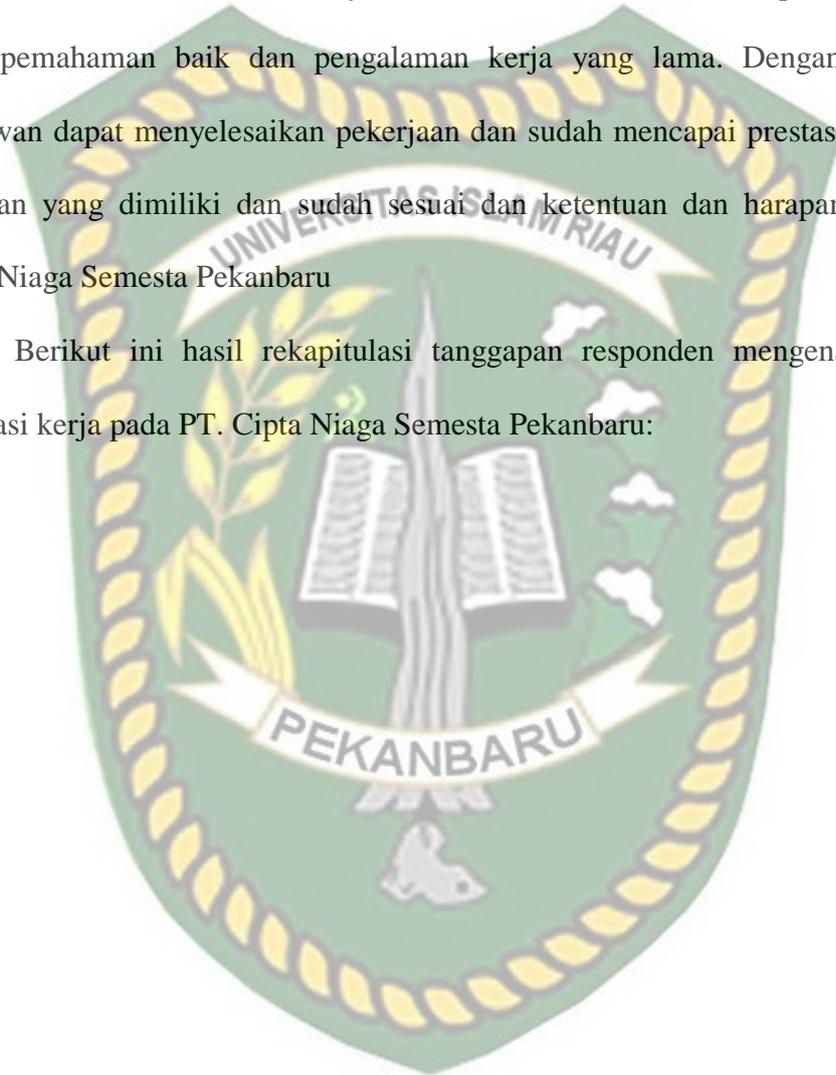
| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 19        | 29,7       |
| 2      | Setuju              | 31        | 48,4       |
| 3      | Cukup Setuju        | 12        | 18,8       |
| 4      | Tidak Setuju        | 2         | 3,1        |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber* : data Olahan, 2019

Pernyataan tentang mencapai prestasi kerja atas keahlian yang dimiliki pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang dengan persentase 29,7%, yang menjawab setuju 31 orang dengan persentase 48,4%, yang menjawab cukup setuju 12 orang dengan persentase 18,8% dan yang menjawab tidak setuju 2 orang dengan persentase 3,1%.

Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru mampu mencapai prestasi kerja atas keahlian yang dimiliki, hal ini dikarenakan karyawan memiliki kualitas kemampuan *skill* yang baik, pemahaman baik dan pengalaman kerja yang lama. Dengan demikian karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan sudah mencapai prestasi kerja atas keahlian yang dimiliki dan sudah sesuai dan ketentuan dan harapan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru

Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru:



Tabel 5.20

## Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

| Dimensi                            | No                 | Pernyataan   | Skor jawaban |            |           |           |            | Skor         |
|------------------------------------|--------------------|--|--------------|------------|-----------|-----------|------------|--------------|
|                                    |                    |  | 5            | 4          | 3         | 2         | 1          |              |
| Kebutuhan Fisiologi                | 1                  | Gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan hidup                               | 11           | 42         | 11        | -         | -          |              |
|                                    |                    | <b>Bobot nilai</b>   | <b>55</b>    | <b>168</b> | <b>33</b> | <b>-</b>  | <b>-</b>   | <b>256</b>   |
| Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan | 2                  | Lingkungan kerja aman dan nyaman   | 18           | 29         | 11        | 6         | -          |              |
|                                    |                    | <b>Bobot nilai</b>   | <b>90</b>    | <b>116</b> | <b>33</b> | <b>12</b> | <b>-</b>   | <b>251</b>   |
| Kebutuhan Cinta dan Sosial         | 3                  | Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis                         | 20           | 30         | 11        | 3         | -          |              |
|                                    |                    | <b>Bobot nilai</b>   | <b>100</b>   | <b>120</b> | <b>33</b> | <b>6</b>  | <b>-</b>   | <b>259</b>   |
|                                    | 4                  | Rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung                     | 21           | 30         | 11        | 2         | -          |              |
|                                    | <b>Bobot nilai</b> | <b>105</b>   | <b>120</b>   | <b>33</b>  | <b>4</b>  | <b>-</b>  | <b>262</b> |              |
| Kebutuhan penghargaan              | 5                  | Atasan selalu memberikan pujian / reward apabila menyelesaikan tugas tepat waktu | 20           | 32         | 10        | 2         | -          |              |
|                                    |                    | <b>Bobot nilai</b>   | <b>100</b>   | <b>128</b> | <b>30</b> | <b>4</b>  | <b>-</b>   | <b>262</b>   |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri         | 6                  | Mencapai prestasi kerja atas keahlian yang dimiliki                              | 19           | 31         | 12        | 2         | -          |              |
|                                    |                    | <b>Bobot nilai</b>   | <b>95</b>    | <b>124</b> | <b>36</b> | <b>4</b>  | <b>-</b>   | <b>259</b>   |
| <b>Jumlah</b>                      |                    |  |              |            |           |           |            | <b>1.549</b> |
| <b>Skor Tertinggi 6x5x64</b>       |                    |  |              |            |           |           |            | <b>1.920</b> |

| Dimensi                     | No | Pernyataan | Skor jawaban |   |   |   |              | Skor |
|-----------------------------|----|------------|--------------|---|---|---|--------------|------|
|                             |    |            | 5            | 4 | 3 | 2 | 1            |      |
| <b>Skor Terendah 6x1x64</b> |    |            |              |   |   |   | <b>384</b>   |      |
| <b>Nilai Interval</b>       |    |            |              |   |   |   | <b>307,2</b> |      |

*Sumber:* Data Olahan, 2019

Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 64 orang, setiap item pernyataan mengenai motivasi kerja, nilai jawaban terkecil adalah 1 dan nilai jawaban terbesar adalah 5. Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1.549. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

Skor Maksimal = item  $\times$  nilai tertinggi  $\times$  responden

$$= 6 \times 5 \times 64 = 1.920$$

Skor Minimal = item  $\times$  nilai terendah  $\times$  responden

$$= 6 \times 1 \times 64 = 384$$

Rata-Rata =  $\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.920 - 384}{5} = 307,2$

skor 5

Dan untuk mengetahui tingkat kategori rentang skala mengenai dimensi pelatihan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru, maka dapat di tentukan dibawah ini :

Sangat Baik : 1612,8 – 1920

**Baik : 1305,6 – 1612,8**

Cukup Baik : 998,4 – 1305,6

Tidak Baik : 691,2 – 998,4

Sangat Tidak Baik : 384 – 691,2

Berdasarkan data tabel diatas tersebut, hasil skor untuk dimensi motivasi kerja pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru sebesar 1.549 dan masuk dalam kategori Baik.

### **5.5 Analisis Kinerja Karyawan**

Kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawannya yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru mengenai kinerja karyawan maka dapat diliha pada tabel-tabel berikut ini :

### 5.5.1 Kualitas

#### 5.5.1.1 Karyawan memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Karyawan memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 18        | 28,1       |
| 2      | Setuju              | 38        | 59,4       |
| 3      | Cukup Setuju        | 6         | 9,4        |
| 4      | Tidak Setuju        | 2         | 3,1        |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber :* data Olahan, 2019

Pernyataan tentang karyawan memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang dengan persentase 28,1%, yang menjawab setuju 38 orang dengan persentase 59,4%, yang menjawab cukup setuju

6 orang dengan persentase 9,4% dan yang menjawab tidak setuju 2 orang dengan persentase 3,1%.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik dalam melaksanakan pekerjaan dalam kategori setuju.

### 5.5.2 Kuantitas

#### 5.5.2.1 Pekerjaan selalu mencapai target yang telah ditentukan

Dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam bekerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

**Tabel 5.22**

**Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan selalu mencapai target yang telah ditentukan**

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 8         | 12,5       |
| 2      | Setuju              | 47        | 73,4       |
| 3      | Cukup Setuju        | 4         | 6,3        |
| 4      | Tidak Setuju        | 5         | 7,8        |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber* : data Olahan, 2019

Pernyataan tentang pekerjaan selalu mencapai target yang telah ditentukan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang dengan persentase 12,5%, yang menjawab setuju 47 orang dengan persentase 73,4%, yang menjawab cukup setuju 4 orang dengan persentase 6,3% dan yang menjawab tidak setuju 5 orang dengan persentase 7,8%.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru melakukan pekerjaan selalu mencapai target yang telah ditentukan.

### 5.5.3 Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dimana para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur.

#### 5.5.3.1 Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Tentang Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu

| No | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|----|---------------------|-----------|------------|
|    |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1  | Sangat setuju       | 16        | 25,0       |
| 2  | Setuju              | 41        | 64,1       |
| 3  | Cukup Setuju        | 7         | 10,9       |
| 4  | Tidak Setuju        | -         | -          |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |

|        |    |      |
|--------|----|------|
| Jumlah | 64 | 100% |
|--------|----|------|

*Sumber* : data Olahan, 2019

Pernyataan tentang karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang dengan persentase 25,0%, yang menjawab setuju 41 orang dengan persentase 64,1%, yang menjawab cukup setuju 7 orang dengan persentase 10,9%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden banyak menjawab setuju.

#### **5.5.3.2 Karyawan selalu masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan**

**Tabel 5.24**

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan selalu masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan**

| No | Tanggapan     | Jumlah    |            |
|----|---------------|-----------|------------|
|    |               | Frekuensi | Persentase |
| 1  | Sangat setuju | 7         | 10,9       |
| 2  | Setuju        | 45        | 70,3       |

|        |                     |    |      |
|--------|---------------------|----|------|
| 3      | Cukup Setuju        | 6  | 9,4  |
| 4      | Tidak Setuju        | 6  | 9,4  |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -  | -    |
| Jumlah |                     | 64 | 100% |

*Sumber* : data Olahan, 2019

Pernyataan tentang karyawan selalu masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang dengan persentase 10,9%, yang menjawab setuju 45 orang dengan persentase 70,3%, yang menjawab cukup setuju 6 orang dengan persentase 9,4% dan yang menjawab tidak setuju 6 orang dengan persentase 9,4%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru sudah masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal ini karena karyawan memiliki kesadaran untuk mencapai hasil kerja maksimal dalam bekerja. Dan masuk dalam kategori setuju.

#### **5.5.4. Efektifitas Biaya**

Memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam menggunakan sumber-sumber organisasi

##### **5.5.4.1 Karyawan mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti PC, Internet dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan**

Dapat dilihat tanggapan responden pada tabel berikut:

**Tabel 5.25**

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti PC, Internet dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan**

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 7         | 10,9       |
| 2      | Setuju              | 45        | 70,3       |
| 3      | Cukup Setuju        | 6         | 9,4        |
| 4      | Tidak Setuju        | 6         | 9,4        |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber :* data Olahan, 2019

Pernyataan tentang karyawan mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti PC, Internet dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang dengan persentase 10,9%, yang menjawab setuju 45 orang dengan persentase 70,3%, yang menjawab cukup setuju 6 orang dengan persentase 9,4% dan yang menjawab tidak setuju 6 orang dengan persentase 9,4%.

Maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan sudah menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

### **5.5.5 Kebutuhan Pengawasan**

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau pengawasan atasan.

#### 5.5.5.1 Karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan

Tabel 5.26

Tanggapan Responden Tentang Karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan

| No     | Tanggapan           | Jumlah    |            |
|--------|---------------------|-----------|------------|
|        |                     | Frekuensi | Persentase |
| 1      | Sangat setuju       | 3         | 4,7        |
| 2      | Setuju              | 48        | 75,0       |
| 3      | Cukup Setuju        | 9         | 14,1       |
| 4      | Tidak Setuju        | 4         | 6,3        |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| Jumlah |                     | 64        | 100%       |

*Sumber :* data Olahan, 2019

Pernyataan tentang karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah responden 64 orang yang menjadi sampel. Dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang dengan persentase 4,7%, yang menjawab setuju 48 orang dengan persentase 75,0%, yang

menjawab cukup setuju 9 orang dengan persentase 14,1% dan yang menjawab tidak setuju 4 orang dengan persentase 6,3%.

Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dalam kategori setuju.

Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru:

**Tabel 5.27**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja**

| Dimensi           | No                 | Pernyataan  | Skor jawaban |            |           |           |            | Skor       |
|-------------------|--------------------|---|--------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|
|                   |                    |   | 5            | 4          | 3         | 2         | 1          |            |
| Kualitas          | 1                  | Karyawan memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan                                 | 18           | 38         | 6         | 2         | -          |            |
|                   |                    | <b>Bobot nilai</b>  | <b>90</b>    | <b>152</b> | <b>18</b> | <b>4</b>  | <b>-</b>   | <b>264</b> |
| Kuantitas         | 2                  | Pekerjaan selalu mencapai target yang telah ditentukan  | 8            | 47         | 4         | 5         | -          |            |
|                   |                    | <b>Bobot nilai</b>  | <b>30</b>    | <b>112</b> | <b>66</b> | <b>14</b> | <b>-</b>   | <b>222</b> |
| Ketepatan Waktu   | 3                  | Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu  | 16           | 41         | 7         | -         | -          |            |
|                   |                    | <b>Bobot nilai</b>  | <b>80</b>    | <b>164</b> | <b>21</b> | <b>-</b>  | <b>-</b>   | <b>265</b> |
|                   | 4                  | Karyawan selalu masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan   | 7            | 45         | 6         | 6         | -          |            |
|                   | <b>Bobot nilai</b> | <b>35</b>   | <b>180</b>   | <b>18</b>  | <b>12</b> | <b>-</b>  | <b>245</b> |            |
| Efektifitas Biaya | 5                  | Karyawan mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti PC, Internet dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan | 7            | 45         | 6         | 6         | -          |            |

| Dimensi              | No | Pernyataan  | Skor jawaban |            |           |           |          | Skor         |
|----------------------|----|---|--------------|------------|-----------|-----------|----------|--------------|
|                      |    |   | 5            | 4          | 3         | 2         | 1        |              |
|                      |    | <b>Bobot nilai</b>  | <b>35</b>    | <b>180</b> | <b>18</b> | <b>12</b> | <b>-</b> | <b>245</b>   |
| Kebutuhan Pengawasan | 6  | Karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan | 3            | 48         | 9         | 4         | -        |              |
|                      |    | <b>Bobot nilai</b>  | <b>15</b>    | <b>192</b> | <b>27</b> | <b>8</b>  | <b>-</b> | <b>242</b>   |
| <b>Jumlah</b>        |    |   |              |            |           |           |          | <b>1.483</b> |
|                      |    | <b>Skor Tertinggi 6x5x64</b>  |              |            |           |           |          | <b>1.920</b> |
|                      |    | <b>Skor Terendah 6x1x64</b>   |              |            |           |           |          | <b>384</b>   |
|                      |    | <b>Nilai Interval</b>   |              |            |           |           |          | <b>307,2</b> |

*Sumber:* Data Olahan, 2019

Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 64 orang, setiap item pernyataan mengenai motivasi, nilai jawaban terkecil adalah 1 dan nilai jawaban terbesar adalah 5. Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1.483. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

Skor Maksimal = item  $\times$  nilai tertinggi  $\times$  responden

$$= 6 \times 5 \times 64 = 1.920$$

Skor Minimal = item  $\times$  nilai terendah  $\times$  responden

$$= 6 \times 1 \times 64 = 384$$

Rata-Rata =  $\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.920 - 384}{5} = 307,2$

skor 5

Dan untuk mengetahui tingkat kategori rentang skala mengenai dimensi kinerja pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru, maka dapat di tentukan dibawah ini :

Sangat Baik : 1612,8 – 1920

|                   |                          |
|-------------------|--------------------------|
| <b>Baik</b>       | <b>: 1305,6 – 1612,8</b> |
| Cukup Baik        | : 998,4 – 1305,6         |
| Tidak Baik        | : 691,2 – 998,4          |
| Sangat Tidak Baik | : 384 – 691,2            |

Berdasarkan data tabel diatas tersebut, hasil skor untuk dimensi kinerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru sebesar 1.483 dan masuk dalam kategori Baik.

## **5.6 Analisi Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru**

### **5.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (bebas) pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependent (terikat) kinerja karyawan (Y). Hasil analisis linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.28**

### **Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

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

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |   |      |
|       |                             |            |                           |   |      |

|   |                        |       |       |      |       |      |
|---|------------------------|-------|-------|------|-------|------|
| 1 | (Constant)             | 6,493 | 1,810 |      | 3,588 | ,001 |
|   | Pelatihan<br>(X1)      | ,210  | ,097  | ,199 | 2,174 | ,034 |
|   | Motivasi<br>Kerja (X2) | ,504  | ,067  | ,689 | 7,519 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, SPSS

Berdasarkan tabel diatas didapat dari hasil analis menggunakan SPSS, maka didapat persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 6,493 + 0,210X_1 + 0,504 X_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja

$\beta$  = koefisien regresi

$X_1$  = pelatihan

$X_2$  = motivasi kinerja

e = variabel yang tidak diteliti

Artinya angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,493 artinya adalah apabila pelatihan dan motivasi diasumsikan (0), maka kinerja karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru adalah sebesar 6,493.

2. Koefisien regresi variabel pelatihan bernilai 0,210 yang artinya bahwa setiap peningkatan nilai pelatihan 1% maka akan meningkatkan nilai kinerja perangkat desa sebesar 0,210.
3. Koefisien regresi variabel motivasi bernilai 0,504 yang artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,504.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

#### 5.6.2 Uji Signifikan Parsial (Uji - T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan asumsi lainnya tetap konstan. Hasil dari uji t dapat diketahui berikut ini :

**Tabel 5.29**

#### Hasil Uji Parsial (Uji – T)

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)          | 6,493                       | 1,810      |                           | 3,588 | ,001 |
|       | Pelatihan (X1)      | ,210                        | ,097       | ,199                      | 2,174 | ,034 |
|       | Motivasi Kerja (X2) | ,504                        | ,067       | ,689                      | 7,519 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, SPSS

$$T_{\text{tabel}} = n - k - 1 : \text{alfa}/2$$

$$= 64 - 2 - 1 : 0,05/2$$

$$= 61 : 0,025$$

$$= 1,999$$

Keterangan

N = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

I = konstanta

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) mempunyai Thitung 2,174 dengan signifikansi 0,34 dan variabel motivasi kerja (X2) memiliki Thitung 7,519 dengan signifikansi 0,000. Dari kedua faktor diatas dapat dilihat bahwa faktor yang paling dominan dan lebih berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja.

### 5.6.3 Uji Signifikan Simultan (Uji – F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel populasi kedua sampel tersebut sama ataukah berbeda secara signifikan. Sedangkan hasil uji regresi secara simultan atau uji f dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Hipotesi yang di uji adalah :

- a. Jika probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  diterima
- b. Jika probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak

Hasil penelitian uji F dari variabel pelatihan dan motivasi kerja dari kinerja karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.30**

**Hasil Uji Silmutan (Uji – F)**

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 390,343        | 2  | 195,171     | 65,816 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 180,891        | 61 | 2,965       |        |                   |
|       | Total      | 571,234        | 63 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan kebenaran hipotesis penulis ajukan secara simultan dengan ketentuan ;

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-bersama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebelum membandingkan hal tersebut harus ditentukan taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan (df) *Dgree of freedom* = n-k-1 agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Uji F ini dilakukan dengan membandingkan Thitung dengan Ttabel pada signifikan 5%  $\alpha = 0,05$

$$F_{tabel} = \alpha : n - k - 1$$

$$= 64 - 2 - 1 : 0,05/2$$

$$= 61 : 0,025$$

$$= 3,15$$

Nilai f hitung pada uji Fhitung sebesar 65,816 dan nilai Ftabel 3,15 pada taraf signifikan 5% berdasarkan hasil uji diperoleh Fhitung 65,816. Jika dibandingkan dengan Ftabel hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

#### 5.6.4 Uji Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap terikat yang menunjukkan dengan persentase. Hasil koefisien adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.31**

#### Hasil Uji Determinasi

##### Model Summary<sup>d</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change |
| 1     | ,827 <sup>a</sup> | ,683     | ,673              | 1,72204                    | ,683              | 65,816   |

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.683 hal ini menunjukkan 68.3% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabel

bebas yakni variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru sedangkan 31,7% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### **5.7 Pembahasan Hasil Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari kedua faktor dapat dilihat bahwa faktor yang paling dominan dan lebih berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Robiyansyah (2015) yang hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Setiap karyawan yang telah menjalankan training akan ditempatkan dibidangnya masing-masing guna karyawan yang menjalankan training agar pihak perusahaan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan, dapat menambah ilmu pengetahuan baru bagi karyawan dan meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Pada perusahaan PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru standar sumber daya manusia (SDM) yang telah ditentukan perusahaan harus dimiliki dan dikuasai oleh karyawan maka dari itu perusahaan memiliki program training *fundamental sales training* (FST) untuk karyawannya. *Training fundamental sales training* (FST) adalah pelatihan dasar yang diikuti para karyawan PT. Cipta Niaga

Semesta Pekanbaru agar dapat membentuk karakter karyawan yang profesional, terampil, menumbuhkan semangat kerja, sikap dan perilaku yang sopan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak adanya motivasi dalam bekerja, hasil dari pekerjaannya tersebut tidak akan memberikan hasil yang memuaskan untuk perusahaan Adapun motivasi yang diberikan pada PT. Cipta Niaga Semesta Cabang Pekanbaru adalah dengan memberikan gaji, insentif serta tunjangan yang sesuai dengan jabatan karyawan dan prestasi kerja yang dihasilkan.

#### **5.5.1 Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji T dan nilai signifikan diketahui bahwa variabel pelatihan karyawan mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 2.174 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  sebesar 1,999 dengan tingkat signifikan 0,034 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Niaga Semesta.

Hal ini berarti bahwa pelatihan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut maka

perusahaan wajib memberikan pelatihan yang sesuai dengan *job desc* masing-masing karyawan tersebut.

Apabila perusahaan tidak memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawannya, bagaimana bisa karyawan tersebut akan memberikan hasil kinerja yang baik untuk mendukung perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulia Eka Riani (2017) yang hasil penelitiannya “Program pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pada PT. TD Automotive Comproser Indonesia”.

### **5.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji T dan nilai signifikan diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 7.519 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Hal ini berarti apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila motivasi menurun, kinerja karyawan menurun.

Dimana setiap karyawan pasti ingin mendapatkan motivasi dari perusahaan dimana ia bekerja, karena motivasi dari perusahaan sangat berarti bagi karyawan tersebut. Seperti pemberian motivasi dalam bentuk bonus, reward maupun dukungan lainnya. Karena motivasi dari perusahaan bentuk dari penghargaan kepada karyawan atas hasil yang mereka kerjakan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulia Eka Riani (2017) yang hasil penelitiannya “Program pelatihan dan motivasi kerja

berpegaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pada PT. TD Automotive Comproser Indonesia”.

### **5.5.3 Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji Fhitung ( $65,816$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $3,15$ ) dengan sig ( $0,000$ )  $<$   $0,005$ . Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis pada penelitian ini diterima, serta Program Pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Cabang Pekanbaru.

Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulia (2017) dimana hasil penelitiannya “Program pelatihan dan motivasi kerja berpegaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pada PT. TD Automotive Comproser Indonesia”.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap Program Pelatihan adalah baik karena responden setuju instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan yang ada di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru sudah baik.

2. Tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja adalah baik karena responden setuju bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan cinta dan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang ada di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru sudah baik.
3. Tanggapan responden terhadap Kinerja adalah baik karena responden setuju bahwa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan yang ada pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru sudah baik.
4. Berdasarkan uji statistik Analisis Regresi Linier Berganda bahwa Program Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru.
5. Berdasarkan hasil uji statistik Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi bahwa Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan nilai ( $R^2$ ) Square sebesar 0,683 atau 68,3%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6. Berdasarkan Uji Hipotesis pada uji f dan uji t Program Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara silmutan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Yang paling berpengaruh adalah Motivasi Kerja.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel bebas (program pelatihan dan motivasi kerja), dan variabel terikat (kinerja karyawan), maka dapat disarankan kepada perusahaan beberapa hal berikut ini:

1. Pimpinan di perusahaan tersebut hendaknya memperhatikan karakteristik bawahan secara seksama dan juga meningkatkan hubungan kerja yang baik dengan memperhatikan pelatihan sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan yang secara tidak langsung akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perlunya evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan guna untuk meningkatkan upah atau reward kepada karyawan. Agar karyawan tersebut merasakan bentuk motivasi dari perusahaan mereka sendiri.
3. Saya sebagai penulis memberikan saran, agar pembaca yang akan melakukan penelitian untuk menambahkan variabel yang lebih lagi selain program pelatihan dan motivasi, untuk mendapatkan hasil yang lebih bagus lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Tania Delia. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HD Finance Palembang*. Fakultas Ekonomi : Universitas IBA Palembang.
- Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2011. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Komunikasi teori dan praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ilman Ataunur. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk*. Fakultas Ekonomi: Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Kadarsiman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Maulia Eka Rani. 2017. *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia*. Fakultas Ekonomi: Institut Pertanian Bogor.

- Mangkunegara, AA. Prabu 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia.
- Pasalong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: teori, dimensi, dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Suharyadi dan Purwanto. 2009. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau