



ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HEAD OFFICE PT. X JAKARTA TIMUR

**Stella
Bernadine¹**

**Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav.
87, Jakarta 14350**

Abstract

Training and Motivation are very important in improving employee's performance. Training is deeply important for the company to train their employees in order to improve employee's competence and performance. Training provided to delivering employee's knowledges, skills, and expertises to achieve their performance that expected by the company. Motivation is given relates to their work, motivation is to encourage them and creating their good performance for achieve the company's objectives. This study aims to analyze the effect of training and motivation on employee performance in Head Office PT X East Jakarta. This study was conducted with the participation of 49 employees. Data collection method used is questionnaire. Data analysis uses linear regression method, with help of SPSS 20 for windows program. Hypothesis testing is done by F Test and t Test which states there is influence between training and motivation to employee performance separately (partial) and simultaneously. Based on the result of the research, it can be concluded that the training variable has a positive effect on employee performance variable and motivation variable have positive effect to employee performance variable.

Keywords: Training, Motivation, Performace

Abstrak

Pelatihan dan Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan merupakan jantung dari perusahaan untuk dapat melatih karyawannya dengan tujuan meningkatkan kompetensi karyawan serta kinerjanya, pelatihan yang diberikan guna memberikan pengetahuan, ketrampilan serta keahlian kepada karyawan agar tercapainya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaannya, motivasi yang diberikan merupakan upaya dorongan agar para karyawan mau bekerja serta menciptakan kinerja yang baik untuk pencapaian maksud/tujuan dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Head Office PT X Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan dengan partisipasi dari 49 responden karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data analisis dengan menggunakan metode regresi linier, menggunakan bantuan program SPSS 20 for windows. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji F dan Uji t yang menyatakan terdapat pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara terpisah (parsial) dan simultan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata kunci: pelatihan, motivasi, kinerja

¹ Alamat kini: Kwik Kian Gie School Of Business, Jln Yos Sudarso Kav. 87 Sunter, Jakarta 14350
Penulis untuk Korespondensi: Telp. (021) 65307062 Ext. 704.
E-mail: bernadine@kwikkiangie.ac.id

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie).
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
 1. Dilarang penyalinan atau penjiplakan sebagian atau seluruh isi naskah ini tanpa izin IBI KKG.
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI KKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI KKG.



Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam perusahaan, pengelolaan berhasil dalam perusahaan dikarenakan adanya sumber daya tentunya adalah tenaga kerja SDMnya. Menurut Agusta dan Sutanto (2013) bahwa, "Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan"

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) selalu berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasional dalam perusahaannya, seperti yang dituliskan oleh Bangun (2012:6) bahwa, "Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain yaitu pengadaan SDM, pengembangan SDM, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan SDM." Pada era globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan kinerja agar unggul dalam menghadapi persaingan antar perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas dan yang siap untuk bersaing. Saat ini, perusahaan dalam menghadapi tekanan-tekanan lingkungan yang berubah dan sulit diprediksi, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan atas lingkungan saat ini dan dimasa yang akan datang.

Perusahaan memerlukan SDM yang terlatih agar dapat mengatasi masalah persaingan, sehingga SDM perlu terus meningkatkan kinerjanya yaitu dengan cara melatih dan mengembangkannya. Menurut Mondy, dan Martocchio (2016:213) bahwa, "Pelatihan dan pengembangan adalah jantung usaha terus menerus yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi." Jadi, melatih dan mengembangkan serta memberikan pengembangan karyawan sangat penting untuk perusahaannya agar tertingkatannya kompetensi dan kinerjanya. Karyawan tidak akan menjadi lebih baik jika tidak diberikannya pelatihan dari *user* masing-masing. Pelatihan biasanya diberikan kepada karyawan yang baru atau karyawan yang sedang membutuhkan pengetahuan tentang apa yang ia kerjakan. Tujuan perusahaan memberikan pelatihan pada dasarnya untuk lebih memberikan pengetahuan akan pekerjaan yang mereka lakukan dengan memberikan arah maupun cara baru agar lebih efektif efisien. Seperti dalam jurnal Agusta dan Sutanto (2013) pelatihan yang baik adalah "Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita."

Keberhasilan perusahaan dapat dicapai jika perusahaan memberikan motivasi yang secara terus menerus kepada para karyawannya. Dengan pemberian motivasi akan sangat berguna untuk kinerja para karyawannya dan juga akan memberikan dorongan-dorongan agar para karyawannya bisa mencapai tujuan yang di maksud oleh perusahaan. Pada jurnal Sugriningsih dan Iskandar (2015) menyatakan bahwa, "Motivasi memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan." Motivasi dapat diberikan melalui atasan/manajer kepada bawahannya sesuai dengan divisi mereka masing-masing, karena manajer tersebut memiliki kewajiban serta tanggung jawab atas bawahannya tentang masalah kinerja di divisi manajer tersebut, manajer harus dapat menggerakkan para karyawannya agar memberikan kinerja yang maksimal dengan pemberian motivasi, seperti yang dinyatakan oleh Griffin & Moorhead (2016:90) bahwa, "Manajer berusaha untuk memotivasi orang-orang di organisasi untuk tampil di tingkat tinggi. Ini berarti membuat mereka bekerja keras, datang bekerja secara teratur, dan memberi kontribusi positif terhadap misi organisasi." Oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik diciptakan karena motivasi yang baik juga yang diberikan oleh perusahaannya.

Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, pelatihan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Kinerja sendiri memiliki standar penilaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaannya yang disebut sebagai *Key Performance Indicator* (KPI), sesuai dengan jurnal Rislisa dan Himam (2015) bahwa, "Dalam upaya mengukur kinerja yang sangat kompleks, perlu bagi penilai untuk menentukan indikator kinerja yang tepat dan baik. Oleh karena itu, adanya *key performance*

Institut Bisnis dan Manajemen Kwik Kian Gie



indicator atau indikator kinerja utama merupakan jawaban atas keinginan karyawan yang selalu menginginkan ukuran yang lebih objektif dalam penilaian hasil pekerjaannya.” Itu semua akan dinilai apakah karyawan tersebut sudah sesuai dengan standar kinerja yang di berikan oleh perusahaan apa belum, seperti halnya menurut Bangun (2012:231) bahwa, “Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*Job Standard*).” Maka dari itu kinerja dapat nilai sesuai dengan standar pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dari situ akan dinilai untuk mengetahuinya, biasanya disebut dengan penilaian kinerja, menurut Bangun (2012:231) bahwa, “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.” Jadi, penilaian kinerja sebenarnya proses melakukan komunikasi antara orang yang menugaskan pekerjaan dengan orang yang mengerjakannya untuk mendiskusikan apa yang saling mereka harapkan dan seberapa jauh harapan ini dipenuhi, dengan hasil akhir untuk mengetahui pencapaian kinerjanya apakah sudah memiliki kemajuan/keberhasilan dan kesesuaian atas tujuan yang akan dicapai.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *real estate*, yang sudah berdiri sejak tahun 1975. PT X memfokuskan pada tiga aktivitas antara lain pengembangan properti, investasi dan manajemen properti, rekreasi, *hospitality* dan lainnya (Ikhtisar perusahaan PT X, 2017). Dalam penelitian ini hanya memfokuskan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang digunakan oleh *Head Office* PT X Jakarta Timur. Berikut ini adalah gambaran tentang perkembangan laba PT X selama 4 tahun sejak 2013 hingga 2016 :

Tabel 1
Laba perusahaan PT X tahun 2013-2016 (per 31 desember)

PT X Laba Tahun 2013-2016 (per 31 desember)	2013	2014	2015	2016
	1.095.888.248	1.387.516.904	1.064.070.939	605.050.858

Sumber : Laporan keuangan tahunan PT X, 2017

Dari data di atas, laba tahun 2013-2014 mengalami kenaikan sebesar 29,1% , lalu laba tahun 2014-2015 mengalami penurunan sebesar 32,3% , lalu laba tahun 2015-2016 mengalami penurunan lagi sebesar 45,9% . Maka dapat disimpulkan bahwa tahun 2013-2016 laba perusahaan PT X dinyatakan cenderung menurun. Dengan adanya penurunan laba yang dapat berarti kinerja karyawan menurun maka penulis ingin mengetahui bagaimana metode pelatihan dan motivasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Head Office* PT X Jakarta Timur, sesuai dengan penelitian terdahulu dari Sitanggan dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, dengan hasil penelitian bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh serempak dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Dari permasalahan di atas dapat diangkat menjadi suatu masalah yang akan diteliti dengan objek pelatihan dan motivasi terhadap kinerja, dari objek tersebut apa yang membuat PT X mengalami penurunan laba.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan menyajikan hasilnya dalam sebuah karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di *Head Office* PT X Jakarta Timur”

Berdasarkan uraian masalah yang disajikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur ?

penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pelatihan

Salah satu manajemen sumber daya manusia yaitu pelatihan. Pelatihan yang direncanakan untuk menjalankan fungsi bisnis. Pelatihan yang diadakan bertujuan untuk menjamin proses kerja yang efektif dan tercapainya kinerja yang diharapkan dan umumnya akan membantu untuk dukungan sumber daya manusia. Pelatihan ini dilakukan secara berkala yang semuanya mengacu kepada tujuan jangka pendek dan jangka panjang dari perusahaan maupun tujuan diri sendiri. Definisi pelatihan menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011:351) pelatihan adalah upaya yang direncanakan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Definisi pelatihan menurut Mejia, Balkin dan Cardy (2013:286) adalah proses penyediaan keterampilan khusus bagi karyawan atau membantu mereka memperbaiki kekurangan dalam kinerjanya. Jadi, pelatihan dapat disimpulkan sebagai proses/upaya yang sudah direncanakan untuk memberikan pembelajaran tentang pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku agar memperbaiki kinerja serta kekurangannya.

Manfaat penelitian bagi para sumber daya manusia (karyawan) yang bekerja dalam perusahaannya, menurut Bangun (2012:202) manfaat penelitian yaitu digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan, biasanya pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar sehingga mengharuskan karyawan mengikuti pelatihan. Demikian pula, perpindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang setingkat perlu dilakukannya pemahaman tentang pekerjaan tersebut melalui pelatihan karyawan, dan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan atas bertambahnya pengetahuan pelanggan tentang penggunaan peralatan dan mesin yang mereka gunakan.

Snell dan Bohlander (2010:308-336) mengemukakan *System model of training* dijadikan sebagai dimensi pokok pelatihan yang dibagi menjadi 4 fase yang meliputi *need assesment (organization analysis, task analysis, person analysis); designing the training program (instructional objectives, trainee readiness and motivation, principles of learning); implementing the training program (training methods for nonmanagerial employees, methods for management development); evaluating the training programs (reactions, learning, behavior, results or return on investment)*.

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen yaitu *leading*. Motivasi ini dilakukan oleh seorang pimpinan dari perusahaan tersebut yang biasanya dibagi perdivisi untuk memberikan motivasi ke staffnya. Pemberian motivasi berbeda-beda tergantung karakteristik serta kebutuhan dari karyawannya dan juga bergantung pada kebutuhan pada perusahaan dan karyawan. Motivasi menurut Robbins dan Judge (2015:127) adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Pengertian motivasi lainnya menurut Griffin dan Moorhead (2016:90) adalah serangkaian kekuatan yang membuat orang berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi menurut Effendi (2011:152) merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses dan kekuatan dari dalam dan luar diri seseorang yang mengarah pada perilaku ke arah tujuan yang diharapkan.

Adapun teori menurut Herzberg dalam Griffin dan Moorhead (2016:97-98) *The Dual-Structure Theory of Motivation* yang dijadikan sebagai dimensi meliputi, dimensi *motivation factors* mencakup *achievement, recognition, the work itself, responsibility, achievement and growth*. Menurut Daft dan Marcic (2013:501-502) "Herzberg believed that when motivation are absent, workers are neutral toward work, but when motivators are present, workers are highly motivated and satisfied". Lalu diemnsi *hygiene factors* mencakup *supervisi, kondisi kerja, hubungan antarpribadi, kopemnsasi dan keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan*. Menurut Daft dan Marcic (2013:501-502) "when hygiene factors are poor, work is dissatisfying. However good hygiene factors simply remove the dissatisfaction"



Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pekerja yang dapat mencapai tujuan dari perusahaannya tersebut. Biasanya kinerja ini dapat diukur melalui penilaian kinerja yang sudah sesuai dengan standar pekerjaan dari perusahaan tersebut. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Bangun (2012:231) bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Helfert dalam Gaol (2014:589) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Jadi, dapat disimpulkan kinerja adalah hasil pekerjaan/prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan serta berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang dicapai seseorang dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Tujuan dari kinerja menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011:456-461) yaitu tujuan strategis, tujuan administrasi, tujuan pengembangan.

Dimensi dari kinerja karyawan ini terdapat 5 dimensi kinerja menurut Bangun (2012:233-234) meliputi; jumlah pekerjaan yaitu menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, kualitas pekerjaan setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, ketepatan waktu yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, kehadiran yaitu suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan, kemampuan kerja sama yaitu tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Pemberian pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya akan memberikan efek kinerja yang baik, jika tidak kinerja akan menurun dikarenakannya ketidaktahuan atau kurangnya pemahaman terhadap apa yang dikerjakan dan tujuan dari perusahaan tersebut ini dikuatkan menurut Mejia, Balkin dan Cardy (2013) bahwa “Pelatihan memfokuskan penyediaan pekerja dengan kemampuan yang spesifik atau membantu mereka memperbaiki kekurangan dalam kinerjanya”, dan juga dengan hasil penelitian Yulianti (2015) dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatima Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara” menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

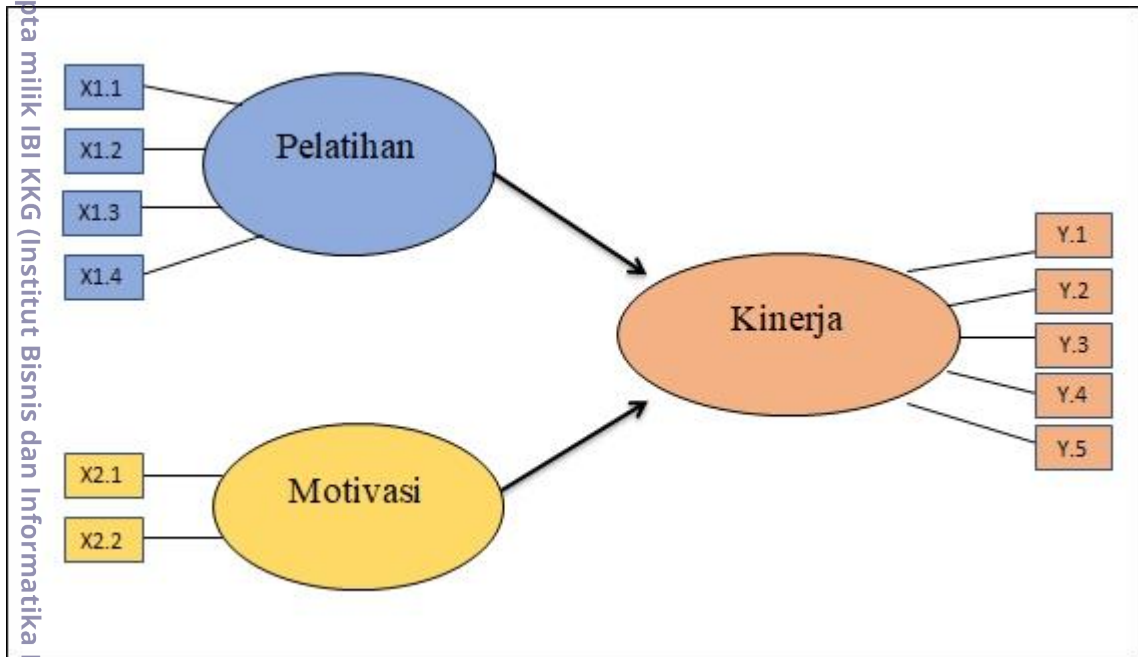
Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki hubungan dengan kinerja yaitu dengan adanya motivasi yang berkala akan memberikan dampak positif yang membuat kinerja karyawan meningkat dengan hasil pencapaiannya tujuan ini dikuatkan pula menurut Robbins dan Judge (2015) bahwa “Memotivasi para individu pada akhirnya merupakan kunci bagi kinerja”. Dan juga hasil penelitian pada jurnal Dewi dan Laras (2014) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) di Kabupaten Sleman” menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.



Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Kerangka Pemikiran, 2018

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah

Hipotesis 1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Objek pada penelitian ini mengenai analisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Head Office PT X Jakarta Timur, dengan subjek 49 karyawan yang bekerja di Head Office PT X Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan pada Desember 2017 dengan menyebarkan kuesioner.

Variabel dan Pengukurannya

Ada tiga variabel pada penelitian ini yaitu:

1. Pelatihan
Pelatihan adalah upaya yang direncanakan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright 2011) Pengukuran variabel pelatihan menggunakan skala Likert dengan 5 derajat kesetujuan, mengacu pada Snell dan Bohlander (2010) adalah dengan melalui dua belas item pernyataan (lihat lampiran)
2. Motivasi
Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge 2015). Pengukuran variabel motivasi,

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber dan menyebutkan sumbernya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



menggunakan skala Likert dengan 5 derajat kesetujuan, mengacu pada Herzberg dalam Griffin dan Moorhead (2016) melalui empat belas item pernyataan terdapat satu yang tidak valid menjadi tiga belas pernyataan (lihat lampiran).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun 2012). Pengukuran variabel kepuasan pelanggan menggunakan skala Likert dengan 5 derajat kesetujuan, mengacu pada Bangun (2012) melalui sembilan butir pernyataan (lihat lampiran)

Teknik pengambilan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di seluruh divis/bagian (secara acak) yang bekerja di *Head Office* PT X Jakarta Timur. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik *judgement sampling*, yaitu sampel non probabilitas yang pengambilan anggota sampelnya berdasarkan kriteria tertentu yakni karyawan yang bekerja di *Head Office* PT X Jakarta Timur.

Teknik Analisis Data

Alat analisis untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian menggunakan alat analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan *software* WarpPLS 4.0. Dalam analisis SEM pada penelitian ini akan dilakukan uji *non response-bias*, uji validitas, uji reliabilitas, penilaian *overall fit*, dan penilaian model struktural.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

a. Variabel Pelatihan

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan	1	Penempatan pelatihan dari perusahaan sudah sesuai	0,771	0.361	Valid
	2	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan <i>job description</i>	0,709	0.361	Valid
	3	Karyawan membutuhkan pelatihan sesuai yang ditentukan oleh perusahaan	0,521	0.361	Valid
	4	Hasil dari pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan	0,653	0.361	Valid
	5	Karyawan berminat dan siap mengikuti pelatihan yang diprogramkan oleh perusahaan	0,587	0.361	Valid
	6	Materi pelatihan yang diberikan bermanfaat sebagai bekal dalam berperilaku dan implementasi pekerjaan sehari-hari	0,626	0.361	Valid
	7	Metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/bervariasi	0,817	0.361	Valid
	8	Metode pelatihan yang digunakan perusahaan efektif dan ekonomis	0,782	0.361	Valid
	9	Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran setelah mengikuti pelatihan	0,559	0.361	Valid
	10	Pelatihan dari perusahaan membantu karyawan dalam pencapaian yang lebih baik	0,888	0.361	Valid
	11	Setelah mengikuti program pelatihan dari perusahaan, telah merubah perilaku saya menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan	0,541	0.361	Valid
	12	pelatihan yang diberikan memberikan <i>benefit</i> bagi karyawan	0,672	0.361	Valid

Sumber: data diolah, 2018

1. Dilarang menyalin atau menjiplak isi atau sebagian isi tulisan ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hasil uji validitas dari nilai *corrected item-total correlation* variabel Pelatihan pada tabel 2 di atas adalah menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dianggap valid karena r hitung berada di atas 0,361.

b) Variabel Motivasi

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (pertama)

Variabel	No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi	1	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan	0,582	0,361	Valid
	2	Perusahaan memberikan karyawan pujian terhadap kinerja yang memuaskan	0,634	0,361	Valid
	3	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,483	0,361	Valid
	4	Saya memiliki kepuasan tersendiri jika mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit	0,792	0,361	Valid
	5	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang saya kerjakan	0,617	0,361	Valid
	6	Pekerjaan karyawan beragam	0,322	0,361	Tidak Valid
	7	Karyawan memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan	0,764	0,361	Valid
	8	Bekerja di perusahaan membuat karyawan berkembang dan maju (ketrampilan dan kemampuan)	0,783	0,361	Valid
	9	Karyawan mengetahui kesalahan kerja karena adanya supervisi	0,419	0,361	Valid
	10	Kondisi tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja	0,827	0,361	Valid
	11	Rekan kerja di perusahaan mendukung produktivitas kerja	0,837	0,361	Valid
	12	Karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja lainnya	0,815	0,361	Valid
	13	Karyawan merasa aman bekerja di perusahaan	0,710	0,361	Valid
	14	Rencana, implementasi dan evaluasi mengacu kepada kebijakan perusahaan	0,596	0,361	Valid

Sumber: data diolah, 2018

Hasil uji validitas dari nilai *corrected item-total correlation* variabel Motivasi pada tabel 3 di atas adalah menunjukkan bahwa pertanyaan nomor 6 dinyatakan tidak valid ($0,322 < 0,361$) karena r hitung berada di bawah 0,361, sementara pertanyaan lainnya dianggap valid karena r hitung berada di atas 0,361.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (terakhir)

Variabel	No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi	1	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan	0,582	0,361	Valid
	2	Perusahaan memberikan karyawan pujian terhadap kinerja yang memuaskan	0,634	0,361	Valid
	3	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,483	0,361	Valid
	4	Saya memiliki kepuasan tersendiri jika mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit	0,792	0,361	Valid
	5	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang saya kerjakan	0,617	0,361	Valid
	6	Karyawan memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan	0,764	0,361	Valid
	7	Bekerja di perusahaan membuat karyawan berkembang dan maju (ketrampilan dan kemampuan)	0,783	0,361	Valid
	8	Karyawan mengetahui kesalahan kerja karena adanya supervisi	0,419	0,361	Valid
	9	Kondisi tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja	0,827	0,361	Valid
	10	Rekan kerja di perusahaan mendukung produktivitas kerja	0,837	0,361	Valid
	11	Karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja lainnya	0,815	0,361	Valid
	12	Karyawan merasa aman bekerja di perusahaan	0,710	0,361	Valid
	13	Rencana, implementasi dan evaluasi mengacu kepada kebijakan perusahaan	0,596	0,361	Valid

Sumber; data diolah, 2018

Hasil uji validitas dari nilai *corrected item-total correlation* variabel Motivasi pada tabel 4 setelah pertanyaan nomor 6 dihapus karena tidak valid ($0,322 < 0,361$) karena r hitung berada di bawah 0,361, dengan total pertanyaan menjadi 13 pertanyaan saja untuk variabel motivasi.

c. Variabel Kinerja

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja	1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0,615	0,361	Valid
	2	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar	0,728	0,361	Valid
	3	Pekerjaan yang saya selesaikan sudah mencapai standar	0,691	0,361	Valid
	4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,428	0,361	Valid
	5	Pekerjaan karyawan bergantung pada pekerjaan lain dan sebaliknya	0,587	0,361	Valid
	6	Karyawan dapat datang tepat waktu ke kantor	0,474	0,361	Valid
	7	Karyawan bersedia datang ke kantor di luar jam kerja	0,553	0,361	Valid
	8	Karyawan senang bekerja dalam tim	0,594	0,361	Valid
	9	Karyawan merasa beban pekerjaan saya ringan jika menyelesaikan pekerjaan dalam sebuah kelompok organisasi	0,635	0,361	Valid

Sumber; data diolah, 2018



Hasil uji validitas dari nilai *corrected item-total correlation* variabel Kinerja pada tabel 5 di atas adalah menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dianggap valid karena r hitung berada di atas 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang dua kali atau lebih. Indikator pernyataan dinyatakan reliabel apabila nilai dari Cronbach's Alpha > 0,7.

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pelatihan	0,878	0,70	Reliabel
Motivasi	0,856	0,70	Reliabel
Kinerja	0,789	0,70	Reliabel

Sumber; data diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas dari nilai Cronbach Alpha di atas untuk variabel pelatihan dengan r hitung sebesar 0,878 yang berarti variabel pelatihan reliabel karena >0,70, variabel motivasi dengan r hitung sebesar 0,856 yang berarti variabel motivasi reliabel karena >0,70, variabel kinerja dengan r hitung sebesar 0,789 yang berarti variabel kinerja reliabel karena >0,70 dengan itu dapat dikatakan bahwa semua pengukuran yang dilakukan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

3. Analisis Variabel

a. Variabel Pelatihan

Tabel 7

Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

No	Indikator	Skor					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Penempatan pelatihan dari perusahaan sudah sesuai	0	5	9	33	2	179	3,65
2	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan <i>job description</i>	0	3	9	34	3	184	3,76
3	Karyawan membutuhkan pelatihan sesuai yang ditentukan oleh perusahaan	0	1	6	31	11	199	4,06
4	Hasil dari pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan	0	2	18	27	2	176	3,59
5	Karyawan berminat dan siap mengikuti pelatihan yang diprogramkan oleh perusahaan	0	0	3	30	16	209	4,27
6	Materi pelatihan yang diberikan bermanfaat sebagai bekal dalam berperilaku dan implementasi pekerjaan sehari-hari	0	0	5	28	16	207	4,22
7	Metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/bervariasi	0	5	16	27	1	171	3,49
8	Metode pelatihan yang digunakan perusahaan efektif dan ekonomis	0	3	20	24	2	172	3,51
9	Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran setelah mengikuti pelatihan	0	1	8	28	12	198	4,04
10	Pelatihan dari perusahaan membantu karyawan dalam pencapaian yang lebih baik	0	0	9	30	10	197	4,02
11	Setelah mengikuti program pelatihan dari perusahaan, telah merubah perilaku saya menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan	0	0	12	33	4	188	3,84
12	pelatihan yang diberikan memberikan <i>benefit</i> bagi karyawan	0	0	7	36	6	195	3,98
	JUMLAH						2275	46,43
	RATA-RATA						189,58	3,86

Sumber: data diolah, 2018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian, penemuan, atau kegiatan lain yang diterbitkan, perulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pada tabel 7 menunjukkan nilai rata-rata tertinggi responden ada pada indikator nomor 5 yaitu Karyawan berminat dan siap mengikuti pelatihan yang diprogramkan oleh perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator nomor 7 yaitu Metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/bervariasi.

b. Variabel Motivasi

Tabel 8

Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

No	Indikator	Skor					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan	0	2	14	30	3	181	3,69
2	Perusahaan memberikan karyawan pujian terhadap kinerja yang memuaskan	1	1	21	20	6	175	3,57
3	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	14	29	6	188	3,84
4	Saya memiliki kepuasan tersendiri jika mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit	0	0	4	32	13	205	4,18
5	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang saya kerjakan	0	0	3	30	16	209	4,27
6	Karyawan memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan	0	0	1	33	15	210	4,29
7	Bekerja di perusahaan membuat karyawan berkembang dan maju (ketrampilan dan kemampuan)	0	0	5	32	12	203	4,14
8	Karyawan mengetahui kesalahan kerja karena adanya supervisi	0	1	12	31	5	187	3,82
9	Kondisi tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja	0	1	11	26	11	194	3,96
10	Rekan kerja di perusahaan mendukung produktivitas kerja	0	0	8	28	13	201	4,10
11	Karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja lainnya	0	0	3	29	14	195	3,98
12	Karyawan merasa aman bekerja di perusahaan	0	2	9	32	6	189	3,86
13	Rencana, implementasi dan evaluasi mengacu kepada kebijakan perusahaan	0	1	7	35	6	193	3,94
JUMLAH							2530	51,63
RATA-RATA							194,61	3,97

Sumber: data diolah, 2018

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa, nilai rata-rata tertinggi responden ada pada indikator nomor 6 yaitu Karyawan memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator nomor 2 yaitu Perusahaan memberikan karyawan pujian terhadap kinerja yang memuaskan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



c. Variabel Kinerja

Tabel 9

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

No	Indikator	Skor					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0	0	3	37	9	202	4,12
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar	0	0	6	39	4	194	3,96
3	Pekerjaan yang saya selesaikan sudah mencapai standar	0	0	12	33	4	188	3,84
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tetapkan	0	0	9	36	4	191	3,90
5	Pekerjaan karyawan bergantung pada pekerjaan lain dan sebaliknya	0	2	15	25	7	184	3,76
6	Karyawan dapat datang tepat waktu ke kantor	0	1	8	31	9	195	3,98
7	Karyawan bersedia datang ke kantor di luar jam kerja	0	2	16	28	3	179	3,65
8	Karyawan senang bekerja dalam tim	0	0	3	39	7	200	4,08
9	Karyawan merasa beban pekerjaan saya ringan jika menyelesaikan pekerjaan dalam sebuah kelompok organisasi	0	0	7	34	8	197	4,02
JUMLAH							1730	35,31
RATA-RATA							192,22	3,92

Sumber: data diolah, 2018

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa, nilai rata-rata tertinggi responden ada pada indikator nomor 1 yaitu Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator nomor 7 yaitu Karyawan bersedia datang ke kantor di luar jam kerja

4. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 10

Hasil Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Mean		0E-7
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,24351282
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,113
	Negative	,059
Kolmogorov-Smirnov Z		-,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,791
		,558

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah dengan SPSS 20, 2018

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



Berdasarkan Tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,558 ($0,558 \geq 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data pada penelitian ini telah memenuhi syarat normalitas dan dapat dikatakan bahwa data yang ada dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikorenalitas

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,081	4,007		2,266	,028		
	Pelatihan	,160	,069	,256	2,312	,025	,899	1,113
	Motivasi	,363	,070	,577	5,212	,000	,899	1,113

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahawa semua nilai pada kolom VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah 10 dan nilai pada kolom tolerance di atas 0,1. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independent tidak terdapat/terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12
Hasil Output Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Hasil
Pelatihan	0,431	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi	0,817	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah dengan SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai sig variabel pelatihan dan motivasi lebih besar 0,05 ($0,431 > 0,05$; $0,817 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 13
Hasil Output Uji Autokorelasi

Model	Du	DI	Durbin Watson	Hasil
Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	1,625	1,456	1,684	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : Data Diolah dengan SPSS 20, 2018

Uji autokorelasi dilakukan dengan hipotesis :

Ho : Tidak terjadi auto korelasi

Ha : terjadi autokorelasi

Berdasarkan output pada tabel 13 diatas, jika memiliki 2 variabel bebas dan $n=49$ maka batas $DI=1,456$ sedangkan $DU=1,625$. Oleh karena nilai

$DW=1,684 \leq 4-DU$ ($4-1,628$)= 2.372 ; karena nilai durbin watson dalam penelitian ini 1,684 dan berada di antara DU dan 4-DU maka kesimpulannya tidak tolak Ho atau tidak terjadi autokorelasi ($du < d < 4-du$).

Hak Cipta Ditanggung Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

HAK CIPTA MILIKI KIKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)



5. Uji F

Tabel 14
Hasil Output Uji Keberartian Model (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	234,807	2	117,404	22,353	,000 ^b
Residual	241,601	46	5,252		
Total	476,408	48			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 20, 2018

Berdasarkan hasil output pada tabel 14 diketahui bahwa nilai sig (0,000) < α (0,05). Dapat disimpulkan bahwa variabel independen (pelatihan dan motivasi) secara simultan mampu menjelaskan pada variabel dependen (kinerja) yang dapat dinyatakan bahwa model regresi fit dan layak digunakan untuk melakukan pengujian Tolak Ho (model regresi signifikan).

6. Uji t

Tabel 15
Hasil Output Uji Signifikansi Koefisien (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,081	4,007		2,266	,028
1) Pelatihan	,160	,069	,256	2,312	,025
Motivasi	,363	,070	,577	5,212	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 20, 2018

Tabel 15 menunjukkan :

- Pelatihan memiliki nilai sig $0,025/2 < \alpha 0,05$ (nilai sig keluaran SPSS harus dibagi 2 untuk pengujian hipotesis satu arah) dengan demikian hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur.
- Motivasi memiliki nilai sig $0,000/2 < \alpha 0,05$ (nilai sig keluaran SPSS harus dibagi 2 untuk pengujian hipotesis satu arah) dengan demikian hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur.
- Pelatihan memiliki koefisien regresi yang terstandarisasi sebesar 0,160, sedangkan motivasi sebesar 0,363. Dengan demikian, motivasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan pelatihan.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,081 + 0,160 X_1 + 0,363 X_2$$

Pada persamaan ini menunjukkan bahwa konstanta sebesar 9,081 jika variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 9,081. Selain itu, jika peningkatan pelatihan (X_1) sebesar 1, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,160. Sedangkan untuk motivasi (X_2), setiap peningkatan motivasi sebesar 1, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,363.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

© Hak dan Milik IBIKKG (Institut Pendidikan Informatika Kwik Kian Gie)



7. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 16
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,702 ^a	,493	,471	2,292	1,684

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 16, nilai R square sebesar 0,493 (49,3%) yang dapat di jelaskan oleh variabel independen (pelatihan dan motivasi) sedangkan 0,507 (50,7%) sisanya dijelaskan/dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam regresi tersebut.

Pembahasan

Berdasarkan 49 responden, sebagian besar responden berjenis kelamin wanita dengan persentase 61%, usia berkisar 20-30 tahun dengan persentase 53%, pendidikan terakhir sarjana/S1 dengan persentase 79%, jabatan sebagai officer dengan persentase 78%.

Berdasarkan perhitungan hasil skor rata-rata variabel independen pelatihan skor terendah yaitu metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/bervariasi sebesar 171. Hasil skor rata-rata dengan rentang skala sebesar 3,86 yang berada pada rentang setuju. Terdapat 2 indikator pertanyaan dengan nilai rata-rata jawaban responden berada pada rentang sangat setuju yaitu karyawan berminat dan siap mengikuti pelatihan yang diprogramkan oleh perusahaan, materi pelatihan yang diberikan bermanfaat sebagai bekal dalam berperilaku dan implementasi pekerjaan sehari-hari. Terdapat 10 indikator pertanyaan yang nilai rata-rata jawaban responden berada pada rentang setuju yaitu penempatan pelatihan dari perusahaan sudah sesuai, pelatihan yang diberikan sesuai dengan *job description*, karyawan membutuhkan pelatihan sesuai yang ditentukan oleh perusahaan, hasil dari pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan, metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/bervariasi, metode pelatihan yang digunakan perusahaan efektif dan ekonomis, karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran setelah mengikuti pelatihan, pelatihan dari perusahaan membantu karyawan dalam pencapaian yang lebih baik, setelah mengikuti program pelatihan dari perusahaan telah merubah perilaku karyawan menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan, pelatihan yang diberikan memberikan *benefit* bagi karyawan. Tidak ada indikator pertanyaan dalam variabel independen pelatihan yang berada pada rentang netral, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, hal ini perlu dipertahankan agar pelatihan yang diberikan ke karyawan oleh PT X tercapai maksud dan tujuannya.

Indikator pertanyaan di atas merupakan faktor keberhasilan suatu pelatihan menurut Kasmir (2017:127) bahwa,

”Mengevaluasi proses pelatihan yang telah dilakukan apakah sudah melalui cara yang benar atau belum. Artinya bisa saja yang salah adalah proses selama mengikuti pelatihan, apakah materi yang diberikan atau ilmunya kurang baik.”

Pertanyaan yang terkait terdiri dari, metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/bervariasi, metode pelatihan yang digunakan perusahaan efektif dan ekonomis, karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran setelah mengikuti pelatihan.

Selanjutnya, menurut Kasmir (2017:128) faktor keberhasilan pelatihan lainnya adalah

“Apakah memang si karyawan itu sendiri yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada. Artinya karyawan tidak mau dan tidak mampu untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sekalipun telah diberikan pelatihan sebelumnya.”

Pertanyaan yang terkait terdiri dari, karyawan berminat dan siap mengikuti pelatihan yang diprogramkan oleh perusahaan, karyawan membutuhkan pelatihan sesuai yang ditentukan oleh perusahaan, hasil dari

© Hak cipta milik IBI KGI. Diteliti dan diterbitkan oleh IBI KGI. Untuk keperluan penelitian, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. Berasaskan perhitungan hasil skor rata-rata variabel independen pelatihan skor terendah yaitu metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/bervariasi sebesar 171. Hasil skor rata-rata dengan rentang skala sebesar 3,86 yang berada pada rentang setuju. Terdapat 2 indikator pertanyaan dengan nilai rata-rata jawaban responden berada pada rentang sangat setuju yaitu karyawan berminat dan siap mengikuti pelatihan yang diprogramkan oleh perusahaan, materi pelatihan yang diberikan bermanfaat sebagai bekal dalam berperilaku dan implementasi pekerjaan sehari-hari. Terdapat 10 indikator pertanyaan yang nilai rata-rata jawaban responden berada pada rentang setuju yaitu penempatan pelatihan dari perusahaan sudah sesuai, pelatihan yang diberikan sesuai dengan job description, karyawan membutuhkan pelatihan sesuai yang ditentukan oleh perusahaan, hasil dari pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan, metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/bervariasi, metode pelatihan yang digunakan perusahaan efektif dan ekonomis, karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran setelah mengikuti pelatihan, pelatihan dari perusahaan membantu karyawan dalam pencapaian yang lebih baik, setelah mengikuti program pelatihan dari perusahaan telah merubah perilaku karyawan menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan, pelatihan yang diberikan memberikan benefit bagi karyawan. Tidak ada indikator pertanyaan dalam variabel independen pelatihan yang berada pada rentang netral, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, hal ini perlu dipertahankan agar pelatihan yang diberikan ke karyawan oleh PT X tercapai maksud dan tujuannya. Indikator pertanyaan di atas merupakan faktor keberhasilan suatu pelatihan menurut Kasmir (2017:127) bahwa, "Mengevaluasi proses pelatihan yang telah dilakukan apakah sudah melalui cara yang benar atau belum. Artinya bisa saja yang salah adalah proses selama mengikuti pelatihan, apakah materi yang diberikan atau ilmunya kurang baik." Pertanyaan yang terkait terdiri dari, metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/bervariasi, metode pelatihan yang digunakan perusahaan efektif dan ekonomis, karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran setelah mengikuti pelatihan. Selanjutnya, menurut Kasmir (2017:128) faktor keberhasilan pelatihan lainnya adalah "Apakah memang si karyawan itu sendiri yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada. Artinya karyawan tidak mau dan tidak mampu untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sekalipun telah diberikan pelatihan sebelumnya." Pertanyaan yang terkait terdiri dari, karyawan berminat dan siap mengikuti pelatihan yang diprogramkan oleh perusahaan, karyawan membutuhkan pelatihan sesuai yang ditentukan oleh perusahaan, hasil dari

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau hasil penelitian, atau seluruh isi atau gambar tanpa izin IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan, pelatihan dari perusahaan membantu karyawan dalam pencapaian yang lebih baik.

PT X sendiri mengadakan pelatihan yaitu seperti pada tanggal 8-9 April 2015 di Plaza X, Jakarta, pelatihannya diikuti oleh 23 *CJ Trainers* yang berasal dari berbagai unit X Group. Cara pelatihan yang diberikan pada acara tersebut, antara lain :

- a. Diberikannya materi *Desaigning Presentation and Delivering Presentation* oleh trainer Andra Donatta dengan metode *Why-What-How*
- b. Diajarkan cara menyampaikan materi yang dipengaruhi oleh 3 faktor utama dalam ilmu komunikasi (Visual, Vokal dan Verbal)
- c. Peserta pelatihan diberikan kesempatan untuk tampil dan mempresentasikan materi yang sudah para peserta susun dengan menerapkan ilmu yang telah diberikan sebelumnya.

Dengan begitu trainer AD bertindak sebagai *observer* dan panelis yang bertugas memberikan *feedback* lisan maupun tertulis, selain itu para peserta pelatihan juga mendapatkan *feedback* tertulis dari rekan-rekan yang menyaksikan presentasi mereka. (*Training Coaching Consultant*, 2016).

Agar pelatihan yang diberikan perusahaan menjadi efektif dan memberikan manfaat, maka pelatihan harus di rancang sesuai dengan kebutuhan serta tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan perhitungan hasil skor rata-rata variabel independen motivasi skor terendah yaitu Perusahaan memberikan karyawan pujian terhadap kinerja yang memuaskan sebesar 175. Hasil skor rata-rata dengan rentang skala sebesar 3,97 yang berada pada rentang setuju. Terdapat 2 indikator pertanyaan dengan nilai rata-rata jawaban responden berada pada rentang sangat setuju yaitu karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang karyawan kerjakan, karyawan memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan, karyawan memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan. Terdapat 11 indikator pertanyaan dengan nilai rata-rata jawaban responden berada pada rentang setuju yaitu perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan, perusahaan memberikan karyawan pujian terhadap kinerja yang memuaskan, karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan memiliki kepuasan tersendiri jika mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit, bekerja di perusahaan membuat karyawan berkembang dan maju (ketrampilan dan kemampuan), karyawan mengetahui kesalahan kerja karena adanya supervisi, kondisi tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja, rekan kerja di perusahaan mendukung produktivitas kerja, karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja lainnya, karyawan merasa aman bekerja di perusahaan, rencana; implementasi dan evaluasi mengacu kepada kebijakan perusahaan. Tidak ada indikator pertanyaan dalam variabel independen motivasi yang berada pada rentang netral, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, hal ini perlu dipertahankan agar motivasi yang diberikan ke karyawan oleh PT X mencukupi, adil dan dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:180) yaitu

“Pengaruh pemimpin ini dominan dalam berbagai aspek, ia dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari pada pegawai/karyawannya, sehingga peran pemimpin dalam menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting.”

Pernyataan ini sesuai dengan pertanyaan, perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan, perusahaan memberikan karyawan pujian terhadap kinerja yang memuaskan, karyawan mengetahui kesalahan kerja karena adanya supervisi.

Serta, faktor lainnya menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:180) yaitu,

“Motivasi juga memiliki korelasi dengan budaya organisasi, di mana budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga pada organisasi.”

Pernyataan ini sesuai dengan pertanyaan, kondisi tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja, rekan kerja di perusahaan mendukung produktivitas kerja, karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja lainnya, karyawan merasa aman bekerja di perusahaan. Hal-hal yang menyangkut motivasi oleh PT X dengan mengadakan acara/seminar motivasi “Seminar Motivasi di PT X bersama Inspirator dan Motivator Edvan Mkautsar” pada Kamis 3 Juli 2014 yang diadakan di *Grand Ballroom* Klub Kelapa Gading yang dihadiri oleh direksi, majemen, serta sponsor beasiswa, dengan rangkaian acara:

- a. Perusahaan Membagikan beasiswa kepada anak-anak karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut



- b. Seminar motivasi dengan tema “Bersyukur Menjadi Generasi Muda yang Berbudi Luhur dan Berprestasi” yang dibawakan oleh motivator dan insipirator mudah yaitu Edvan M Kautsar. (*Smart Motivator Indonesia*, 2016)

Acara diatas sengaja dihadirkan para direksi perusahaan agar terciptanya rasa bangga/pengakuan dari para pekerja atas kinerja yang baik, ini merupakan dorongan/motivasi yang diberikan perusahaan untuk para pekerjanya.

Berdasarkan perhitungan hasil skor rata-rata variabel dependen kinerja skor terendah yaitu karyawan bersedia datang ke kantor di luar jam kerja sebesar 179. Hasil skor rata-rata dengan rentang skala sebesar 3,92 yang berada pada rentang setuju. Terdapat 9 indikator pertanyaan (seluruh indikator pertanyaan pada variabel dependen kinerja) dengan nilai rata-rata jawaban responden berada pada rentang setuju yaitu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar, pekerjaan yang saya selesaikan sudah mencapai standar, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tetapkan, pekerjaan karyawan bergantung pada pekerjaan lain dan sebaliknya, karyawan dapat datang tepat waktu ke kantor, karyawan bersedia datang ke kantor di luar jam kerja, karyawan senang bekerja dalam tim, karyawan merasa beban pekerjaan saya ringan jika menyelesaikan pekerjaan dalam sebuah kelompok organisasi. Tidak ada indikator pertanyaan dalam variabel dependen kinerja yang berada pada rentang sangat setuju, netral, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, tapi perlu diperhatikan untuk variabel dependen kinerja karena tidak adanya rentang sangat setuju seperti variabel independen pelatihan dan motivasi, hal ini perlu adanya peningkatan agar kinerja dari karyawan PT X terus baik. Pada pertanyaan di atas sangatlah memengaruhi peningkatan kinerja salah satunya, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar, pekerjaan yang saya selesaikan sudah mencapai standar, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tetapkan karena menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:190) adalah “Cara yang paling efisien dan efektif agar pegawai menghasilkan kinerja yang baik adalah melalui proses rekrutmen yang ketat dan menggunakan standar yang tinggi dengan cara mendemonstrasikan kemampuan, waktu penyelesaian dan kualitas yang dihasilkan atau tes berbasis kompetensi.”

Dengan adanya bukti kinerja yang membaik dari berita-berita pencapaian PT X antara lain,

- a. PT X menawarkan kluster baru di Karawang dengan harga Rp 450.000.000, yang di rilis pada 16 Desember 2017 dengan nama kalista Homes. Kalista Homes merupakan kluster ketiga yang dikembangkan X di Karawang setelah sebelumnya sukses merilis Kluster Advani Homes dan New Elora Homes. (Kontan, 2018)
- b. PT X berhasil mencetak kinerja positif sepanjang Januari-September 2017. Perusahaan properti membukukan pertumbuhan pendapatan usaha sebesar 10,5% dibandingkan periode yang sama tahun lalu. Berdasarkan laporan keuangan kuartal III 2017 yang dipublikasikan X, Selasa (31/10), perusahaan tercatat mencatatkan pendapatan sebesar Rp 3,99 triliun, meningkat 10,5% dari Rp 3,61 triliun pada kuartal III 2016. (Kontan, 2018)

Model regresi berganda memiliki nilai F-Sig. 0,000 yang berarti model regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi variabel pelatihan dan variabel motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji t variabel pelatihan (X_1) dengan nilai sig. $(0,025/2) < \alpha (0,05)$ yang berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan PT X mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji t variabel motivasi (X_2) dengan nilai sig. $(0,000/2) < \alpha (0,05)$ yang berarti motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang diberikan PT X mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebanyak 49,3% dari variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan variabel motivasi, dan 50,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.



Simpulan dan Saran

Simpulan

Terdapat pengaruh atas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT X, sehingga hipotesis pertama (1) terbukti.

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan pembelajaran untuk memperbaiki kekurangan karyawannya. Karyawan yang mengikuti pelatihan akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan yang tidak mengikuti pelatihan akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Terdapat pengaruh atas motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT X, sehingga hipotesis kedua (2) terbukti.

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya agar dapat melakukan sesuatu ataupun tindakan yang mengarah pada tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasi yang rendah.

Saran

Bagi pihak PT X

Pelatihan yang diselenggarakan perusahaan PT X untuk karyawan sudah baik. Mengingat skor terendah yaitu Metode pelatihan yang digunakan perusahaan beragam/bervariasi, pelatihan dibuat untuk meningkatkan kinerja jika metode pelatihan yang dilakukan lebih bervariasi/beragam akan membuat pelatihan menjadi lebih baik dapat menjadi bahan dasar dari seseorang untuk mau bekerja dengan lebih giat lagi.

Motivasi yang diberikan PT X untuk karyawan sudah termasuk baik. Mengingat skor terendah yaitu perusahaan memberikan karyawan pujian terhadap kinerja yang memuaskan, kata-kata pujian atau bentuk lainnya yang bersifat pujian dapat memberikan motivasi yang cukup berpengaruh sebagai dorongan kepada karyawannya, selain itu juga akan menciptakan pengakuan atas kinerjanya dan kesejahteraan. Dengan begitu kinerja akan meningkat untuk mendapat pujian dan karyawan akan bekerja lebih baik lagi.

Kinerja karyawan PT X hasil kuesioner yang telah diteliti dan diuji bahwa kinerja karyawan PT X sudah baik. Mengingat skor terendah yaitu karyawan bersedia datang ke kantor di luar jam kerja, diharapkan para karyawan dapat mau bernegosiasi jika ada pekerjaan yang penting di luar jam kerja dan perusahaan juga harus dapat memberikan imbalan yang setimpal. Selibhnya untuk meningkatkan kinerja perlu diadakannya sosialisasi lagi tentang *job description* masing-masing karyawan agar benar-benar memahami apa yang dikerjakan, serta sosialisasikan terus tentang pencapaian target dari perusahaan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pelatihan dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian lain serta jumlah responden yang diperbesar agar memperoleh gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang menjadi lebih baik dari penelitian ini. Diharapkan pula untuk dapat memperluas variabel lain seperti kompensasi, stress kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan *turnover intention*.

Ucapan Terima Kasih

Selama penulisan dan penyusunan penelitian ini tidak dapat diselesaikan dengan baik tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dra. Bernadine, M.Com. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu tenaga, pikiran, saran, dan nasehat yang bermanfaat bagi penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
2. Seluruh dosen Kwik Kian Gie School of Business yang telah mengajar dan memberikan perkuliahan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama mengikuti perkuliahan di Kwik Kian Gie School of Business serta seluruh karyawan Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.



3. Kepada PT X yang berlokasi di Plaza X, Jakarta Timur yang telah memberikan penulis kesempatan dalam penyebaran kuesioner serta karyawan PT X yang sudah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.
4. Serta kepada seluruh teman - teman yang selalu membantu memberikan motivasi, informasi dan nasehat yang berguna bagi penulis: Dicky, Nixon Wijaya, Stephanie, Tiara Nathania, Yoscamellia, Grace Christine, Shannen Bonfilio, Claudia Wiriadi dan kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis selama proses penyusunan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak terima kasih.
5. Orang tua Taufan Suryathyo dan Hanita Santoso serta saudara kandung Rendy yang selalu berdoa dan selalu memberikan semangat, motivasi serta dukungan baik moral dan materil yang sangat membantu penulis.
6. Semua pihak lain yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna dan banyak kekurangan, sehingga kritik saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak yang membutuhkannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Bangun, Wilson (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga.
- Cooper, Donald R., Pamela S. Schindler, (2017), Metode Penelitian Bisnis, Buku 1 Edisi 12, Penerbit Salemba Empat.
- Daft, Richard L., Dorothy Marcic (2013), *Management The New Workplace*, 8th edition, *International Edition*, Penerbit Cengage Learning.
- Eddison, Emron, Yohny Anwat, et.al (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Effendi, Usman (2011), Asas Manajemen, Penerbit Rajawali Pers.
- Gal, NCHR. Jimmy L., (2014), *A to Z Human Capital* : Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Grasindo.
- Gomez-Meija, Luis R., et.al (2013), *Managing Human Resource, 7th edition, International Edition*.
- Griffin, Ricky W., Gregory Moorhead (2016), *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, 11th edition*, Penerbit Cengage Learning.
- Kasmir (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Mondy, R.Wayne, Joseph J. Martocchio (2016), *Human Resource Management, 14th edition, Global Edition*.
- Noe, Raymond A., et.al (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing, Buku 1 Edisi 6, Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge (2015), Perilaku Organisasi, Edisi 16, Penerbit Salemba Empat.
- Snell, Scott, George Bohlander (2010), *Principles of Human Resource Management, 15e edition, International Edition, United States*: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono (2012), Metode Penelitian Bisnis, Edisi 16, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sujarweni, V.Wiratna (2016), Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS, Edisi Lengkap, Penerbit Pustaka Baru Pres.
- Werner, Steve, et.al (2012), *Human Resource Management, 11th edition, International Edition*.

Jurnal:

- Agusta, Leonando, Eddy Madiono Sutanto (2013), Jurnal: Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, Universitas Kristen Petra.



Dewi, Sri Kurniawati Padma, Titi Laras (2014), Jurnal: Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) di Kabupaten Sleman, Universitas Janabadra.

Rislisa, Fathul Himam (2015), Jurnal: Pengaruh Partisipasi Penyusunan *Key Performance Indicator* (KPI) Terhadap Komitmen Pencapaian Sasaran Kerja Karyawan di PT. XYZ, Yogyakarta, Universitas Mercu Buana, Universitas Gajah Mada.

Sugriningsih, Raden Kandita (2015), Jurnal: Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Staf PT. Bank XYZ Kota Bandung), Universitas Telkom.

Yulianti, Eli (2015), Jurnal: Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatima Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara, Universitas Mulawarman.

Skripsi:

Ningsih, Citra Rahayu (2017), Skripsi: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan PT. Antam Pomalaa, Universitas Halu Oleo.

Oktavian, Indra Rizky (2011), Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Utama Semarang, Universitas Negeri Semarang.

Pratama, Arie (2012), Skripsi: Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Stationery Ritel Utama Cabang Samarinda, Universitas Mulawarman.

Putro, Yogi Anggoro (2017), Skripsi: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing* PT. ASH Cabang Madiun), Universitas Negeri Yogyakarta.

Sugianto, Frana Agus (2011), Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta), Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".

Website:

Kontan, X Karawang Rilis Kluster Baru Rp 450 juta, diakses Januari 2018 <http://industri.kontan.co.id/news/x-karawang-rilis-kluster-baru-rp-450-juta>

Kontan, Pendapatan X Tumbuh di Kuartal III, diakses Januari 2018

<http://industri.kontan.co.id/news/pendapatan-x-tumbuh-105-di-kuartal-iii>

Kubik, Pelatihan Menjadi Trainer Berkualitas di PT X, diakses Januari 2018 <https://www.kubik.co.id/pelatihan-menjadi-trainer-berkualitas-di-pt-x/>

Smart Motivator Indonesia, Seminar Motivasi di PT X Bersama Inspirator dan Motivator Edvan M Kautsar, diakses Januari 2018 <http://www.smartmotivatorindonesia.com/berita/seminar-motivasi-di-pt-x-bersama-inspirator-dan-motivator-edvan-m-kautsar-motivator-muda-di-training-in-house-perusahaan-nasional>

X *Annual Report 2014* diakses Oktober 2017 <http://www.x.com/public/files/article/SMRA-Annual-Report-2014.pdf>

X, *Annual Report 2016*, diakses Oktober 2017 <http://www.x.com/public/files/article/SMRA-Annual-Report-2016.pdf>

X, *company profile*, diakses Januari 2018

<http://www.x.com/id/profile/company-overview>

X, *visions misions*, diakses Januari 2018

<http://www.x.com/id/profile/visions-misions>

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

SISTEM INFORMATIKA Kwik Kian Gie