PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 7 November 2018

CICI MALINDA
1412110241

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. SUCOFINDO (PERSERO) BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **CICI MALINDA**

No. Pokok Mahasiswa : **1412110241**

Jurusan : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

Bandar Lampung, 7 November 2018

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Besti Lilyana, S.H., M.M
NIK 00850304

Menyetujui,

Ketua Jurusan

Aswin, S.E., M.M
NIK 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal September 2018 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul: **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. SUCOFINDO (PERSERO) BANDAR LAMPUNG**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **CICI MALINDA**

No. Pokok Mahasiswa : 1412110241

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
1. **Anggalia Wibasuri, S.Kom.M.M**	**Penguji I**	.....
2. **Betty Magdalena, S.Pd.,M.M**	**Penguji II**	.....

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Annaf Sanusi, S.E., M.Si
NIK. 360110203

ABSTRACT

EFFECT OF WORK TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SUFOCINDO LTD LAMPUNG

By

Cici Malinda

Sucofindo Ltd is the first inspection company in Indonesia engaged in the inspection and auditing, testing and analysis, certification services, consulting services, and training services. The problem statement of this research was that the employee performance declined, the work training was not targeted, and the absence of the employee was high during the past year so that all employee performance did not run well. The population of this research was 75 employees. The sample of this research was obtained from all population of this research. The data analysis technique used in this research was the multiple regression. The hypothesis tests used in this research were t test and F test. The results of this research showed that the work training and the work motivation had an effect on the employee performance. The motivation and the work training were the variable that brought the greatest effect.

Keywords: Work Training, Work Motivation, Employee Performance

INFORMATICS & BUSINESS INSTITUTE
UPT BAHASA
DARMAJAYA

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
PERNYATAAN ii
ABSTRACT iii
ABSTRAK iv
HALAMAN PERSETUJUAN v
HALAMAN PENGESAHAN vi
RIWAYAT HIDUP vii
PERSEMBAHAN viii
MOTTO ix
KATA PENGANTAR x
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Ruang Lingkup Penelitian 9
1.4 Tujuan Penelitian 9
1.5 Manfaat Penelitian 9
1.6 Sistematika Penulisan 10

II. LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan Kerja 12
2.2 **Motivasi Kerja** 16
2.3 **Prestasi Kerja 20**
2.4 Penelitian Terdahulu 25
2.5 Kerangka Pemikiran 27
2.6 Pengembangan Hipotesis 28

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian 30
3.2 Sumber Data 30
3.3 Metode Pengumpulan Data 31
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian 32
3.5 Definisi Operasional 32
3.6 Uji Persyaratan Data 35
3.7 Uji Persyaratan Analisis Data 36
3.8 Analisis Regresi Berganda 37
3.9 Pengujian Hipotesis 38

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian 39
4.2 Uji Kelayakan Kuesioner 41
4.3 Deskripsi Jawaban Responden 43
4.4 Uji Persyaratan Analisis Data 47
4.5 Analisis Regresi Liniear Berganda 48
4.6 Pengujian Hipotesis 49
4.7 Pembahasan 53
4.7.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja 53
4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja 53
4.7.3 Pengaruh Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan 54

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 55
5.2 Saran.. 56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi pada saat ini, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) semakin berkembang. Perubahan teknologi memberi pengaruh bagi instansi untuk lebih meningkatkan kualitas kerja pegawainya agar tujuan instasi dapat tercapai dengan baik. Pada umumnya setiap perusahaan berusaha mencapai tujuan, yaitu dengan memperoleh laba yang maksimal. PT. Sucofindo (Persero) yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang inspeksi, membutuhkan kinerja yang optimal dari karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan.

PT. *Superintending Company of Indonesia* atau lebih dikenal dengan sebutan PT. Sucofindo (Persero) Lampung, merupakan Perusahaan yang memberikan jasa inspeksi, supervisi pengkajian dan pengujian dalam bidang *Agriculture sector, Customer dan Industrial Product Sector,Financial and Investment Sector,Oil and Gas Sector*. Dalam pekerjaannya Sucofindo melakukan inspeksi atau pengujian dalam hal tanah, bangunan, bahkan makanan yang layak dikonsumsi atau tidak karena sucofindo juga bekerja sama dengan BPOM, juga dalam sektor gas dan minyak. Dalam hal ini, Sucofindo yang memberikan persetujuan berupa sertifikat, bahwa produk Sucofindo menyaring atau memilah layak atau tidak digunakan dan dikembangkan.

Bisnis jasa pertama yang dimiliki PT. Sucofindo adalah ekspedisi cargo dan pemeriksaan ekspedisi cargo. Kemudian melalui studi analisis dan inovasi, PT. Sucofindo melakukan diversifikasi jasa sehingga lahirlah jasa-jasa pergudangan dan transportasi cargo, analisis laboratorium, teknik industri dan kelautan, dan fumigasi dan kebersihan industri. PT. Sucofindo memberikan manfaat berkelanjutan bagi para *stakeholders* dengan mengoptimalkan sinergi strategis antara perusahaan dengan perusahaan BUMN lain berdasarkan *mutual benefit*.

PT.Sucofindo merupakan perusahaan inspeksi pertama di Indonesia. PT. Sucofindo juga perusahaan penyedia layanan jasa di bidang perinspeksian, khususnya inspeksi dan audit, pengujian dan analisa, jasa sertifikasi, jasa konsultasi dan jasa pelatihan. PT. Sucofindo sudah berkiprah di Indonesia sejak tahun 1956 ini fokus pada transaksi *Business-to-Business* (B2B) karena mayoritas aktivitas proses bisnis jasa inspeksi ini melibatkan interaksi antar perusahaan. Selain itu, sampai saat ini PT. Sucofindo mempunyai cabang di beberapa kota besar di Indonesia antara lain; Bengkulu, Bandung, Bekasi, Cirebon, Pelabuhan Riau, Pontianak, Kendaurangan, Balikpapan, Bontang, Samarinda, Sangatta, Tarakan, Bengalon, Berau, Donadang, Muara Badak, Sebakis, Sesayap, Tanah gorot, Makassar, Manado, Medan, Belauran, Sibolga, Denpasar, Jakarta, Cilacap, Semarang, Kudus, Surakarta, Banjarmasin, Batu Licin, Timika, Palu, Padang, Cilegon, Surabaya, Batam, Dumai, Pekan Baru, Palembang serta Bandar Lampung.

Dalam penelitian ini penulis meneliti pada PT. Sucofindo Cabang Lampung yang beralamat di Jl. Jend. Gatot Subroto No.161, Pecoh Raya, Tlk. Betung Selatan. PT. Sucofindo Cabang Lampung memiliki 5 unit kerja dengan total keseluruhan karyawan yang ada sebanyak 81 Karyawan. Karyawan yang ada memiliki kewenangan dan tugas masing-masing dalam mecapai target perusahaan. Berikut jumlah karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung berdasarkan unit kerja:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung, 2017

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Properti dan Layanan Umum	14
2	Pengadaan	21
3	Asset dan Inventory	12
4	Inspeksi dan Pengujian	23
5	Sertifikasi	11
Jumlah		81

Sumber: PT. Sucofindo (Persero) Lampung, 2018

Tabel 1.1. memperlihatkan jumlah karyawan PT. Sucofindo Lampung berjumlah 81 karyawan dari 5 unit kerja yang ada yaitu unit kerja properti dan layanan umum mempunyai 14 karyawan, unit kerja pengadaan mempunyai 21 karyawan, unit kerja Asset dan Inventory mempunyai 12 karyawan, unit kerja Inspeksi dan Pengujian mempunyai 23 karyawan, unit kerja Sertifikasi mempunyai 11 karyawan. Secara keseluruhan karyawan tersebut diharapkan dapat berproduksi pada tingkat yang tinggi dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara terus menerus.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pemahaman tentang prestasi kerja tidak terlepas dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014;93) Prestasi kerja adalah “salah satu kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Pada PT. Sucofindo Lampung prestasi kerja karyawan selama dua tahun terakhir terlihat menurun, yang didapat dari inspeksi tim audit pusat yang berkunjung ke perusahaan dengan melaksanakan penilaian terhadap unit kerja, hal ini disebabkan beberapa hal antara lain pengetahuan

akan tugas yang akan dikerjakan, kurangnya kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi serta tidak adanya keinginan dari karyawan itu sendiri untuk mempelajari hal yang terkait dengan tugasnya, oleh karena itu diperlukan perencanaan dan pelaksanaan yang baik dalam perusahaan. Berikut standar penilaian prestasi kerja PT. Sucofindo Lampung.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero)

No	Kriteria	Bobot	Standar	Range Nilai	Kategori
1	Kecakapan	25%	Sangat Baik	90-100	A
			Baik	80-89	B
			Cukup	70-79	C
			Kurang	60-69	D
			Sangat Kurang	>59	E
2	Hasil Kerja	25%	Sangat Baik	90-100	A
			Baik	80-89	B
			Cukup	70-79	C
			Kurang	60-69	D
			Sangat Kurang	>59	E
3	Ketepatan Waktu	25%	Sangat Baik	90-100	A
			Baik	80-89	B
			Cukup	70-79	C
			Kurang	60-69	D
			Sangat Kurang	>59	E
4	Ketangguhan	25%	Sangat Baik	90-100	A
			Baik	80-89	B
			Cukup	70-79	C
			Kurang	60-69	D
			Sangat Kurang	>59	E

Sumber : PT. Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung, 2018

Dalam penelitian ini variabel prestasi kerja mempunyai indikator yang mengacu dari Sutrisno (2014:152) yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Berdasarkan standar penilaian yang ada, maka dapat dapat dilihat hasil penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung, pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Hasil Prestasi Kerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero)
Cabang Bandar Lampung, Tahun 2017

NO	Kriteria	Bobot	Hasil	Persetase	Standar	Kategori
1	Kecakapan	25%	60	15%	Kurang	D
2	Hasil Kerja	25%	70	17,50%	Cukup	C
3	Ketepatan waktu	25%	60	15%	Kurang	D
4	Ketangguhan	25%	70	17,50%	Cukup	C

Sumber : PT. Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung, 2018

Dari tabel 1.3 berdasarkan hasil prestasi kerja karyawan yang terlihat pada PT. Sucofindo (Persero) Lampung pada Tahun 2017, untuk kriteria kecakapan mempunyai hasil sebesar 60 atau mempunyai standar kurang dan berkategori D, sedangkan untuk kriteria hasil kerja mempunyai hasil sebesar 70 atau mempunyai standar cukup dan berkategori C, untuk kriteria ketepatan waktu mempunyai hasil sebesar 60 atau mempunyai standar kurang dan berkategori D, sedangkan untuk kriteria ketangguhan mempunyai hasil sebesar 70 atau mempunyai standar cukup dan berkategori C. Hal ini menandakan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Lampung dapat dinilai kurang baik. Perusahaan akan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan, karena prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan.

Hal tersebut dapat dilihat dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Rivai dkk (2015, p.185) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah: Motivasi, komitmen organisasional, pengawasan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, pelatihan kerja, efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), serta inisiatif kerja. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pelatihan kerja dan motivasi kerja.

Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu perusahaan merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh PT. Sucofindo (Persero) Lampung untuk meningkatkan prestasi kerja yaitu melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui

pelatihan kerja karyawan. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan kemampuan kerja dalam suatu organisasi. Menurut Nawawi (2014:112) menyatakan pelatihan kerja berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Variabel pelatihan dalam penelitian ini menggunakan indikator yang mengacu dari Mankunegara (2015:44) yaitu, Tujuan dan sasaran pelatihan, Para pelatih, Materi latihan, Metode pelatihan, Peserta pelatihan. Pada PT. Sucofindo Lampung pelatihan kerja yang diadakan tidak merata dan dinilai kurang baik, hal ini dikarenakan setiap tahun pelatihan hanya dilaksanakan maksimal 5 kali dalam setahun dan mayoritas pelatihan hanya diikuti oleh pimpinan bagian dan staff terpilih saja. Berikut ini dapat dilihat jadwal pelatihan kerja karyawan yang diselenggarakan PT. Sucofindo Lampung Tahun 2017.

Tabel 1.4
Pelatihan Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung Tahun 2017

No.	Jenis Pelatihan	Peserta	Waktu Pelaksanaan	Hasil Pelatihan
1	Pelatihan Estimasi Biaya Bagi Karyawan	Karyawan Asset dan Inventory	08 Januari 2017- 15 Januari 2017	Analisis Biaya, Tes Kelulusan dan Sertifikasi
2	Training ESQ	Karyawan perwakilan dari semua bagian	01 Februari 2017 - 08 Februari 2017	Aspek Kapasitas dalam semua penugasan
3	Self Motivation and Team Building	Pimpinan Bagian dan Staff terpilih	01 April 2017 - 08 April 2017	Promosi keunggulan kompetitif
4	Strategic Human Resources planning	Pimpinan Bagian dan Staff terpilih	28 April 2017 – 04 Mei 2017	SDM yang siap ditugaskan

Sumber: PT. Sucofindo (Persero) Lampung, 2018

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa selama tahun 2017 hanya terdapat empat kali pelatihan dan dua diantaranya hanya bisa diikuti oleh pimpinan bagian dan staff terpilih saja, dan berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis bahwa pelatihan kerja karyawan dikatakan tidak merata dan dinilai kurang baik, meskipun demikian karyawan PT. Sucofindo Lampung antusias untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan. Setiap karyawan memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan *(ability)* yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan kerja agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan kerja di PT. Sucofindo Lampung setiap karyawan pada semua bagian dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja, mengurangi pemantauan (monitoring) yang berlebihan dari supervisor serta mengurangi Turnover (pergantian karyawan).Selai itu, melalui adanya pelatihan kerja perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Selain pelatihan kerja, motivasi kerja karyawan juga mendukung prestasi kerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

Dalam penelitian ini Indikator untuk mengukur motivasi kerja mengacu dari Syahyuti (2010) yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas serta rasa tanggung jawab. Pada PT. Sucofindo (Persero) Lampung setiap manajemen bagian dirasa sudah melaksanakan motivasi dengan melakukan pemberian kompensasi yang terdiri dari makan, transport, perumahan, tunjangan telpon/listrik/air dan tunjangan kehadiran untuk masing-masing grade, serta Pimpinan PT. Sucofindo (Persero) Lampung telah melakukan meeting berkala agar dapat meningkatkan semangat kerja, dan menekankan inisiatif dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan tanggung

jawab dalam bekerja, dengan adanya kebijakan motivasi tersebut diharapkan dapat memberikan motivasi kerja karyawan dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Setiap karyawan memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan *(ability)* yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan kerja agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya, selain pelatihan setiap karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo (Persero) Lampung"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. **Ruang Lingkup Subyek**

   Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung.

2. **Ruang Lingkup Objek**

   Objek penelitian ini adalah pelatihan kerja, motivasi kerja dan Prestasi Kerja, PT. Sucofindo (Persero) Lampung.

3. **Ruang Lingkup Tempat**

   Penelitian ini dilakukan di PT. Sucofindo (Persero) Lampung yang beralamat di Jl. Jend. Gatot Subroto No.161, Pecoh Raya, Tlk. Betung Sel., Kota Bandar Lampung, Lampung 35228.

4. **Ruang Lingkup Waktu**

   Ruang lingkup yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan peneliitian yang di laksanakan pada April 2018 s/d Oktober 2018.

5. **Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

   Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi pelatihan kerja, motivasi kerja dan Prestasi Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk

mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk mengetahui prestasi kerja karyawan dan kondisi karyawan perusahaan berdasarkan pelatihan kerja dan prestasi kerja pada perusahaan.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi bagi fakultas Bisnis dan Ekonomi IBI Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap Bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “pelatihan kerja, motivasi kerja dan Prestasi Kerja”

1.6.2 Bab II: Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan pelatihan, motivasi kerja, prestasi kerja dan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh pelatihan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja”.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan Kerja

Menurut Mondy (2010), pelatihan kerja adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk menyediakan para pembelajarnya dengan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk perkerjaan-pekerjaan mereka saat kini. Pelatihan seringkali dihubungkan dengan kata "Pengembangan". Pengembangan adalah pembelajaran yang mencakup lebih dari pekerjaan-perkerjaan yang kini dihadapi dan memiliki lebih banyak fokus jangka panjang.

Sedangkan menurut Dessler (2011:270), pelatihan kerja mengacu pada metode-metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru dan tetap keahlian-keahlian yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan pekerjaan. Pelatihan adalah indikator dari manajemen yang baik. Memiliki karyawan-karyawan yang berpotensi tinggi tidak menjamin bahwa mereka akan sukses. Malah, mereka harus mengetahui apa yang anda ingin mereka lakukan dan bagaimana anda ingin mereka melakukannya. Jika mereka tidak mengetahuinya, mereka akan melaksanakan perkerjaan dengan cara mereka sendiri, bukan dengan cara yang perusahaan inginkan. Atau mereka akan berimprovisasi, dan bahkan lebih buruk, tidak melakukan suatu hal pun yang produktif. Pelatihan yang baik adalah vital bagi perusahaan.

Pelatihan kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:133) merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Veithzal dan Sagala

(2011:212) pelatihan adalah proses yang secara sistematis mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2012:301), pelatihan kerja adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabiltas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dan pengembangan mewakili usaha-usaha menigkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitias di luar kapabilitas yang dibutuhkan pekerjaan saat ini. Sedangkan pengembangan menurut Mathis dan Jackson (2012:350) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani berbagai macam tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini.

Pelatihan kerja dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum menurut Mathis dan Jackson (2012:318) meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin

   Dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan/teknis

   Memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya: pengetahuan tentang produk, proses dan produk teknis, dan hubungan pelanggan).
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

   Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya: komunikasi antarpribadi, keterampilan manajerial, kepengawasan dan pemecahan konflik).

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

   Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasi untuk masa depan (misalnya: praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional).

Tujuan dari pelaksanaan pelatihan kerja dan pengembangan karir adalah meningkatkan pengertahuan serta keterampilan karyawan sehingga menjadi tenaga kerja yang handal dan mampu menghadapi persaingan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengembangan mengacu pada aktivitas-aktivitas yang diarahkan untuk meningkatkan kompetensi selama periode waktu lebih panjang yang melampaui jabatan saat ini guna mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi yang terus berkembang dan berubah.

Menurut Sastradipoera (2007), pengembangan sumber daya manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Pendidikan (*education*) sumber daya manusia merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktek sistematik yang menekankan pada konsep –konsep teoritis dan abstrak.

Sedangkan pelatihan kerja (*training*) adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dan luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Soeprihanto (2008) mengemukakan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memeperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya. Termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan kepuusan dalam mengahadapi persoalan-persoalan organisasi. Sedangkan latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara peningkatan

pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Pelatihan kerja biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relative pendek untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pelatihan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan sebagai upaya manajemen yang terencana, dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan Manusia sebagai komponen paling penting dalam setiap langkah organisasi, maka karyawan berhak mendapatkan pembinaan pengembangan seperti pelatihan. Pelatihan karyawan dirancang untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai untuk suatu perusahaan dalam geraknya ke masa depan.

Sedangkan menurut Mondy (2010:198), Aktivitas Pelatihan kerja dan Pengembangan memiliki potensi untuk menyelaraskan karyawan-karyawan dengan strategi korporat perusahaan. Beberapa manfaat strategis dari Pelatihan dan Pengembangan adalah kepuasan karyawan, peningkatan moral, retensi yang lebih tinggi, *turnover* yang lebih rendah, meningkatkan perekrutan, dan fakta bahwa karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan menghasilkan kepuasan pelanggan.

Menurut Mathis & Jackson (2012:301), Pengembangan menguntungkan organisasi dan individu. Para karyawan dan manajer yang memiliki pengalaman dan kemampuan yang sesuai dapat meningkatkan daya saing organisasional dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Dalam proses pengembangan, karir para individu juga mungkin berkembang dan mendapatkan fokus yang baru atau berbeda.

Indikator pelatihan kerja dalam penelitian ini mengacu dari Mankunegara (2015:44) sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan, harus jelas dan dapat diukur
2. Para pelatih (*trainers*), harus memiliki kualifikasi yang memadai

3. Materi latihan, harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan, harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan, (*trainee)* harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan, hasrat motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia, sedangkan diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan.

Motivasi menurut Hasibuan (2012:219), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaukukan kegiatan-kegiatan tertentu guna pencapaian suatu tujuan.Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Handoko, 2014: 252).

Motivasi menurut syahyuti (2010) adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Toeri hirarki Kebutuhan yang dikenalkan oleh Maslow menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik kebutuhan secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non material.

Maslow menyatakan bahwa manusia tidak akan pernah merasa puas, karena kepuasan manusia bersifat sangat relatif, maka disusunlah hirarki kebutuhan manusia dari jenjang yang rendah ke yang paling tinggi sebagai berikut:

1. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya *(physical need)*. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.
2. Kebutuhan akan rasa aman *(safety need)*. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi.
3. Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangi, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar *(social needs)*.
4. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan *(esteem need)*.
5. Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa *(the need for self actualization)*. Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan prilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan.

Teori lain yaitu apa yang dikemukakan Mc Clelland dalam Handoko (2014) Seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, jika orang itu memiliki keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. Teori ini memusatkan perhatian pada tiga kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Prestasi (*Need Achievment*)

   Penelitian yang dilakukan oleh McClelland, ada tiga karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan prestasi, yaitu:

a. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atas suatu permasalahan.
b. Orang yang memliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung resikonya.
c. Orang yang memiliki kebutuhan akan pestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya, sekaligus ingin mengetahui hasil dari pekerjaannya.

2. Kebututuhan Afiliasi (*Need For Affiliation*)

   Kebutuhan afiliasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi mencari kesempatan ditempat kerja untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi cenderung bekerja dengan orang lain daripada bekerja sendiri. Orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi ada kecenderungan untuk berprestasi lebih baik dalam situasi dimana ada dukungan personal dan moral serta cenderung memilki tingkat kehadiran yang tinggi.

3. Kebutuhan akan kekuasan (*Need For Power*)

   Kebutuhan akan kekuasan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggungjawab kepadanya. Orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan cenderung lebih banyak memberikan saran – saran, lebih sering memberikan pendapat dan evaluasinya, selalu mencoba untuk mempengaruhi orang lain kedalam cara berfikirnya dan juga cenderung menempatkan diri sebagai pimpinan dilingkungan aktifitas kelompoknya, serta cenderung dekat dengan atasan atau pimpinannya.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Ekstern: Lingkungan, Pemimpin dan kepemimpinan, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan atasan.
2. Faktor Intern: Pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

Didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi:

1. Individu dengan segala unsur-unsurnya: kemampuan dan ketrampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya, tingkat kedewasaan.
2. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan: persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.
3. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
4. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak: pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan.
5. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu.
6. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu.
7. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

Indikator - indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) adalah:

1. Dorongan mencapai tujuan.

   Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang

maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi

2. Semangat kerja.

   Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreatifitas.

   Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab.

   Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut Hasibuan (2014) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Lain halnya pendapat Mangkunegara (2011) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Anoraga (2004: 78) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Prestasi kerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat. Keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerja dari para pegawai.

Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka,

motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu.

Menurut Handoko (2012: 135) prestasi kerja *(performance appraisal)* adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.

Terdapat beberapa fungsi penilaian prestasi kerja. Menurut Handoko (2012:135) fungsi penilaian prestasi kerja adalah:

1. Perbaikan prestasi kerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

   Evaluasi prestasi kerja membentuk para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan

   Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masalalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

   Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

   Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

   Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7. Ketidak akuratan informasional

   Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tiidak akurat dapat menyebabkan keputusankeputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

   Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kerja yang adil

   Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusankeputusan penempatan internal diambil tanpa diskrimainasi.

10. Tantangan-tantangan eksternal

    Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja,seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Metode penilaian prestasi kerja organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dan memperbaiki keputusan-keputusan personalian dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut (Handoko, 2012:142) ada beberapa metode penilaian prestasi kerja yang dapat digunakan, yaitu:

1. *Rating scale*

   Rating scale yaitu bentuk penilaian prestasi kerja yang tertua dan paling banyak digunakan. Pada metode ini evaluasi subyektif dilakukan oleh panitia terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

2. *Cheklist*

   Check list yaitu metode yang dimaksud untuk mengurangi beban penilai, penilai tunggal memilih kalimat-kalimat atas kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakterisik karyawan.

3. Metode peristiwa krisis

   Metode peristiwa krisis yaitu metode penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

4. Metode peninjauan lapangan

   Metode peristiwa krisis yaitu dengan cara campur tangan wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu dalam penilaian.

5. Tes dan observasi prestasi kerja

   Tes dan observasi prestasi kerja yaitu bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaia prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

6. Metode-metode evaluasi kelompok

   Metode evaluasi kelompok yaitu penilaian yang seperti biasanya dilakukan oleh atasan langsung.

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja, yaitu Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan, yaitu Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. yaitu Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental, yaitu Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi, yaitu Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2.4 Penelitian Terdahulu

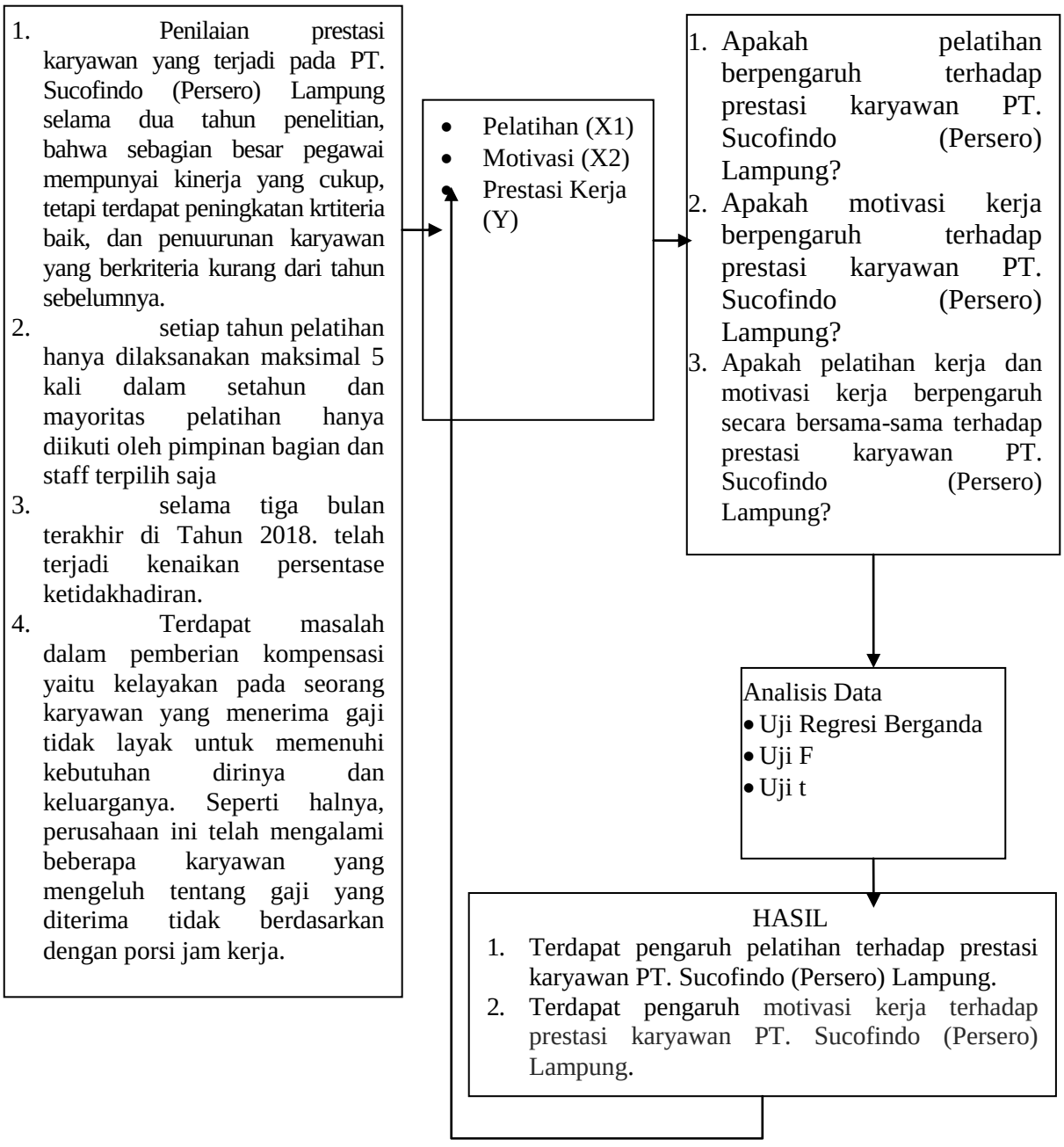
2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul Peneliti	Variablel Peneliti	Hasil Penelitian
1	Savitri (2015)	Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda	pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda.
2	Putra (2013)	Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa-	Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel

		Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan		budaya perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan
3	Khasanah (2013)	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan (studi kasus pada bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon)	motivasi terhadap prestasi kerja karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan, motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon
4	Nasrih (2010)	Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah kuat
5	Suryanto dkk (2015)	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada C.V. JM Jaya Motor Semarang	kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan dari variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang
6	Yatipai dkk (2015)	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan	motivasi terhadap prestasi kerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
7	Ariani dkk (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi	Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa

		Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan)		terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar. 2.1 Kerangka pikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pelatihan dan kemampuan berpengaruh terhadap pretasi kerja karyawan. Penilaian pretasi kerja merupakan penilain terhadap penampilan kerja dan potensi karyawn dalam mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan, sedangkan sasaran penilain ditujukan kepada kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara melaporkan atas tugas yang diberikan, kesanggupan fisik dan mental selama bekerja. Penilaian yang tinggi diberikan kepada karyawan dengan dedikasi dan inisatif yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pretasi kerja yang baik dilakukan memberikan pelatihan oleh perusahaan guna menambah kompetensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga jika perusahaan mampu melaksanakan program pelatihan dengan baik, maka karyawan yang mereka miliki akan lebih berkompeten, yang pada akhirnya tidak hanya bermanfaat pada peningkatan kineja melainkan lebih kepada citra perusahaan. Selain itu berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Savitri (2015) membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_1 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung

2.6.2 Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi pada dasarnya adalah suatu dorongan dari dalam diri (psikologis) yang mengarah pada perilaku kerja, usaha kerja, dan usaha seseorang dalam mengatasi berbagai tantangan yang dihadapinya sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan.dimana motivasi tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yag dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Hasibuan juga menerangkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang pekerja maka akan semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Selain itu berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yatipai dkk (2015) memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_2 : motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung

2.6.3 Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pretasi yang dicapai oleh karyawan merupakan suatu keberhasilan yang telah dicapai oleh karawan sehingga menjadikan aktivitas tersebut menjadi bentuk pencapaian utama dari pekerjaan kayawan. Pretasi kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan. Pendapat Hasibuan (2014:72), mengatakan bahwa pretasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan. Perilaku yang termotivasi cenderung meningkat pada saat manajer memberi karyawan berupa bahan-bahan dan perlengkapan yang mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan bimbingan yang efektif. Pemberian bimbingan ini mungkin berlanjut pada penyempurnaan model peran karyawan yang berhasil, memberi petunjuk kepada karyawan bagaimana menyelesaikan tugas yang rumit dan membantu memecahkannya. Tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien apabila karyawan sebagai pengelola memiliki kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan usahanya sehingga tercipta prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_3 : prestasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitin ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Analisis kuantitatif menurut Sugiyono (2014) adalah suatu analisis data yang dilandaskan pada filsafat positivisme yang bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat) antara *variabel independen* yaitu: pelatihan kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) dengan *variabel dependen* yaitu stres kerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Lampung.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang akan digunakan dalam proses penelitian adalah :

1. Data primer

   Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh penelitian sendiri untuk tujuan yang lain, artinya data yang diperoleh dari pihak kedua. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan, dan data kinerja karyawan yang diperoleh dari wawancara dengan kepala bagian personalia pada PT. Sucofindo (Persero) Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam peneltian ini akan digunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Lybrary Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik ini dilakukan dengan cara turun langsung ke tempat penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

a. Wawancara, untuk memperoleh data yang lebih lengkap, penulis mengadakan wawancara langsung dengan bagian yang menangani masalah yang diperlukan dalam membahas permasalahan yang terjadi yakni kepala bidang masing-masing bagian di PT. Sucofindo (Persero) Lampung.

b. Kuesioner, menurut sugiyono (2014:230) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden di PT. Sucofindo (Persero) Lampung.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Pengukuran untuk variabel independen dan dependen menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel 3.1
Instrument Skala Likert

Penelitian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2013:169)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014, 115) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh tim peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung yang berjumlah 81 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2014:116) mengatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini seluruh karyawan dijadikan sampel yaitu berjumlah 81 karyawan.

3.5 Definisi Operasional

1. Variabel Dependent (Terikat)

   Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian adalah prestasi kerja karyawan (Y). Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kesungguhan dan ketepatan

waktu serta pengalaman yang ia miliki sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang positif yang dapat menentukan perkembang kariernya di masa yang akan datang. Indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Sutrisno (2014:152):

a) Hasil Kerja, yaitu Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
b) Pengetahuan Pekerjaan, yaitu Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
c) Inisiatif. yaitu Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
d) Kecekatan Mental, yaitu Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
e) Sikap, yaitu Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
f) Disiplin Waktu dan Absensi, yaitu Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2. Variabel Independent (Bebas)

Variabel independent adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lainnya. varibel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2).

a. Pelatihan Kerja (X_1). Pelatihan kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:133) merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan kerja dioperasionalisasi dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut Mankunegara (2015:44):

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

b. Motivasi kerja (X_2) menurut Robbins, dan Judge, (2015) adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Indikator Variabel motivasi kerja mengacu dari Syahyuti (2010) yaitu:
   i. Dorongan mencapai tujuan
   ii. Semangat kerja
   iii. Inisiatif dan kreatifitas
   iv. Rasa tanggung jawab

Tabel 3.2. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Prestasi kerja (Y)	Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kesungguhan dan ketepatan waktu serta pengalaman yang ia miliki sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang positif yang dapat menentukan perkembang kariernya di masa yang akan datang.	- Hasil Kerja, - Pengetahuan. - Inisiatif. - Kecekatan Mental,. - Sikap. - Disiplin Waktu dan Absensi (Sutrisno, 2014:152)

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
2	Pelatihan Kerja (X_1)	Pelatihan kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:133) merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan	- Tujuan dan sasaran - Para pelatih (trainers) - Materi latihan. - Metode pelatihan. - Peserta pelatihan (trainee) (Mankunegara, 2015:44)
3	Motivasi kerja (X_2)	Menurut Robbins, dan Judge, (2015) adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya	- Dorongan mencapai tujuan - Semangat kerja - Inisiatif dan kreatifitas - Rasa tanggung jawab (Syahyuti, 2010)

3.6.Uji Persyaratan Data

Suatu model regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis harus memenuhi uji asumsi klasik. Hal ini digunakan untuk menghindari estimasi yang bias, mengingat tidak pada semua data dapat diterapkan regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:203) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam hal ini peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan di Bandar Lampung. Dalam uji ini sampel yang dipakai yaitu 20 responden. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product*

moment pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0. Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Apabila Probabilitas (Sig) < alpha (0.05) maka, instrumen valid
2. Apabila Probabilitas (Sig) > alpha (0.05) maka, instrumen tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:203) Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0. Uji reliabilitas menggunakan metode *alpha cronbach*. Selanjutnya untuk menginterprestasikan besarnya nilai *r* alpha dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien *r* sebagai berikut:

Tabel 3.3 Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

3.7 Uji Persyaratan Analisis Data

3.7.1 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.1.

Rumusan Hipotesis :

Ho : Model regresi berbentuk linier

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika probabilitas (sig) < 0.05 (Alpha) maka Ho ditolak.
2. Jika probabilitas (sig) > 0.05 (Alpha) maka Ho diterima.

3.7.2 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikoleniertitas dengan menggunakan metode regresi. Uji Multikolenieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 17.0. Uji mutikolenieritas dapat diketahui menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolenieritas, sedangkan unsure ($1-R^2$) disebut collinierity tolerance. Artinya jika nilai *colenierity tolerance* dibawah 0.1 maka ada gejala multikolenieritas.

3.8 Analisis Regresi Liniear Berganda

Metode regresi berganda dilakukan terhadap model yang diajukan oleh peneliti menggunakan program SPSS untuk memprediksi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan sebelumnya, maka model penelitian yang dibentuk adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e_t}$$

Keterangan :

Y : Prestasi kerja
X_1 : Pelatihan kerja
X_2 : Motivasi kerja
b : koefisien regresi
α : Konstanta
ε : *Error term*

Regresi linier berganda pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (α=5%).

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.Kriteria pengujian dilakukan dengan :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

3.9.2 Uji F

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
   a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
   b. JikaSig < 0.05 (alpha) maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada df_1=k-1 dan df_2=n-k

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Data dan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data Primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada seluruh karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung yang berjumlah 81 karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 2 hari yang dilakukan pada tanggal 28-29 Agustus 2018. Jumlah responden penelitian dapat dilihat pada hasil penyebaran kuesioner berikut ini:

Tabel 4.1
Penyebaran Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Distribusi Kuesioner (Sampel)	81	100%
Kuesioner Tidak Bisa diolah	(6)	(7,41%)
Kuesioner Yang Diolah	75	92,59%
N Sampel =75		
Responden Rate = (75/81) x 100% = 92,59%		

Sumber: Hasil penelitian diolah, 2018

Sampel yang dapat dijadikan responden sebesar 75, tingkat *respon rate* sebesar 92,59%. Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 33 orang dengan karakteristiknya dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Responden pada pembahasan ini diambil dari seluruh karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung yang berjumlah 75 karyawan.

Tabel 4.2. Jenis Kelamin dan Usia

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase	Usia	Jumlah	Persentase
Perempuan	28	37,3	20 – 30th	12	16
Laki-laki	47	62,7	31 –40th	38	50,7
			41 – 50th	21	28
			51 – 60th	4	5,3
Jumlah	75	100	Jumlah	75	100

Sumber: Data kuisioner yang telah diolah, 2018

Berdasarkan hasil kuisioner dapat diketahui dari 75 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang atau 62,7% dari total responden, sedangkan dari usia sebanyak 38 orang atau 50,7% responden mempunyai umur 31-40 tahun, hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden sudah berusia matang serta dewasa sehingga data yang didapat dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 4.3. Pendidikan

Usia	Jumlah	Persentase
SMA	7	9,3
Diploma	18	24
S1	46	61,3
S2	4	5,3
Jumlah	75	100

Sumber : Data kuisioner yang telah diolah, 2018

Dari hasil kuisioner dapat diketahui jumlah responden mayoritas mempunyai pendidikan Sarjana / S1 sederajat sebanyak 46 orang atau 61,3%, hal ini sangat wajar mengingat bahwa sampel pada peneltian ini merupakan karyawan karyawan PT. Sucofindo (Persero) yang merupakan BUMN pertama dalam bidang ekspedisi kelautan, dan sertifikasi bahan tambang. Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan, dan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini disebabkan pendidikan akan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu melakukan pekerjaan dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dalam hal ini setiap karyawan diarahkan untuk

mampu menjadi SDM yang memiliki kemampuan bersaing dan berubah mengikuti perkembangan bisnis, sekaligus memberikan daya dorong bagi kemajuan dan kelanjutan bisnis PT. Sucofindo (Persero).

Tabel 4.4. Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
>3 tahun	9	12
3-5 tahun	29	38,7
5-10 tahun	28	37,3
>10 tahun	9	12
Jumlah	75	100

Sumber : Data kuisioner yang telah diolah, 2018

Dari hasil kuisioner dapat diketahui masa kerja responden cukup beragam, jumlah responden mayoritas mempunyai masa kerja 3-5 tahun sebanyak 29 orang, lalu masa kerja 5-10 tahun sebanyak 28 orang, hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung sudah cukup lama bekerja dan cukup mengenal lingkungan kerja.

4.2. Uji Kelayakan Kuesioner

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk, dan apakah dimensi-dimensi yang diukur secara sungguh-sungguh mampu menjadi item-item dalam pengukuran (Ghozali, 2013).

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat analisis *Product Moment* dan perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS versi 21.0, sampel uji validitas menggunakan seluruh sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 75 karyawan. Setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel diuji tingkat validitasnya dan mengeksekusi item pernyataan yang dianggap tidak valid. Nilai uji validitas yang diperoleh dari perhitungan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Hasil Perhitungan Validitas masing-masing Variabel

Variabel	Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Kerja	PL1	0,435	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	PL2	0,242	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	PL3	0,568	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	PL4	0,356	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	PL5	0,432	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	PL6	0,290	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,492	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	MK2	0,397	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	MK3	0,431	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	MK4	0,232	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	MK5	0,469	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	MK6	0,436	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Prestasi Kerja	PR1	0,735	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	PR2	0,545	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	PR3	0,650	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	PR4	0,527	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	PR5	0,724	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	PR6	0,439	0,227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Lampiran 3a-3d. 2018.

Hasil uji validitas pada Tabel 4.5 menunjukan bahwa semua pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan memiliki tingkat validitas yang baik karena nilai rhitung > nilai r-tabel (0,227) pada n = 75 dan taraf signifikan 95%, serta tingkat kesalahan (σ = 5%).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Alpha lebih besar daripada 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas keseluruhan variable dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Perhitungan Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,648	Reliabel
Motivasi (X3)	0,678	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0, 830	Reliabel

Sumber: Data Lampiran 3a-3d, Hasil output SPSS.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliabel*.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

1. Variabel Pelatihan Kerja

Pada pembahasan ini akan dijelaskan tentang distribusi frekuensi jawaban yang telah dikelompokkan, sehingga akan diperoleh suatu gambaran yang jelas mengenai tanggapan atau jawaban responden terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Variabel Pelatihan kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:133) merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, yang diwakili oleh 6 pernyataan.

Persepsi responden terhadap pernyataan pelatihan kerja disajikan dalam Tabel berikut :

Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja

No	Pertanyaan	SKALA PILIHAN									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S(4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan	0	0%	0	0%	3	4,0%	48	64,0%	24	32,0%
2	Karyawan yang mengitu pelatihan diberikan instruktur yang mempunyai kemampuan	0	0%	0	0%	4	5,3%	28	37,3%	43	57,3%
3	Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan	0	0%	0	0%	3	4,0%	40	53,3%	32	42,7%
4	Sarana dan Prasarana pelatihan karyawan yang diberikan seefektif mungkin	0	0%	0	0%	17	22,7%	30	40,0%	28	37,3%
5	Karyawan yang diberikan pelatihan memiliki antusias yang tinggi	0	0%	0	0%	5	6,7%	48	64,0%	22	29,3%
6	Evaluasi diberikan setelah Pelaksanaan pelatihan diberikan	0	0%	0	0%	3	4,0%	54	72,0%	18	24,0%

Sumber: Data diolah dari Lampiran 4a.

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada Tabel 4.7 terlihat bahwa terdapat beberapa responden yang menjawab kurang setuju ((KS), dengan frekuensi kurang setuju terbanyak pada pertanyaan PL4 dengan 17 frekuensi jawaban KS, meskipun demikian keseluruhan pertanyaan pada variabel pelatihan kerja mayoritas responden menjawab setuju, pada pertanyaan PL6 terdapat 54 responden yang menjawab setuju, dengan jumlah rata-rata skor variabel pelatihan kerja berjumlah 322 dan rata-rata jawaban responden 4,29. Hal ini dapat disimpulkan pelatihan kerja yang terjadi di PT. Sucofindo (Persero) Lampung mayoritas responden sebagai karyawan mempunyai persepsi yang baik atas variabel pelatihan kerja.

2. Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja mempunyai makna suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Persepsi responden terhadap pernyataan motivasi kerja disajikan dalam Tabel berikut:

Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SKALA PILIHAN									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S(4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sempurna	0	0%	0	0%	9	12,0%	35	46,7%	31	41,3%
2	Perusahaan memberikan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih maksimal	0	0%	0	0%	6	8,0%	26	34,7%	43	57,3%
3	Selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih maksimal	0	0%	0	0%	2	2,7%	55	73,3%	18	24,0%
4	Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja karyawan	0	0%	0	0%	2	2,7%	46	61,3%	27	36,0%
5	Karyawan berusaha lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	0	0%	7	9,3%	42	56,0%	26	34,7%
6	Dalam menjalankan pekerjaan karyawan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0	0%	0	0%	12	16,0%	42	56,0%	21	28,0%

Sumber: Data diolah dari Lampiran 4c.

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada Tabel 4.5 terlihat bahwa pada pernyataan MK3 mendapat frekuensi setuju terbanyak, dengan 55 frekuensi setuju terbanyak, untuk frekuensi sangat setuju terbanyak dimiliki oleh pernyataan MK2 dengan 43 frekeuensi sangat setuju. Secara keseluruhan pertanyaan pada variabel motivasi kerja mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor variabel motivasi kerja berjumlah 1928, dan Rata-rata Skor Variabel berjumlah 321 dengan rata-rata jawaban responden 4,28, hal ini berarti bahwa mayoritas responden sebagai karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Lampung memberikan jawaban setuju atas pernyataan motivasi kerja.

3. Variabel Prestasi Kerja

Variabel Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kesungguhan dan ketepatan waktu serta pengalaman yang ia miliki sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang positif yang dapat menentukan perkembang kariernya di masa yang akan datang, yang diwakili oleh 6 pernyataan. Persepsi responden terhadap pernyataan Prestasi kerja disajikan dalam Tabel berikut:

Tabel 4.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	SKALA PILIHAN									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S(4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dilakukan mempunyai hasil kerja yang baik	0	0%	0	0%	9	12,0%	38	50,7%	28	37,3%
2	Pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan sudah baik	0	0%	0	0%	6	8,0%	37	49,3%	32	42,7%
3	Selalu memberikan solusi terhadap masalah pekerjaan	0	0%	0	0%	7	9,3%	29	38,7%	39	52,0%
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai waktu yang ditentukan	0	0%	0	0%	6	8,0%	39	52,0%	30	40,0%
5	Selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan	0	0%	0	0%	2	2,7%	40	53,3%	33	44,0%
6	Selalu berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas	0	0%	0	0%	0	0,0%	51	68,0%	24	32,0%

Sumber: Data diolah dari Lampiran 4d.

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada Tabel 4.9 terlihat bahwa keseluruhan pertanyaan pada variabel Prestasi Kerja mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan rata-rata jumlah skor variabel Prestasi Kerja berjumlah 326, dan rata-rata jawaban bernilai 4,35.

4.4. Uji Persyaratan Analisis Data

4.4.1 Uji Linieritas

Secara umum Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempuyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). Dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa Uji Linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya Uji Regresi. Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria Pengambilan Keputusan

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Tabel 4.10.
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Kondisi	Simpulan
Pelatihan terhadap prestasi kerja	1,917	0,060	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Pelatihan terhadap prestasi kerja	1,450	0,193	Sig > Alpha	Linier

Sumber: Data Lampiran 3a-3d, Hasil output SPSS.

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan (X1) dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikasi untuk variabel Motivasi (X2) dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,193 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.4.2 Hasil Uji Multikolenieritas

Secara umum Uji Multikolenieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikoleniertitas dengan menggunakan metode regresi. Berikut hasil uji multikolinieritas

Tabel 4.11.
Hasil Perhitungan multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Pelatihan (X1)	0,658	1,520
Motivasi (X2)	0,327	3,061

sumber: Data Lampiran 5, Hasil output SPSS.

Berdasarkan uji multikolineritas pada tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan bahwa variable pelatihan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2), memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 (10%) yang artinya bahwa korelasi antar variabel bebas tersebut nilainya kurang dari 95%, dan hasil dari *varian inflanation factor* (VIF) menunjukkan pelatihan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dimana, jika nilai tolerance lebih dari 0,10 atau 10% dan nilai VIF kurang dari 10, maka dalam pengujian data tersebut tidak terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolonearitas.

4.5. Analisis Regresi Liniear Berganda

Analisis regresi berganda meliputi berbagai perhitungan dan pengujian yaitu penentuan persamaan regresi, perhitungan koefisien determinasi, pengujian signifikansi variabel independen. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS V.21* hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.12.
Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,524	,331		-1,582	,118		
	Pelatihan	,214	,085	,173	2,514	,014	,658	1,520
	Motivasi	,317	,115	,268	2,743	,008	,327	3,061

a. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = -0{,}524+0{,}214_{PL}+0{,}317_{MK}}$$

Dari model regresi yang terbentuk tersebut maka diperoleh hubungan antara masing-masing variabel independen yaitu pengaruh pelatihan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bertanda negatif -0,524 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (pelatihan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja) yang mempengaruhi prestasi kerja, maka produktivitas kerja akan bernilai negatif 0,524.
2. Jika terjadi kenaikan satu satuan X_1 pelatihan kerja sedangkan variabel lain dianggap konstan (bernilai 0), maka akan diikuti kenaikan Y (prestasi kerja) sebesar 0,214.
3. Jika terjadi kenaikan satu satuan X_2 motivasi kerja sedangkan variabel lain dianggap konstan (bernilai 0), maka akan diikuti kenaikan Y (prestasi kerja) sebesar 0,317.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji Koefisen Determinasi (R^2)

Uji Ketepatan Perkiraan Model (*goodness of fit)* dilakukan untuk melihat kesesuaian model, atau seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam

menjelaskan variasi variabel terikatnya. Berikut adalah hasil perhitungan nilai R^2 dan koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883[a]	,779	,770	,21198

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Kepuasan

b. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diartikan bahwa nilai R square (R^2) diperoleh sebesar 0,779 yang berarti bahwa sebesar 77,9% variabilitas prestasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel pelatihan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2 Pengujian Pengaruh Statistik Secara Bersama-sama

Pengujian keberartian pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat digunakan Uji *Fisher* (Uji F) dengan tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95 % atau dengan nilai σ = 5 % serta menggunakan derajat kebebasan (dk_1) pembilang =k=3 dan penyebut (dk_2)= n - k – 1 = 120 -3 -1 = 116, dengan kriteria pengujiannya adalah :

- H_0 ditolak dan H_a diterima, jika *F* Hitung > *F* tabel.
- H_0 diterima dan H_a ditolak, jika *F* Hitung ≤ *F* tabel.
- H_o: pelatihan kerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung.
- H_a: pelatihan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung.

Hasil pengujian pengaruh secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.14.
Pengujian secara Simultan

F hitung	*F* tabel (0,05 :3 ;75)	Kesimpulan
83,385	2,76	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : hasil perhitungan, 2018

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel pelatihan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan penyebut digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumla variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2, dan Y sedangkan jumlah sampel = 75. Jadi derajat kebebasan pembilang 3-1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar 75–2 = 73 dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,76 dan F_{hitung} 83,385.

Tabel 4.14 memperlihatkan bahwa nilai *F* Hitung (83,385) > *F* tabel (2,76) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pelatihan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung.

4.6.3 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh terpisah antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunkan uji t pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05) dengan derajat kebebasan (dk) = n - k - 1 = 75 - 3 -1 = 71, Kriteria pengujiannya:

a. Ho ditolak dan Ha diterima jika t hitung > t tabel
b. Ho diterima dan Ha ditolak jika t hitung ≤ t tabel

Tabel 4.15.
Pengujian Secara Parsial

Variabel	Nilai Koefisien	Nilai Signifikan	t-hitung	t-tabel	Uji Hipotesis
Pelatihan (X1)	0,214	0,014	2,514	1,667	H_a diterima
Motivasi (X2)	0,317	0,008	2,743	1,667	H_a diterima

Sumber: Data Lampiran, Hasil output SPSS.

1. Pengujian Variabel Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja

$H_0 : b_1 = 0$ (variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y)

$H_a : b_1 > 0$ (variabel X_1 berpengaruh terhadap variabel Y)

$t_{hitung} = 2,514$

$t_{tabel} = 1,667$

Karena t-hitung sebesar 2,514 lebih besar dari t-tabel 1,667, dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari *p-value* (0,05) ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain secara statistik variabel bebas pelatihan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung.

2. Pengujian Variabel Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

$H_0 : b_1 = 0$ (variabel X_3 tidak berpengaruh terhadap variabel Y)

$H_a : b_1 > 0$ (variabel X_3 berpengaruh terhadap variabel Y)

$t_{hitung} = 2,743$

$t_{tabel} = 1,667$

Karena t-hitung sebesar 2,743 lebih besar dari t-tabel 1,667, dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari *p-value* (0,05) ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain secara statistik variabel bebas motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa variabel bebas pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung. Hasil ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Savitri (2015) yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini mempunyai makna dengan adanya program pelatihan ini karyawan juga mampu mengembangkan kemampuannya dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik lagi, instruktur/trainner yang berkompeten menguasai materi pelatihan dalam mengajarkan kepada peserta pelatihan yang hadir, metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan sesuai dengan standart operasional kerja yang telah ditetapkan PT. Sucofindo (Persero) Lampung. oleh karena ini itu PT. Sucofindo (Persero) Lampung perlu mengadakan program pelatihan kepada seluruh karyawan tergantung dari kebijakan dari pusat yang berada di Jakarta dan menyesuaikan kondisi yang ada mengadakan program pelatihan tersebut. untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan bagi seluruh karyawan agar bekerja lebih aktif tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan tugasnya dan hasil pekerjaannya lebih maksimal, perubahan teknologi yang semakin berkembang pesat, materi pelatihan yang terupdate/terbaru menjadi salah satu kunci untuk mengurangi kinerja karyawan yang bekerja tidak maksimal serta teknik peralatan kerja yang digunakan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam mencapai tujuan.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengujian memberikan hasil bahwa variabel bebas motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung. Dengan memahami prestasi kerja bawahannya, pemimpin PT. Sucofindo (Persero) Lampung dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, dan memotivasi karyawannya sehingga prestasi kerjanya

dapat ditingkatkan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, salah satunya melalui pemberian dorongan atau motivasi. Hasil penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Yatipai dkk (2015) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pada PT. Sucofindo (Persero) Lampung motivasi sudah berjalan dengan efektif seperti memberikan gaji, insentif, bonus, kompensasi, THR, tempat kerja yang aman, kodisi kerja yang layak, tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja dan promosi sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan semangat sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki. motivasi yang efektif seperti ini tidak di pungkiri lagi prestasi karyawan akan semakin baik, gairah semangat kerja semakin meningkat dengan rajin ke kantor, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan dan lain-lain. Dengan demikian motivasi kepada karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung.

4.6.3 Pengaruh Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian memperlihatkan bahwa keseluruhan variabel bebas yang ada yaitu pelatihan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung, dengan variabel yang memiliki pengaruh terbesar yaitu motivasi dan pelatihan kerja. Karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi. Adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Diharapkan pelatihan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja pada PT. Sucofindo (Persero) Lampung dapat meningkatkan prestasi karyawan.

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini merupakan studi yang melakukan analisis untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung, hal ini didasarkan pada penjelasan berikut:

1. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa variabel bebas pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung.
2. Hasil pengujian memberikan hasil bahwa variabel bebas motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung.
3. Berdasarkan hasil pengujian memperlihatkan bahwa keseluruhan variabel bebas yang ada yaitu pelatihan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi karyawan PT. Sucofindo (Persero) Lampung, dengan variabel yang memiliki pengaruh terbesar yaitu motivasi dan pelatihan kerja.

5.2 Saran

1. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, meskipun demikian masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang setuju atas kebijakan motivasi yang terjadi pada PT. Sucofindo (Persero) Lampung, yaitu pada indikator tanggung jawab, hendaknya manajemen PT. Sucofindo (Persero) Lampung meningkatkan insentif / bonus pada karyawan yang lembur di luar jam kerja agar dapat meningkatkan rasa tanggung jawab para karyawan sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat.
2. Untuk pemimpinan PT. Sucofindo (Persero) Lampung agar lebih baik lagi dalam memberikan dorongan kepuasan dan motivasi kepada karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi perusahaan, sehingga kedepan prestasi kerja karyawan dapat meningkat, dan tujuan strategis perusahaan dapat tercapai.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada tiga variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Variabel lain tersebut misalnya berupa variabel budaya perusahaan, kepemimpinan dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ariani, Darmastuti, dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis.* Vol. 1 No. 1 April 2013.

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Handoko T, Hani. 2014. *Edisi 2 Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta

Hariandja, Marihot Tua E. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia: *Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Khasanah, Siti. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon). *Skripsi.* Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati.

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Mondy, R Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Nasrih, Muhammad Lukman. 2010. Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *eJournal.* STIE Ahmad Dahlan.

Nawawi, Hadari. 2014. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Cetakan Keenam. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Putra, Riyan Sisiawan. 2013. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan. *JMK, VOL. 15, NO. 2, SEPTEMBER 2013, 131-140.*

Robbins, S.P. dan Coultter, Mary 2013. "*Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1"*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga.

Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16.* Jakarta: Salemba Empat.

Savitri, Devi. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmart Lembuswana Di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis.* 2015, 3 (4): 888-899.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suprihanto John, dkk., 2013. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sutedi, Adrian. 2011. *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika.

Lampiran 2. Frekuensi Profil Responden

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	47	62,7	62,7	62,7
	Perempuan	28	37,3	37,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30th	12	16,0	16,0	16,0
	31 -40th	38	50,7	50,7	66,7
	41 - 50	21	28,0	28,0	94,7
	51 - 60th	4	5,3	5,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	9,3	9,3	9,3
	Diploma	18	24,0	24,0	33,3
	S1	46	61,3	61,3	94,7
	S2	4	5,3	5,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>3 tahun	9	12,0	12,0	12,0
	3-5 tahun	29	38,7	38,7	50,7
	5-10 tahun	28	37,3	37,3	88,0
	>10 tahun	9	12,0	12,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Lampiran 3a. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas Jawaban Responden Variabel Pelatihan kerja

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,648	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PL1	21,48	3,442	,435	,587
PL2	21,24	3,671	,242	,654
PL3	21,37	3,129	,568	,535
PL4	21,61	3,051	,356	,626
PL5	21,53	3,387	,432	,587
PL6	21,56	3,790	,290	,634

Lampiran 3b. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas Jawaban Responden Variabel Kepuasan kerja

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,677	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	20,76	3,725	,429	,629
KP2	20,57	4,086	,454	,623
KP3	21,07	4,144	,311	,670
KP4	21,35	3,851	,471	,614
KP5	20,93	3,955	,316	,674
KP6	20,92	4,210	,563	,607

Lampiran 3c. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,678	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	21,41	3,354	,492	,605
MK2	21,21	3,630	,397	,641
MK3	21,49	3,983	,431	,635
MK4	21,37	4,237	,232	,688
MK5	21,45	3,548	,469	,615
MK6	21,59	3,516	,436	,627

Lampiran 3d. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas Jawaban Responden Variabel Prestasi kerja

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PR1	21,83	4,524	,735	,771
PR2	21,73	5,090	,545	,814
PR3	21,65	4,716	,650	,792
PR4	21,76	5,158	,527	,818
PR5	21,67	4,955	,724	,779
PR6	21,76	5,806	,439	,831

Lampiran 4a. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan kerja

Tables

	KS		S		SS		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
PL1	3	4,0%	48	64,0%	24	32,0%	75	100,0%
PL2	4	5,3%	28	37,3%	43	57,3%	75	100,0%
PL3	3	4,0%	40	53,3%	32	42,7%	75	100,0%
PL4	17	22,7%	30	40,0%	28	37,3%	75	100,0%
PL5	5	6,7%	48	64,0%	22	29,3%	75	100,0%
PL6	3	4,0%	54	72,0%	18	24,0%	75	100,0%

Lampiran 4b. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan kerja

Tables

	TS		KS		S		SS		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
KP1	1	1,3%	7	9,3%	31	41,3%	36	48,0%	75	100,0%
KP2	0	,0%	2	2,7%	30	40,0%	43	57,3%	75	100,0%
KP3	0	,0%	14	18,7%	43	57,3%	18	24,0%	75	100,0%
KP4	2	2,7%	19	25,3%	48	64,0%	6	8,0%	75	100,0%
KP5	2	2,7%	8	10,7%	39	52,0%	26	34,7%	75	100,0%
KP6	0	,0%	1	1,3%	58	77,3%	16	21,3%	75	100,0%

Lampiran 4c. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja

Tables

	KS		S		SS		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
MK1	9	12,0%	35	46,7%	31	41,3%	75	100,0%
MK2	6	8,0%	26	34,7%	43	57,3%	75	100,0%
MK3	2	2,7%	55	73,3%	18	24,0%	75	100,0%
MK4	2	2,7%	46	61,3%	27	36,0%	75	100,0%
MK5	7	9,3%	42	56,0%	26	34,7%	75	100,0%
MK6	12	16,0%	42	56,0%	21	28,0%	75	100,0%

Lampiran 4d. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Prestasi kerja

	KS		S		SS		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
PR1	9	12,0%	38	50,7%	28	37,3%	75	100,0%
PR2	6	8,0%	37	49,3%	32	42,7%	75	100,0%
PR3	7	9,3%	29	38,7%	39	52,0%	75	100,0%
PR4	6	8,0%	39	52,0%	30	40,0%	75	100,0%
PR5	2	2,7%	40	53,3%	33	44,0%	75	100,0%
PR6	0	,0%	51	68,0%	24	32,0%	75	100,0%

Lampiran 5. Uji Linieritas

Prestasi * Pelatihan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	7,504	9	,834	7,823	,000
		Linearity	5,294	1	5,294	49,676	,000
		Deviation from Linearity	2,210	8	,276	1,917	,060
	Within Groups		6,927	65	,107		
	Total		14,431	74			

Prestasi * Kepuasan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi * Kepuasan	Between Groups	(Combined)	12,156	10	1,216	34,191	,000
		Linearity	10,310	1	10,310	290,004	,000
		Deviation from Linearity	1,845	9	,205	1,767	,101
	Within Groups		2,275	64	,036		
	Total		14,431	74			

Prestasi * Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi * Motivasi	Between Groups	(Combined)	10,035	9	1,115	16,486	,000
		Linearity	9,251	1	9,251	136,780	,000
		Deviation from Linearity	,784	8	,098	1,450	,193
	Within Groups		4,396	65	,068		
	Total		14,431	74			

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Pelatihan, Kepuasan[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,883[a]	,779	,770	,21198	2,085

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Kepuasan

b. Dependent Variable: Prestasi

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,241	3	3,747	83,385	,000[a]
	Residual	3,190	71	,045		
	Total	14,431	74			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Kepuasan

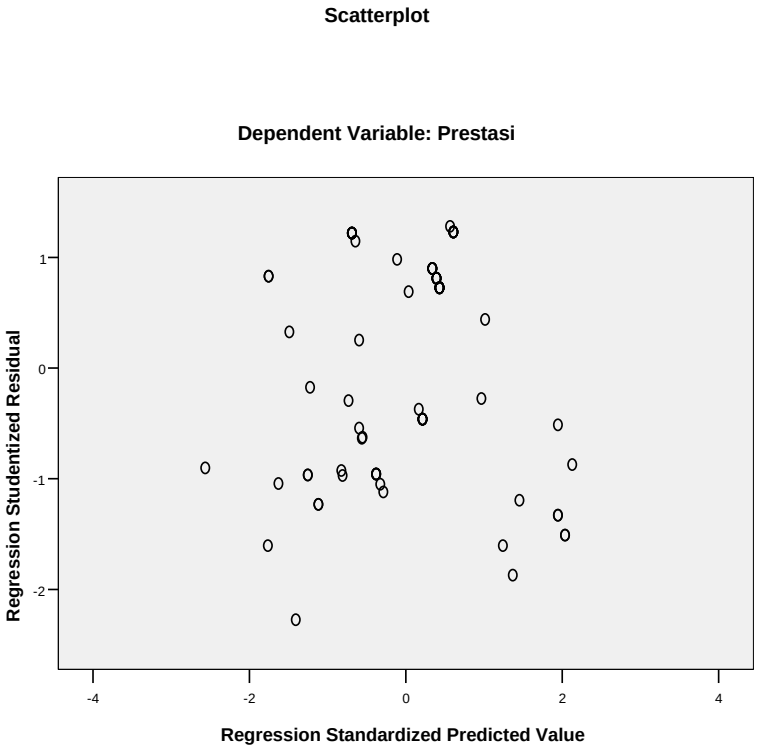
b. Dependent Variable: Prestasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,524	,331		-1,582	,118		
	Pelatihan	,214	,085	,173	2,514	,014	,658	1,520
	Kepuasan	,620	,105	,544	5,877	,000	,363	2,751
	Motivasi	,317	,115	,268	2,743	,008	,327	3,061

a. Dependent Variable: Prestasi

Charts



Lampiran 7 Tabel Harga Kritik Product Moment

N1	Interval Kepercayaan 95%	N1	Interval Kepercayaan 95%	N1	Interval Kepercayaan 95%
3	.997	27	.381	55	.266
4	.95	28	.374	60	.254
5	.873	29	.367	65	.244
6	.811	30	.361	70	.235
7	.754	31	.355	75	**.227**
8	.707	32	.349	80	.22
9	.666	33	.344	85	.213
10	.632	34	.339	90	.207
11	.602	35	.334	95	.202
12	.576	36	.329	100	.195
13	.563	37	.325	125	.176
14	.532	38	.32	150	.159
15	.514	39	.316	175	.148
16	.497	40	.312	200	.138
17	.482	41	.308	300	.113
18	.486	42	.304	400	.098
19	.456	43	.301	500	.088
20	.444	44	.297	600	.08
21	.433	45	.294	700	.074
22	.423	46	.291	800	.07
23	.413	47	.288	900	.065
24	.404	48	.284	1000	.062
25	.396	49	.281		
26	.388	50	.277		

Sumber : Sugiono, 2013

Lampiran 8. Tabel Uji F ($\sigma = 0.05$)

dk pembagi (v2)	Dk pembilang (v1)									
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2	234	236.8	238.9	240.5	241.9
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4
3	10.128	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.49	6.59	6.388	6.26	6.16	6.09	6.04	6.06	5.96
5	6.608	5.786	5.41	5.19	5.050	4.95	4.88	4.82	4.77	4.47
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.591	4.737	4.76	4.120	3.972	4.28	4.21	4.15	3.68	4.06
8	5.318	4.459	4.07	3.838	3.687	3.58	3.5	3.44	3.39	3.35
9	5.117	4.256	3.86	3.633	3.482	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.965	4.103	3.71	3.478	3.326	3.32	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.844	3.982	3.59	3.633	3.204	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.747	3.89	3.49	3.478	3.106	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.667	3.411	3.41	3.18	3.025	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.600	3.739	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.79	2.65	2.6
15	4.543	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.494	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	44.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
60	4.00	3.15	**2.76**	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83

Lampiran 10. Tabel Uji t ($\sigma = 0.05$)

df	**t.100**	**t.050**	**t.025**	**t.010**	**t.005**
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.44	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	2.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.35	1.771	2.16	2.65	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.12	2.583	2.921
17	1.333	1.74	2.11	2.567	2.898
18	1.33	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.08	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.06	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.75
35	1.306	1.69	2.030	2.438	2.724
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.705
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.66
70	1.294	**1.667**	1.994	2.381	2.648
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639
90	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
140	1.288	1.656	1.977	2.353	2.611
160	1.287	1.654	1.975	2.350	2.607
180	1.286	1.653	1.973	2.347	2.603
200	1.286	1.653	1972	2.345	2.601
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576